



CORTE SUPERIOR
DE JUSTICIA
DE PUNO

SALA LABORAL
EXP. N° 0017

PROCEDE: Juzgado Laboral - Zona Sur

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PUNO - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE
SEDE ANEXA PUNO - JR. CUSCO N° 232 (NLPT),
Secretario De Sala: CUADROS ANCO RUSBI YESSICA / Servicio Digital -
Poder Judicial del Perú
Fecha: 17/11/2023 14:43:17, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: PUNO / PUNO, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PUNO - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ANEXA PUNO - JR. CUSCO N° 232 (NLPT),
Vocal: ALVAREZ QUINONEZ BENNY JOSE / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 16/11/2023 15:13:29, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: PUNO / PUNO, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PUNO - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ANEXA PUNO - JR. CUSCO N° 232 (NLPT),
Vocal: CONDORI TICONA Roberto FAU 20448626114 soft
Fecha: 16/11/2023 15:04:22, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: PUNO / PUNO, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA PUNO - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SEDE ANEXA PUNO - JR. CUSCO N° 232 (NLPT),
Vocal: SALINAS MENDOZA Diego FAU 20448626114 soft
Fecha: 16/11/2023 15:09:18, Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial: PUNO / PUNO, FIRMA DIGITAL

EXPEDIENTE ELECTRÓNICO - NLPT

SENTENCIA DE SEGUNDO GRADO N° 320-2023-NLPT:

EXPEDIENTE : 00170-2023-0-2101-JR-LA-01
DEMANDANTE : [REDACTED]
DEMANDADA : Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli (representado por su procurador público)
MATERIA : Invalidez de Contratos Administrativos de Servicios - CAS Reposición Laboral por Despido Incausado
PROCEDIMIENTO : Ordinario Laboral (**Nueva Ley Procesal del Trabajo**)
PROCEDENCIA : Juzgado Laboral Transitorio - Zona Sur - Sede Puno
ACCIONANTE : J. C. [REDACTED]

RESOLUCION NRO. 07-2023

Puno, quince de noviembre
del dos mil veintitrés

LISTOS:

El recurso de apelación del 20 de julio de 2023 (folios 126 a 128), interpuesto por la entidad demandada a través de su procurador público, en contra de la sentencia N° 036-2023-JLP, contenida en la resolución N° 02, del 19 de julio de 2023 (folios 108 a 121), que falla: “Declarando: **1. FUNDADA** la demanda (...) en consecuencia: **a. DECLARO LA INVALIDEZ JURÍDICA** de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al que estuvo sujeto formalmente la parte accionante desde el 01 de octubre del 2020 al 31 de enero de 2023. **b. DECLARO** la existencia de una relación laboral entre las partes bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 728 (régimen laboral privado) a partir del 01 de octubre del 2020, en consecuencia **ORDENO** a la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO – JULI, REPONER** en el plazo de 5 días hábiles de notificado al demandante **HUGO DURAN ALMANZA AYCAYA** como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728), en el Cargo de “**OPERADOR EN CUSTODIO**” en la SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO – JULI o en otro de igual o similar categoría ocupacional y remunerativa, bajo apercibimiento ante el primer incumplimiento de IMPONER MULTA de 5 URP a su representada; asimismo, de acumular e incrementar la misma hasta el cumplimiento del mandato judicial; sin perjuicio de ejercitar –también– los apremios correspondientes en contra de los funcionarios o servidores responsables del incumplimiento; para tal efecto **OFÍCIESE** al jefe de personal o quien haga sus veces para dar cumplimiento al mandato con los apremios antes referidos. **2. CON EXONERACIÓN de costas del proceso. 3. CON COSTOS** procesales los que serán liquidados en ejecución de sentencia”. El referido recurso de apelación fue concedido con efecto suspensivo mediante la resolución N° 04, del 15 de agosto de 2023 (folios 135 a 136), en mérito al cual se elevaron los autos ante esta instancia superior; por lo que, realizada audiencia de vista de la causa, corresponde a la Sala Laboral del Distrito Judicial de Puno, absolver el grado; y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO.- Antecedentes del proceso.- De lo actuado en el presente proceso se establece lo siguiente:

