



Esp. Legal :
Expediente :
Cuaderno : **Principal**
Escrito : 01-2023
Sumilla : Demanda Laboral

AL SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO – ZONA SUR – SEDE ANEXA PUNO

A [REDACTED] con DNI N° [REDACTED], con domicilio en la CP. Callacami, distrito de Juli, provincia de Chucuito, departamento de Puno domicilio procesal en el Jirón Ayacucho N° 797 (esquina con el Jr. Elías Aguirre) Dpto. 102 -1° Piso, de esta ciudad de Puno, con **Casilla Electrónica N° 2602**; y/o alternativamente, en la **Casilla Judicial N° 381** de la Central de Notificaciones de la Corte Superior de Justicia - Puno, gmail: estudiojuridico.arcoscotrado@gmail.com y celular 939984582, para fines pertinentes. Ante Ud., respetuosamente me presento y digo:

I. NOMBRE Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA DEL DEMANDADO:

La presente demanda se dirige en contra de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO– JULI**, representado legalmente por su Alcalde, con domicilio legal Jr. Loyola N° 104- Plaza d Armas de la Provincia de Chucuito y Departamento de Puno.

Así también, deberá notificarse al **PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHUCUITO**, quien ejercerá la defensa de la entidad demandada y tiene el mismo domicilio.

II. PETITORIO:

De conformidad con el literal a), numeral 1 del artículo 2° de la LEY N° 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo) referido a la extinción de la prestación personal de servicios, interpongo demanda laboral de acuerdo a lo siguiente:

PRETENSIÓN OBJETIVA ORIGINARIA PRINCIPAL:

Solicito se declare la INVALIDEZ JURÍDICA de los contratos Administrativo de Servicios (CAS) al que estuve sujeto formalmente, debiendo considerarse como una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, bajo el régimen laboral de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728), desde 01 de octubre del 2020 en adelante.

PRETENSIÓN OBJETIVA ORIGINARIA ACCESORIA:

Se ordene mi **REPOSICIÓN** como trabajador a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 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.

III. SITUACIÓN LABORAL:

Fecha de ingreso : 01 de octubre del 2020.

Cargo : Operador en Custodio.

Lugar de Trabajo : Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios

Último día de trabajo : 31 de enero del 2023.

IV. FUNDAMENTOS FÁCTICOS:

PRIMERO: DE LA RELACIÓN LABORAL

Prima facie, inicié vínculo laboral con la entidad demandada desde el 01 de octubre del 2020, desarrollando labores predominantemente manuales y propias de un “Operador en Custodio” en la Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Públicos de la Municipalidad Provincial Chucuito. Así se me fue contratando sucesivamente mediante Contratos Administrativos de Servicios hasta el 31 de enero del 2023.

SEGUNDO: DE LA INVALIDEZ DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

Conforme lo señala la Ley Orgánica de Municipalidades, el régimen laboral que corresponde a los obreros municipales, es el régimen laboral privado, esta Ley señala que:

Artículo 37°.- Régimen Laboral.- 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. (Cursiva y resaltado agregado)

Del mismo modo, la Ley N° 30889 - Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, en su artículo único señala que:

Artículo único.- Régimen laboral de los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales.- 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. (Cursiva agregada)

En relación con lo antes descrito, si bien la entidad demandada tiene derecho a la contratación de sus servidores, estas deben realizarse en concordancia con el artículo 2 numeral 14 de la Constitución Política del Estado el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos siempre que no se contravengan leyes de orden público. De este modo si el contrato de trabajo, como es mi caso, se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno o los vacía de contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud previsto en la norma fundamental se ve vulnerado.

Ahora bien, a efectos de delimitar quien es obrero y quien es empleado, me permito citar el Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ, donde se delimitó: “2.9. Tradicionalmente, se ha entendido que la distinción entre obrero y empleado ha estado en función de la labor realizada por el trabajador. Así mientras ***obrero es aquel que realiza trabajo preponderantemente manual***, empleado es el que cumple una labor preponderantemente intelectual” (negrilla y cursiva agregada).

Bajo ese contexto, en el caso en concreto se tiene que, debí ser contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, puesto que, de acuerdo con mis labores manuales como **“Operador en custodio”**, cargo que es de naturaleza permanente en el tiempo, ya que mis funciones eran:

- 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 el mantenimiento y funcionamiento de los servicios internos en 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.

