

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO-ILAVE,
PERIODO 2011-2015”**

TESIS

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

RICHARD MAQUERA PILCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO, PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO-ILAVE,
PERIODO 2011-2015”

PRESENTADO POR EL BACHILLER:

RICHARD MAQUERA PILCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADO POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE DE JURADO:


M. Sg. JOVIN H. VALDEZ PEÑARANDA

PRIMER MIEMBRO:


Abog. OSWALDO MAMANI COAQUIRA

SEGUNDO MIEMBRO:


Abog. RENE R. DEZA COLQUE

DIRECTOR DE TESIS:


Abog. JESUS O. L. BELON FRIZANCHO

ASESOR DE TESIS:


Abog. ALFREDO ARAPA ROQUE

ÁREA: Derecho administrativo

TEMA: Estabilidad laboral

PUNO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A mi familia por su constante apoyo moral, lo que permitió poder realizar la presente investigación

Con fraternal afecto a mis hermanos:

Javier, Graciano y Vilma, como muestra de reconocimiento y gratitud por todas las sugerencias recibidas con agrado.

RICHARD

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, por cobijarme en sus aulas y a la comunidad universitaria en sus tres estamentos: docente, no docente y estudiantes, por la sólida formación académica y profesional recibida de su estamento docente.

Al Director y Asesor, como testimonio de gratitud y reconocimiento por la dirección y asesoramiento de la presente Investigación.

A mis queridos padres Juan y María por el apoyo infinito que me brindaron y brindan en cada instante de mi vida con amor, solidaridad, comprensión.

A Lucho, querido hermano, eterno amigo de infancia, adolescencia, juventud y de toda la vida, por todo el apoyo que me brindó en vida, quien se ha convertido en pilar fundamental para seguir adelante los estudios.

Y a toda mi familia por su apoyo incondicional.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del Problema.....	1
1.2. Justificación del Problema.....	1
1.3. Definición del Problema.....	2
1.3.1. Problema General	2
1.3.2. Problemas Específicos	2
1.4. Antecedentes de la Investigación.....	2
1.5. Objetivos de la Investigación	3
1.5.1. Objetivo General	3
1.5.2. Objetivos Específicos.....	3
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	3
1.6.1 Hipótesis General	3
CAPÍTULO II	4
MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	4
2.1. Derecho Laboral	4
2.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral	5
2.1.2. Objetivos del Derecho Laboral.....	11
2.1.3. Fuentes del Derecho Laboral	12
2.1.4. Principios del Derecho Laboral	12
2.1.5. Clasificación de los Principios	13
2.1.6. Derecho Laboral Público.....	16
2.1.7. Los Sistemas Clásicos de la Función Pública:	17
2.1.8. El Modelo Optado por la Administración Pública Peruana	18
2.1.9. Las Fuentes del Empleo Público.....	19
2.2. LA CARRERA ADMINISTRATIVA	21
2.2.1. Aspectos Conceptuales.....	21
2.2.2. La Carrera Administrativa en la Normatividad Peruana	22
2.2.3. Características de la Carrera Administrativa	23
2.2.4. Exclusión de la Carrera Administrativa	24
2.2.5. Estructura Orgánica y Funcional de la Carrera Administrativa.....	25
2.2.6. Ingreso a la Carrera Administrativa.....	25
2.2.7. Periodo de Prueba.....	27
2.2.8. Ascenso.....	27
2.2.9. Derechos de los Servidores Públicos	27
2.2.10. Contratación de Personal para Funciones de Carácter Temporal	28
2.2.11. Excepción: Contratación de Personal para Labores Permanentes	28