1.1.- El 9 de febrero de 2023, Hugo Duran Almanza Aycaya interpuso demanda (folios 4 a 15), solicitando como pretensión principal: que se declare la invalidez jurídica de los CAS al que estuvo sujeto formalmente, debiendo considerarse como una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el 1 de octubre de 2020 en adelante; y como pretensión accesorio: se ordene su reposición como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo 728), como Operador en Custodio, en la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, por haber sido objeto de despido incausado. **Señala** que inició su vínculo laboral con la entidad demandada desde 1 de octubre del 2020, desarrollando labores predominantemente manuales propias de un Operador de Custodio en la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios, mediante Contrato Administrativo de Servicios y Adendas, hasta 31 de enero del 2023; agrega que, conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de las Municipalidades y la Ley N° 30889 de acuerdo a sus labores manuales permanen tes como Operador de Custodio, debió ser contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por lo que, se determina la invalidez de lo s contratos CAS; además, ha superado el periodo de prueba de 3 meses que establece el artículo 10 del TUO del Decreto Legislativo N° 728; siendo que, no podía ser despedido arbitrariamente sin causa relacionada con su conducta o capacidad y sujeto al debido proceso; sin embargo, en fecha 01 de febrero del 2023, se le notificó la Carta N° 03-2023-MPCHJ/GA/WMN de fecha 01 de febrer o del 2023, donde se le comunica la culminación de su Contrato Administrativo de Servicios al 31 de enero del 2023, materializándose así el despido incausado.

1.2.- El 24 de abril de 2023, el procurador público de la municipalidad demandada (mediante escrito de folios 78 a 92), contestó la demanda solicitando que se declare improcedente o infundada la demanda. **Señala** que el demandante ha sido contratado mediante contrato CAS; sin embargo, ello no quiere decir que haya adquirido derechos laborales de tener un vínculo laboral a plazo indeterminado; asimismo, los contratos CAS tienen naturaleza transitoria de carácter determinado o indeterminado; en el presente caso, se encuentra en el primer supuesto en vista de que tiene un plazo contractual; además, conforme al artículo 5 del Decreto Legislativo 1057, se contrató al demandante por el incremento de actividades para labores de necesidad transitoria en el marco del Estado de Emergencia por COVID-19; por otro lado, se debe observar lo señalado en el Expediente N° 0013-2021-PI/TC, fundamento 116 en el dónde ha considerado que es posible interpretar conforme a la Constitución las modificaciones hechas por la ley impugnada a los artículos 5 y 10, literal f) del Decreto Legislativo N° 1057, donde se ha establecido requisitos para ser considerado CAS indeterminado, requisitos que no cumple el demandante; finalmente, se debe tomar en consideración, la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03531-2015-PA/TC, donde se concluye que no existe impedimento legal para efectuar la contratación bajo el régimen CAS.

1.3.- Habiéndose tramitado el proceso en forma regular, según su naturaleza, el juez de primer grado emitió la sentencia apelada, que declara FUNDADA la



demanda, **considerando** que las actividades realizadas por el demandante, se enmarcan dentro de aquellas predominantemente manuales; por tanto, el cargo de Operador en Custodio en la Subgerencia de Medio Ambiente y Servicios corresponde a un obrero municipal; por lo que, no podía ser contratado bajo otro régimen que no fuera el régimen laboral privado en atención al artículo 37 de la Ley N° 27972; por tanto, el contrato CAS al cual fue sometido el demandante es inválido; además, al haber superado el periodo de prueba de tres meses para estar protegido contra el despido arbitrario, la decisión comunicada por Carta N°03-2023-MPCHJ/GA/WMN del 01 de febrero de 2023, al no imputarse causa justa para su desvinculación; así como tampoco se siguió el procedimiento de preaviso y despido, el cese se produjo de manera injustificada, consecuentemente corresponde la reposición del demandante.

1.4.- El 20 de julio de 2023 (folios 126 a 128), la entidad demandada a través de su procurador público formuló apelación contra la sentencia de primer grado, solicitando su revocación, en función de los siguientes argumentos: **a)** la recurrida atenta contra el principio de congruencia, toda vez que no se tomó en cuenta los argumentos de defensa, valorando sólo los argumentos de la demanda; **b)** en la recurrida se vulneró el deber de motivación, pues no se interpretó e indicó el modo de aplicación de la norma; y, **c)** la ley de presupuesto para el Sector Público año 2023, prohibió el incremento de remuneraciones o aprobación de nuevos beneficios; asimismo, según el artículo 4 de la Ley 30281 las entidades públicas sujetan la ejecución de sus gastos a los créditos presupuestarios autorizados.