Como es de verse son labores predominantemente manuales, por ello se cataloga como propias de un obrero municipal.

TERCERO: DE LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO POR LA SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

Al haberse determinado entonces la invalidez de los contratos CAS, consecuentemente, la relación laboral debía ser regulada por el Decreto Legislativo N° 728. Ahora bien, ya como contrato laboral regulado por el D. Leg 728, debía expresarse causa objetiva de contratación que se exige como requisito de validez en el artículo 72° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D.S. 003-97TR, lo cual no ocurrió. Por lo que, en aplicación de esta norma se tiene que, superé ampliamente el periodo de prueba de 03 meses que establece el art. 10° de la misma, no pudiendo ser despedido arbitrariamente, es decir, sin causa relacionada con mi conducta o capacidad y sujeto al debido proceso.

CUARTO: DEL DESPIDO INCAUSADO

Al haberse determinado que gozaba de la protección contra el despido, la demandada estaba obligada a señalar causa de despido conforme al artículo 22° *del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral*: ***“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.***

No obstante, al apersonarme el primer día hábil de febrero del 2023 a mi centro de labores, no se me permitió el ingreso ni mucho menos registrar mi asistencia y solo se me notificó la Carta N° 03-2023-MPCHJ/GA/WMN de fecha 01 de febrero del 2023, donde se me comunica la culminación de mi Contrato Administrativo de Servicios al 31 de enero del 2023. Así se materializó mi despido incausado, al no haber causa debidamente justificada, ni procedimiento previo para que se produzca mi despido, se vulneró mi derecho al debido proceso y mi derecho de defensa, pues no se me otorgó un plazo no menor de seis días naturales para que pueda ejercer mi

derecho de defensa, además no se configuró ninguna falta grave flagrante, tal como lo señala el artículo 31° del Decreto Legislativo N° 728, que prescribe: **“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”**.

V. FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

PRIMERO: EL DERECHO AL TRABAJO

Tal como lo enfatiza el Papa León XIII [*Encíclica rerum novarum*. Lima: Paulinas, 1966] el trabajo tiene el doble signo de lo **personal** y **necesario**. Es personal, porque la fuerza con que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquel que con ella labora. Es necesario, porque del fruto de su trabajo el hombre se sirve para sustentar su vida, lo cual es un deber imprescindible impuesto por la misma naturaleza. En ese sentido, algunos autores como DE BUEN -citado por Carlos Blancas Bustamante en su obra *El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Lima, Pág. 73 Lima abril, 2006- señalan que: *“el derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestaciones. Podríamos hablar, en primer término, del derecho a adquirir un empleo, en segundo lugar, el derecho a conservar un empleo”*.

Por otro lado, en la sentencia del Tribunal Constitucional del 22 de octubre de 2012 en el EXP. N.° 00263-2012-AA/TC LIMA, en el fundamento 3.3.1., indica que: *El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”* (Cursiva agregada).

SEGUNDO: PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL CONTRA EL DESPIDO

El artículo 27° de la Constitución Política del Estado establece la protección del trabajador frente al despido arbitrario, precisando que, “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Así, el Artículo 22° del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral: **“Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.** La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

TERCERO: DEL DEBIDO PROCESO Y DERECHO DE DEFENSA: Artículo 31° del Decreto Legislativo N° 728, que prescribe: *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”.*

CUARTO: RÉGIMEN LABORAL DE OBREROS

El artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidad Ley N° 27972 que fue publicada el 27 de mayo del 2003, que establece textualmente: **“ARTÍCULO 37.- RÉGIMEN LABORAL.-** 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 a dicho régimen”.

QUINTO: PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES:

De conformidad con el Art. 26 Inc. 2 de la Constitución Política del Estado, los derechos laborales, tienen carácter de irrenunciables, que como lo sostiene Hernáinz Márquez, la irrenunciabilidad se debe entender en su verdadero sentido, como la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral.

SEXTO: JURISPRUDENCIA APLICABLE:

- **Casación Laboral N° 7945-2014, Cusco**, en el que la Corte Suprema ha establecido como **PRECEDENTE DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO** el criterio establecido en el **numeral 4) del considerando cuarto de la referida casación**, en el cual establece que: *“(…), 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° 003-97TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.”