SEGUNDO.- Régimen laboral aplicable a los obreros municipales.- Al respecto, para los fines de la presente resolución, resulta necesario dejar establecido lo siguiente:

2.1.- El artículo 37, segundo párrafo, de la Ley 27972 (*Ley Orgánica de Municipalidades*), prevé: “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” (subrayado agregado).

2.2.- De igual forma, el artículo único de la Ley 30889, prevé: “Precísase que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil, Ley 30057. Se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (subrayado agregado).

2.3.- Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en calidad de **precedente de obligatorio cumplimiento**, ha establecido: “4. Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta 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 Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)” [Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco, fundamento cu arto] (subrayado agregado).

2.4.- Asimismo, en el fundamento quinto de la Casación Laboral N° 2093-2022/Huanuco, **del 29 de abril de 2023**, se ha señalado que: “(...) no existe incertidumbre respecto al régimen laboral que ostentan los obreros municipales, pues, desde la modificación del artículo 52° de la Ley número 23853, norma que posteriormente fue derogada por la Ley número 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, se encuentran dentro del régimen laboral de la actividad privada, no pudiendo ser contratados bajo un régimen distinto, de conformidad con el precedente citado, en el párrafo anterior (...)” (subrayado agregado).

2.5.- De los enunciados normativos y de la jurisprudencia antes citada se infiere que, los obreros que prestan servicios en las municipalidades se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR; y, por ende, deben ser contratos bajo dicho régimen (corresponde se les reconozca los derechos y beneficios inherente a dicho régimen).

TERCERO.- Invalidez del contrato administrativo de servicios, en el caso de los obreros municipales.- Sobre el particular es necesario tener presente lo siguiente:

3.1.- Si bien los contratos administrativos de servicios resultan aplicables a los gobiernos locales, conforme se ha expuesto en el numeral precedente; **sin embargo**, en el caso de los obreros municipales, tal como lo ha señalado la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República: “(...) *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 (...)*” [Casación Laboral N° 7945-2014/Cusco].

3.2.- En ese sentido, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha fijado como **precedente de obligatorio cumplimiento** para las instancias inferiores, el criterio siguiente: “4. (...) esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley 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 Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,



Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)” [Casación Laboral N° 7945-2014-Cusco, fundamento cuarto] (subrayado agregado).

3.3.- Así, en la Casación Laboral N° 288-2022/Lima, del **29 de marzo de 2023**, se ha señalado que: “En consecuencia, la relación laboral entre la entidad demandada y el demandante no puede enmarcarse dentro de los alcances de una locación de servicios no del Decreto Legislativo N.° 1057: Régimen de Contratación administrativa de servicios – CAS, 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” (subrayado agregado).

3.4.- Entonces, los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por lo que, sólo pueden ser contratados bajo dicho régimen y no bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios; en tanto que incorporarlos bajo éste último régimen implicaría desconocer la evolución de las normas que regulan la protección del trabajo de los obreros municipales. De no observarse lo antes señalado, el contrato administrativo de servicios deviene en inválido y en consecuencia el contrato de trabajo del obrero municipal debe considerarse como uno de duración indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada, conforme al artículo 4° del TUO arriba invocado.

3.5.- En efecto, tal como se sostiene en el Informe del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de fechas 08 y 09 de mayo de 2014, la invalidez de un contrato administrativo de servicios no significa desconocer que existió una relación laboral, sino implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, no surte efectos sobre la relación laboral concreta y que, en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el régimen laboral pertinente para ella.

CUARTO.- Protección contra el despido arbitrario.- En el presente caso, resultan aplicables, la siguiente normativa sobre el derecho al trabajo:

4.1.- La interpretación del artículo 22 de la Constitución Política del Perú, relativo al derecho al trabajo, proyecta necesariamente sus efectos sobre la interpretación del artículo 27, según el cual *“la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”*, por ello este artículo se encuentra relacionado con el artículo 22 que prevé *“derecho al trabajo”*, que *“proscribe el despido arbitrario”*, esto es, carente de causa justa. Entonces de la interpretación del artículo 27 de la Constitución, efectuada conforme a las normas del Protocolo de San Salvador (artículos 6 y 7), fluye nítidamente que establece la *“estabilidad del empleo”* en cuanto esta institución supone la exigencia de *“causa justa”* como elemento legitimador del despido y, en consecuencia, excluye la posibilidad de que pueda efectuarse válidamente en base al mero arbitrio del empleador. De ese modo, la *“estabilidad laboral”* se contrapone al *“despido ad nutum”* –incausado– que reconoce en la sola voluntad del empleador el factor legitimante del despido.

4.2.- En cuanto al **despido incausado**, se configura cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; al respecto, el Tribunal Constitucional¹ ha señalado que dicho acto es lesivo del derecho constitucional al trabajo, porque es una actividad abusiva del empleador cuando extingue unilateralmente la relación laboral, y de darse esta situación el despido carece de efecto legal, ya que se produce la violación de los derechos fundamentales de la persona, siendo factible la reposición en el empleo, vía proceso de amparo o laboral ordinario.

4.3.- Ahora bien, el Tribunal Constitucional en la STC N° 976-2001-AA (de fecha 13 de marzo de 2003, caso Llanos Huasco), ha señalado que, la protección adecuada contra el despido arbitrario, previsto en el artículo 27° de la Constitución, ofrece una doble opción, una reparadora (readmisión en el empleo) y otra indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado). Lo cual guarda armonía con lo previsto en artículo 7, inciso d) del Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: *“Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: (...) d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, **el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional** (...)”* (énfasis agregado).

QUINTO.- Exclusión de los obreros municipales de las reglas para el acceso al empleo público.- Al respecto, es preciso señalar lo siguiente:

5.1.- Si bien es cierto que el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público (N° 28175, publicada el 19 de febrero de 2004), prevé que: *“El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades”* y, que el Tribunal Constitucional sostuvo que (fundamento 9 de la STC N° 05057-2013-PA/TC, caso “Huatuco”): *“[E]l ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente un previo concurso público de méritos a una plaza presupuestada (...)”*; también lo es, que el máximo intérprete de la Constitución (fundamento 10, STC N° 03593-2018-PA/TC Lima) precisó: *“[S]i bien este párrafo hace mención expresa al **“ingreso a la administración pública”**, de modo general, dicha afirmación **debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa**, en el*

¹ STC N° 1124-2002-AA/TC - Caso Telefónica, de fecha 11 de julio de 2002; reiterada en la STC N° 976-2001-AA/TC caso Eusebio Llanos Huasco del 13 de marzo de 2003.

contexto de lo argumentado y dispuesto en la propia sentencia, y atendiendo a los valores y principios que la sustentan (...)” (resaltado nuestro).

5.2.- No debemos perder de vista que si bien, en el precedente constitucional “Huatuco”, se afirmó que (fundamento 18, STC N° 050 57-2013-PA/TC): “[E]n los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado”; no obstante, el propio Tribunal Constitucional precisó su contenido, en el siguiente sentido (fundamento 11, STC N° 06681-2013-PA/TC Lambayeque, caso Richard Nilton Cruz Llanos): **“[E]s claro que el ‘precedente Huatuco’ solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado)”** (resaltado nuestro).

5.3.- Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República, tuvo oportunidad de pronunciarse, como se aprecia a continuación (fundamento N° 13, Casación Laboral N° 12475-2014/Moquegua): “[E]ste Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del **precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. El cual no se aplica en los siguientes casos: (...) c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada (...)**” (resaltado nuestro).

5.4.- En el mismo sentido, recientemente la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento décimo segundo de la **Casación Laboral N° 34268-2019/Cajamarca, del 06 de octubre de 2022**, ha establecido **doctrina jurisprudencial**, señalando lo siguiente: “Esta Suprema Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria modifica sus criterios (...), estableciendo como Doctrina Jurisprudencial respecto de **la Sentencia N.° 05057-2013-**



PA/TC JUNÍN, que la misma, no resulta aplicable en los siguientes casos: (...) d) Cuando se trate de obreros al servicio de un gobierno municipal, gobierno regional, o cualquier organismo de la Administración Pública (...)" (resaltado nuestro).