- **Casación Nro. 15811-2014, ICA Considerando décimo:** “(...) para el caso de los obreros municipales, este Colegiado Supremo considera que al tener una norma propia que establece que su régimen laboral es el de la actividad privada, el cual reconoce mayores derechos y beneficios que los dispuestos para los trabajadores bajo el referido régimen especial de contratación, en atención a la regla de aplicación de la norma más favorable para el trabajador, debe preferirse el primero, (...)”.
- **CASACIÓN LABORAL N.º 34268-2019 CAJAMARCA,** “DÉCIMO CUARTO. 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 **obrerros sujetos al régimen laboral de la actividad privada:**
 - a) El personal de limpieza pública, choferes de vehículos de recojo de residuos sólidos, personal de mantenimiento de parques y jardines al servicio de las Municipalidades;
 - b) El personal de serenazgo a pie o motorizado, choferes de vehículos de serenazgo y policías municipales;
 - c) **El personal que realiza trabajo predominantemente manual** y de guardianía en camales, panaderías y cementerios municipales;
 - d) El personal que realiza labores propias del régimen de construcción civil en obras por administración directa a cargo de Gobierno Central, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, así como en proyectos especiales;
 - e) El personal que desarrolla labores de guardianía y mantenimiento de parques zonales, parques zoológicos y jardines botánicos a cargo de los gobiernos locales;
 - f) **Todos aquellos servidores que realizan labores en las cuales predomina el trabajo manual, el esfuerzo físico** y el contacto con materias primas e instrumentos de producción, al servicio de la Administración Pública.

DÉCIMO SÉTIMO. Tal como se puede apreciar de los considerandos precedentes, a los obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada no les resulta aplicable el

precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNÍN; toda vez que, no forman parte de la carrera administrativa”.

- Respecto al despido arbitrario, existe jurisprudencia del Tribunal Constitucional referido a cuando un despido es arbitrario, así en el Expediente 0206-2005-PA/TC, caso Baylón Flores, refiere que, ***“De esta forma, un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; con el cumplimiento o incumplimiento de las formalidades procedimentales; con probanza o no probanza de la causa, en caso de haber sido ésta invocada en el marco de un proceso. Asimismo, la competencia y actuación de la vía jurisdiccional ordinaria o constitucional y los alcances de la protección jurisdiccional, reposición o indemnización dependen de la opción que adopte el trabajador despedido, así como de la naturaleza de los derechos supuestamente vulnerados”***.
- **STC N° 976-2001-AA-TC**, caso Llanos Huasco, prescribe que: ***“En efecto, la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, per se, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En ese contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el empleador quisiese consumir”***.

VI. MONTO DEL PETITORIO:

Por su naturaleza, es inapreciable en dinero.

VII. COMPETENCIA:

La competencia corresponde al Juzgado de Trabajo de Puno.

VIII. VÍA PROCEDIMENTAL:

Tratándose de una pretensión derivada de una relación laboral, la presente demanda, debe tramitarse en la **vía del proceso Ordinario laboral**.

IX. MEDIOS PROBATORIOS:

A fin de acreditar los fundamentos de hecho ofrezco los siguientes medios probatorios:

DOCUMENTALES:

1. Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, de fecha 01 de octubre del 2020, con plazo desde el 01 de octubre hasta el 31 de diciembre del 2020. Acredita vínculo laboral.
2. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de enero hasta el 31 de enero del 2021. Acredita vínculo laboral.
3. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de febrero hasta el 28 de febrero del 2021. Acredita vínculo laboral.
4. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de marzo hasta el 31 de marzo del 2021. Acredita vínculo laboral.
5. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de abril hasta el 30 de abril del 2021. Acredita vínculo laboral.
6. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de mayo hasta el 31 de mayo del 2021. Acredita vínculo laboral.
7. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de junio hasta el 30 de junio del 2021. Acredita vínculo laboral.
8. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de julio hasta el 31 de julio del 2021. Acredita vínculo laboral.
9. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de agosto hasta el 31 de agosto del 2021. Acredita vínculo laboral.
10. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de setiembre hasta el 30 de setiembre del 2021. Acredita vínculo laboral.
11. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de octubre hasta el 31 de octubre del 2021. Acredita vínculo laboral.
12. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de noviembre hasta el 30 de noviembre del 2021. Acredita vínculo laboral.
13. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de diciembre hasta el 31 de diciembre del 2021. Acredita vínculo laboral.
14. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de enero hasta el 31 de enero del 2022. Acredita vínculo laboral.
15. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de febrero hasta el 28 de febrero del 2022. Acredita vínculo laboral.
16. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de marzo hasta el 31 de marzo del 2022. Acredita vínculo laboral.

17. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de abril hasta el 31 de mayo del 2022. Acredita vínculo laboral.
18. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de junio hasta el 31 de julio del 2022. Acredita vínculo laboral.
19. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de agosto hasta el 31 de agosto del 2022. Acredita vínculo laboral.
20. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de setiembre hasta el 31 de octubre del 2022. Acredita vínculo laboral.
21. Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de noviembre hasta el 30 de noviembre del 2022. Acredita vínculo laboral.
22. Boletas de pago de los meses de octubre a diciembre del 2020. Acredita vínculo laboral y remuneración.
23. Boletas de pago de los meses de enero a diciembre del 2021. Acredita vínculo laboral y remuneración.
24. Boletas de pago de los meses de enero a diciembre del 2022. Acredita vínculo laboral y remuneración.
25. Certificado de Trabajo de fecha 03 de febrero del 2023. Acredita mi labor hasta el 31 de enero del 2023.
26. Carta N° 03-2023-MPCHJ/GAWMN de fecha 01 de febrero del 2023. Acredita la desvinculación laboral.

X. ANEXOS:

- 1. A.** Documento Nacional de Identidad.
- 1. B.** Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, de fecha 01 de octubre del 2020, con plazo desde el 01 de octubre hasta el 31 de diciembre del 2020.
- 1. C.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de enero hasta el 31 de enero del 2021.
- 1. D.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de febrero hasta el 28 de febrero del 2021.
- 1. E.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de marzo hasta el 31 de marzo del 2021.
- 1. F.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de abril hasta el 30 de abril del 2021.

- 1. G.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de mayo hasta el 31 de mayo del 2021.
- 1. H.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de junio hasta el 30 de junio del 2021.
- 1. I.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de julio hasta el 31 de julio del 2021.
- 1. J.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de agosto hasta el 31 de agosto del 2021.
- 1. K.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de setiembre hasta el 30 de setiembre del 2021.
- 1. L.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de octubre hasta el 31 de octubre del 2021.
- 1. M.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de noviembre hasta el 30 de noviembre del 2021.
- 1. N.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de diciembre hasta el 31 de diciembre del 2021.
- 1. O.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de enero hasta el 31 de enero del 2022.
- 1. P.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de febrero hasta el 28 de febrero del 2022.
- 1. Q.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de marzo hasta el 31 de marzo del 2022.
- 1. R.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de abril hasta el 31 de mayo del 2022.
- 1. S.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de junio hasta el 31 de julio del 2022.
- 1. T.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de agosto hasta el 31 de agosto del 2022.
- 1. U.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de setiembre hasta el 31 de octubre del 2022.
- 1. V.** Addenda al Contrato Administrativo de Servicios CAS N° 0143-2020-MPCHJ, con plazo desde el 01 de noviembre hasta el 30 de noviembre del 2022.
- 1. W.** Boletas de pago de los meses de octubre a diciembre del 2020.

1. **X.** Boletas de pago de los meses de enero a diciembre del 2021.
1. **Y.** Boletas de pago de los meses de enero a diciembre del 2022.
1. **Z.** Certificado de Trabajo de fecha 03 de febrero del 2023.
1. **AA.** Carta N° 03-2023-MPCHJ/GAWMN de fecha 01 de febrero del 2023.

POR LO EXPUESTO:

A Usted Señor Juez sírvase admitir a trámite la presente demanda, tener por ofrecido los medios probatorios y en su oportunidad se declare fundada la misma, conforme a mi derecho y de acuerdo a ley.

Puno, a la fecha de su presentación.

OTROSÍ DIGO: Conforme a lo previsto en el Art. 80 del Código Procesal Civil, delego las facultades generales de representación a que se refiere el Art. 74 de la norma bajo examen a mi Abogados patrocinadores que suscriben la presente, a fin de que pueda presentar toda clase de escritos; señalando como domicilio procesal, el que figura en el exordio de la demanda y, asimismo; declaro tener conocimiento de la presente delegación y de sus alcances. **Se acceda.**



R. Raúl Arcos Cotrado
ABOGADO
CAP. 1976



Rocio L. Arque Monzón
ABOGADA
CAP. N° 5627



721837301

ARCOS COTRADO
Estudio jurídico