5.5.- Por lo tanto, si bien la Ley Marco del Empleo Público prevé que: *"El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público (...)"* (artículo 5, Ley N° 28175, del 19 de febrero del 2004), debe tenerse presente que la jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, establecieron que dicha disposición debía interpretarse en un sentido estricto, esto es, que **la exigencia de concurso público sólo debía observarse para aquellos casos donde se solicite la reposición en una plaza o puesto de trabajo que forme parte de la carrera administrativa.**

5.6.- De ahí que, **el concurso público no debe exigirse en el caso de los obreros municipales**, al encontrarse excluidos de los alcances del precedente vinculante recaído en el Expediente 05057-2013-PA/TC, situación de hecho que no debe interpretarse en el sentido que se encuentran incluidos en dicha excepción otros obreros de la administración pública, pues conforme se ha señalado en la Casación Laboral 7405-2018/Lima Este (fundamento octavo): *"(...) no alcanza el [referido] precedente a los obreros municipales, razonamiento que es concordante con el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el referido Expediente número 06681-2013-PA/TC. Además, dicha excepción se encuentra justificada por la naturaleza del servicio brindado como obrero municipal, pudiendo solo ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y en ningún caso bajo otro régimen, pues de lo contrario se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales"*.

SEXTO.- Análisis de caso concreto.- Estando a los antecedentes descritos y el marco jurídico establecido en los considerados precedentes, este colegiado considera que la sentencia apelada debe ser confirmada, por los fundamentos siguientes:

6.1.- El presente proceso tiene por objeto determinar si corresponde declarar la invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), suscritos por el demandante con la municipalidad demandada, desde el 1 de octubre de 2020 al 31 de enero de 2023; y, en consecuencia si corresponde reconocer al demandante como trabajador contratado a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral privado regulado por el TUO del Decreto Legislativo 728, y ordenar su reposición laboral en el cargo de Operador en Custodio, en la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios de la Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli.

6.2.- Sobre el particular, de la revisión de los recaudos probatorios acompañados por las partes del presente proceso, se desprende que:

a.- El demandante ingresó a laborar para la municipalidad demandada desde el 1 de octubre de 2020 al 31 de enero de 2023, desempeñando el cargo de **Operador en Custodio** en la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios de la municipalidad demandada, bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), conforme se desprende de sus contratos y adendas (folios 17 a 40), Certificado de Trabajo (folio 68) y boletas de pago (folios 41 a 67).

b.- En su Contrato Administrativo de Servicios – CAS (folio 17 a 20), se estableció que las funciones desempeñadas por el demandante como Operador en Custodio, consistían en:

- **Realizar las acciones de seguridad, mantenimiento y limpiezas, tanto preventivas como disuasivas para mantener el orden de la entidad, de sus autoridades y bienes.**
- **Realizar el registro y monitoreo del ingreso y salida de personas y bienes a la entidad.**
- Cumplir el rol de servicios, según las labores encomendadas, bajo responsabilidad.
- **Ejecutar trabajos manuales para asegurar el adecuado mantenimiento y funcionamiento de los servicios internos de la entidad.**
- Informar periódicamente sobre las actividades realizadas, así como las incidencias ocurridas.
- Comunicar con la debida anticipación los requerimientos de materiales y herramientas necesarios para realizar sus labores.
- Guardar confidencialidad y reserva sobre los asuntos tratados en su entorno.
- **Colaborar de corresponder, en las actividades de la entidad, en el ámbito de su competencia.**
- Mantener actualizada y organizada la información relativa a los procesos del área.
- Otras funciones que le asigne el Jefe inmediato en relación a la misión del puesto.

6.3.- Estando a los servicios prestados por el demandante a favor de la demandada, en el cargo de Operador en Custodio, corresponde determinar si las labores realizadas corresponden a las de un obrero o empleado público. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre la distinción entre servidores públicos empleados y obreros, ha señalado (Casación N° 2754-2012 Lima), que: *“[P]ara distinguir la calidad de los trabajadores, de manera muy general podríamos decir que el trabajo de un obrero es predominantemente manual, en tanto que el de un empleado es predominantemente intelectual, ante ello, debemos partir de este parámetro de distinción que no siempre está bien definido en muchos casos concretos en los que debe determinarse cuándo es que una persona que trabaja para un empleador es obrero o empleado (...)”*.

6.4.- Entonces, la diferenciación general entre un obrero y un empleado radica en las labores predominantes que realizan. Por ello, se dice que un trabajador obrero es quien realiza un trabajo predominantemente manual, que requiere mayor despliegue físico para realizar el servicio; condición que reúne la demandante, toda vez que:



a.- De las funciones que desempeñó la demandante (mencionadas en el literal b del numeral 6.2 precedente), se tiene que las labores que cumplió son propias de un obrero municipal, dado que se tratan de funciones operativas, en las que predominó el trabajo físico o manual sobre el intelectual.

b.- La municipalidad demandada (apelante), no ha demostrado que la demandante haya realizado funciones que tengan incidencia en la emisión de actos administrativos, reglamentos, actos de administración interna, contratos administrativos, entre otras labores propias de un empleado o funcionario público.

c.- El artículo 5 del Reglamento de seguridad y salud en el trabajo de los obreros municipales del Perú (aprobado por el Decreto Supremo 017-2017-TR), prevé en lista abierta: *“Las actividades de los obreros municipales se desarrollan en los siguientes campos: a. Limpieza pública (...); b. Áreas verdes (...); c. Obras y mantenimiento (...); d. Seguridad ciudadana (...); e. Otros Campos (...)*” (resaltado nuestro). Es decir, permite comprender dentro de sus alcances a otras actividades realizadas por los obreros municipales.

6.5.- Lo concluido, se corrobora con lo señalado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, en el fundamento décimo cuarto de la Casación Laboral N° 34268-2019/Cajamarca, del 06 de octubre de 2022: *“Este colegiado supremo es del criterio, que si bien hoy en día las diferencias entre las distintas clases de trabajadores tienden a desaparecer, para efectos de una mejor aplicación de la presente sentencia considera pertinente establecer con carácter enunciativo y no taxativo, qué servidores públicos deben ser considerados como obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada: (...) f) Todos aquellos servidores que realizan labores en las cuales predomina el trabajo manual, el esfuerzo físico (...) al servicio de la Administración Pública”.*

6.6.- En ese orden de ideas, en atención a las labores realizadas por el demandante (acciones de seguridad, mantenimiento, limpieza, registro y monitoreo del ingreso y salida de personas y bienes a la entidad y los trabajos manuales para asegurar el adecuado el mantenimiento y funcionamiento de los servicios internos de la entidad, específicamente de la Unidad Orgánica y/o Área de Subgerencia de Medio Ambiente y Servicios de la municipalidad demandada), se tiene que desempeñó un cargo de Obrero Municipal, labores que obedecen a una necesidad permanente, propio del ejercicio habitual de las funciones que cumple la municipalidad demandada, por lo que no puede calificarse como un cargo de naturaleza temporal o transitorio.

6.7.- Además, dentro del proceso la parte demandada no acreditó la transitoriedad de la contratación del demandante, pues si bien en la absolución de la demanda ha señalado que se ha celebrado contrato CAS con el demandante por necesidad transitoria por el incremento de actividades en el marco del estado de emergencia por la COVID-19; *sin embargo*, del Contrato Administrativo de Servicios N° 0143-2020-MPCHJ (folios 17 a 20), no se advierte que la misma se haya celebrado para labores de duración determinada



y menos se hace alguna referencia al incremento de actividades por la Emergencia Sanitaria por la COVID-19; asimismo, el demandante en el presente proceso, no pretende la protección de la 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, para que se observe lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0013-2021-PI/TC; por lo que, los argumentos de la entidad demandada, no tienen sustento.

6.8.- En ese sentido, al haberse demostrado que las labores que desempeñó el demandante responden a las de un obrero municipal, se determina que no podía ser contratado bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), ya que al incorporarle a éste régimen, la municipalidad demandada desconoció el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, el carácter tuitivo del Derecho Laboral y la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales, de acuerdo a lo establecido en el precedente de obligatorio cumplimiento contenido en la Casación Laboral N° 7945-2014/Cusco (citado en el numeral 2.3 de la presente sentencia de vista).

6.9.- Entonces, el demandante debió ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728, conforme lo exige el artículo 37, segundo párrafo, de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972); por ello, la contratación del demandante bajo el régimen laboral CAS (regulado por el D. Leg. 1057), carece de validez para regular su relación laboral, toda vez que, el vínculo laboral existente entre las partes (hasta la fecha de su despido), en realidad, emergía de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral privado, conforme a lo artículo 4 del Texto Único Ordenado del mencionado Decreto Legislativo 728 (aprobado mediante Decreto Supremo 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”*. En virtud a lo señalado, corresponde declarar judicialmente que los contratos administrativos de servicios (CAS) celebrados por las parte del presente proceso, como consecuencia de su invalidez, no surten efectos sobre la relación laboral concreta.

6.10.- Siendo esto así, la municipalidad demandada en ningún modo pudo dar por concluida la relación laboral que mantenía con el demandante sin causa justa; pues, desde el 1 de octubre de 2020 al 31 de enero de 2023, el demandante ya había superado el periodo de prueba al que hace referencia el primer párrafo del artículo 10° del TUO del Decreto Legislativo 728, alcanzando la protección contra el despido arbitrario, por tanto sólo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, debidamente comprobada dentro de un procedimiento de despido, cuya existencia no consta en el caso concreto; con lo que, se encuentra probado que fue víctima de un despido incausado.

6.11.- Por ello, al haberse vulnerado el derecho fundamental al trabajo del demandante, corresponde ordenar su reposición laboral conforme fue solicitado



en la demanda, el cargo que venía desempeñando, o en otro cargo de igual o similar categoría ocupacional; asimismo, teniendo en cuenta la condición de obrero municipal que tiene el demandante, es preciso señalar que dicha condición le excluye de la aplicación del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente 05057- 2013-PA/TC, conforme se tiene expuesto en el quinto considerando de la presente sentencia de vista.

6.12.- En ese contexto, los argumentos que sostiene la parte demandada en su recurso de apelación, deben ser desestimados, por las siguientes razones:

a.- En relación a los agravios resumidos en los **literales a) y b) del numeral 1.4**, deben desestimarse, toda vez que los integrantes de esta superior Sala Laboral estamos de acuerdo en que la evaluación realizada por el juez de primer grado se pronuncia sobre los aspectos fundamentales involucrados en el presente caso, tomando en cuenta los argumentos del procurador público de la entidad demandada, los que sin embargo, carecen de la consistencia y fuerza para neutralizar las pruebas recabadas durante el proceso; máxime si no debe perderse de vista que el Tribunal Constitucional, ha señalado que *“(...) no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”* (STC 00728-2008-PHC/TC), asimismo, sostuvo que *“(...) no se trata de dar respuesta a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, solo resultara relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la ‘insuficiencia’ de fundamentos resulta manifiesta a la luz de los que en sustancia se está decidiendo”* (STC 0037-2012-PA/TC).

b.- En relación al agravio resumido en el **literal c) del numeral 1.4**, debe desestimarse, por cuanto no se puede limitar ni desconocer el derecho del demandante (al reconocimiento de su relación laboral a plazo indeterminado), invocando leyes presupuestales, tal como lo señala la Corte Suprema de Justicia (fundamento octavo, Casación 1507-2004/Lima): *“[L]as Leyes del Presupuesto que invoca, si bien tienen el carácter imperativo, dependen por su naturaleza de su absoluto control, no pueden soslayarla existencia del contrato de trabajo que en la realidad se configuró en el desenvolvimiento y desarrollo de los servicios del demandante pues lo contrario importaría omitir la garantía establecida en el tercer párrafo del artículo veintitrés de la Constitución Política del Estado que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, imponiendo de este modo una cláusula de salvaguarda de los derechos del trabajador en concordancia con el artículo primero de la Constitución Política del Estado que estatuye que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. (...)”*. Por ello, la existencia del financiamiento económico respectivo, al no depender de la voluntad del demandante, no puede enervar la estimación de su pretensión, en todo caso corresponde a la demandada garantizar tal hecho (al ser de su competencia); más aún si, en el presente caso no se viene disponiendo el ingreso de un personal nuevo, sino la reposición del demandante en un puesto de trabajo en el que ya venía laborando desde el 1 de octubre de 2020. Además, se viene



brindando tutela frente la vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y a una protección adecuada contra el despido arbitrario.

SÉPTIMO.- Confirmación de la sentencia apelada.- Estando a los fundamentos expuestos, al no haberse enervado lo decidido por el juez de primer grado, no puede estimarse el recurso de apelación interpuesto por la municipalidad demandada; por lo que, siendo correcto el sentido de lo decidido en la sentencia de primer grado, debe confirmarse lo resuelto en ella.

OCTAVO.- Costas y costos del proceso.- De acuerdo al artículo 14° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo: *“La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. (...)”*. Asimismo, la Séptima Disposición Complementaria de dicha Ley, prevé: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”*. En ese sentido, en el presente caso, siendo que la demandada (parte vencida) es una entidad pública (gobierno local), conforme a lo previsto por el artículo 413° del Código Procesal Civil, no puede ser condenada al reembolso de las costas a favor del demandante; por ende, es correcta la exoneración dispuesta por el juez de primer grado. Con relación a los costos, conforme a la regla especial arriba referida, el Estado (que comprende a los gobiernos locales) puede ser condenado a su reembolso a favor de la parte vencedora; en el presente caso, consta que el juez de primer grado ha expuesto en la sentencia materia de apelación las razones por las que debe imponerse dicha condena a la demandada, las que no han sido cuestionadas por esta última, además el recurso de apelación interpuesta por la demandada no ha tenido éxito; por lo que, debe confirmarse dicha condena.

DECISION:

Por los fundamentos expuestos, los señores Jueces Superiores integrantes de la Sala Laboral de Puno:

1.- Declararon **INFUNDADO** el recurso de apelación formulado por el procurador público de la demandada Municipalidad Provincial de Chucuito - Juli, en contra de la sentencia de primer grado N° 036-2023-JLP, contenida en la resolución N° 02, del 19 de julio de 2023 (folio s 108 a 121); en consecuencia,

2.- CONFIRMARON la mencionada sentencia, que falla: “Declarando: **1. FUNDADA** la demanda (...) en consecuencia: **a. DECLARO LA INVALIDEZ JURÍDICA** de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) al que estuvo sujeto formalmente la parte accionante desde el 01 de octubre del 2020 al 31 de enero de 2023. **b. DECLARO** la existencia de una relación laboral entre las partes bajo los alcances del Decreto Legislativo N.° 728 (régimen laboral privado) a partir del 01 de octubre del 2020, en consecuencia **ORDENO** a la demandada **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO – JULI, REPONER** en el plazo de 5 días hábiles de notificado al demandante **HUGO DURAN ALMANZA AYCAYA** como trabajador contratado a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N°728), en el Cargo de **“OPERADOR EN CUSTODIO”** en la SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO – JULI o en otro de igual o similar categoría ocupacional y remunerativa, bajo apercibimiento ante el primer incumplimiento de IMPONER MULTA de 5 URP a su representada; asimismo, de acumular e incrementar la misma hasta el cumplimiento del mandato judicial; sin perjuicio de



ejercitar –también- los apremios correspondientes en contra de los funcionarios o servidores responsables del incumplimiento; para tal efecto **OFÍCIESE** al jefe de personal o quien haga sus veces para dar cumplimiento al mandato con los apremios antes referidos. **2. CON EXONERACIÓN de costas del proceso. 3. CON COSTOS** procesales los que serán liquidados en ejecución de sentencia”. Y por Secretaría **DEVOLVIERON** al juzgado de origen.

H.S.-
S.S.

ALVAREZ QUIÑONEZ

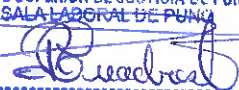
SALINAS MENDOZA

CONDORI TICONA.

SALA LABORAL - SEDE ANEXA PUNO
EXPEDIENTE : 0170-2023-0-2101-JR-LA-01
MATERIA : INVALIDEZ DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS
RELATOR : [REDACTED]
DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO – JULI
DEMANDANTE : HU [REDACTED]

CONSTANCIA DE INCONCURRENCIA AL ACTO DE NOTIFICACIÓN

En la ciudad de Puno, a los 16 días del mes de noviembre de 2023, siendo horas **tres de la tarde**, se deja constancia que ante la Secretaría de la Sala Laboral de Puno, no concurrieron tanto la parte demandante Hugo Duran Almanza Aycaya ni la demandada Municipalidad Provincial de Chucuito – Juli, a efectos de notificársele con la sentencia de segundo grado N° 320-2023 contenida en la Resolución N° 07 de fecha 15 de noviembre de 2023, a quienes se le da por notificada con la sentencia antes precisada de conformidad a lo dispuesto en el artículo 33 literal d) de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, de lo que doy fe.-

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO
SALA LABORAL DE PUNO

Rusbi Yessica Cuadros Anco
SECRETARIA DE SALA