2.3. EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL.....	30
2.3.1. Aspectos Doctrinarios	30
2.3.2. La Estabilidad Laboral y el Desarrollo Constitucional	31
2.3.3. Clases de Estabilidad Laboral	32
2.3.4. Casos Específicos de la Estabilidad Laboral en América Latina.....	34
2.4. MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	35
2.4.1. Aspectos Constitucionales	35
2.4.2. La Constitución de 1993.....	36
2.4.3. Aspectos Normativos:	36
2.4.4. Evolución de la Estabilidad Laboral en el Empleo Público.....	41
2.5. REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 Y SU REGLAMENTO 005 – 90 - PCM	42
2.5.1. Definición de la Carrera Administrativa.	42
2.5.2. Objeto	42
2.5.3. Expresión	43
2.5.4. Principios de la Carrera Administrativa.....	43
2.5.5. Ingreso a la Carrera Administrativa	43
2.5.6. Nombramiento	44
2.5.7. Ingreso de Servidores Contratados.....	44
2.5.8. Contratos para Labores Temporales.....	44
2.5.9. Protección Contra el Cese Ley 24041	44
2.5.10. Estructura de la Carrera Administrativa:.....	46
2.5.11. Principales Derechos.....	47
2.5.12. Término de la Carrera	47
2.5.13. La Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos Sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276	47
2.5.14. ¿Les Corresponderá la Estabilidad Laboral a los Funcionarios Públicos?	48
2.6. LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO	49
2.6.1. 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.	49
2.6.2. Requisitos para la Convocatoria	51
2.6.3. Requisitos para Postular	55
2.6.4. Incumplimiento de las Normas de Acceso	58
2.6.5. La Estabilidad Laboral en la Ley Marco del Empleo Público.....	59
2.7. LOS SERVICIOS NO PERSONALES–SNP	60
2.7.1. Contratos de Servicios no Personales y Locación de Servicio	62
2.7.2. Responsabilidad de los Funcionarios Públicos en la Contratación por Servicios no Personales	63
2.7.3. La Estabilidad Laboral en los Servicios no Personales	63
2.8. EL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, DECRETO LEGISLATIVO 1057, QUE CREA EL CAS Y SUS NORMAS MODIFICATORIAS.....	64
2.8.1. Aspectos Generales	64
2.8.2. ¿Qué Beneficios Laborales se Ven Afectados por el CAS?	65
2.8.3. La Carrera Administrativa y el CAS como Freno a su Consolidación	66

2.8.4. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional Respecto al Régimen CAS	67
2.8.5. Análisis de la Ley 29849, ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales	70
2.8.6. Recientes Pronunciamientos del Tribunal Constitucional Respecto al CAS.....	76
2.9. LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL	78
2.9.1. Hacia Donde Apuntan los Modelos de Reforma del Empleo Público.....	78
2.9.2. Criterio Aplicado en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil	79
2.9.3. Protección Reparadora o Restitutoria del Despido Nulo o Injustificado. El Servidor Civil Decide.....	80
2.9.4. Solo dos Tipos de Destitución la Nula y la Destitución Injustificada	81
2.9.5. La Destitución Nula	82
2.9.6. La Destitución Injustificada	83
2.9.7. Consecuencias de la Destitución Injustificada y la Destitución Nula	83
2.9.8. La Indemnización por Cese Injustificado	83
2.9.9. Indemnización por Destitución Nula o Injustificada en Caso de Servidores de Actividades Complementarias Contratados a Plazo Fijo.....	84
2.9.10. El Periodo de Prueba en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil	84
2.9.11. Objeto del Periodo de Prueba en el Servicio Civil	85
2.9.12. Derechos y Obligaciones del Periodo de Prueba en el Servicio Civil	85
2.9.13. Término del Servicio Civil por no Superar el Periodo de Prueba	86
2.9.14. El Periodo de Prueba de los Directivos Públicos, Servidores de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias	86
2.9.15. Los Grupos Ocupacionales y su Relación con el Periodo de Prueba	88
2.9.16. ¿Le Corresponderá Protección Contra el Cese Arbitrario a los Funcionarios Públicos, a los Directivos Públicos y al Personal de Confianza?	88
2.10. LA NUEVA LEY ORGÁNICA DE MUNICIPALIDADES LEY 27972	89
2.10.1. La Municipalidad	89
2.10.2. El Municipio	89
2.10.3. Tipos de las Municipalidades	89
2.10.4. Características de Derecho Municipal	89
2.10.5. Elementos del Municipio	90
2.10.6. El Trabajador Municipal.....	93
CAPÍTULO III	96
DISEÑO METODOLÓGICO	96
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	96
3.2. Lugar de Estudio	96
3.3. Población y Muestra.....	96
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	96
CAPÍTULO IV	97
ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	97

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	97
4.1.1. Análisis de los Casos	97
CONCLUSIONES	133
RECOMENDACIONES	134
BIBLIOGRAFÍA	135
ANEXOS	136



RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula: “PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO-ILAVE, PERIODO 2011 Y 2015”, es de tipo descriptivo, referente a los derechos laborales en el ámbito del sector público, específicamente en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. La interrogante que obedece a esta investigación o problema general es: ¿cómo es la protección de derechos laborales y su estabilidad en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave en el periodo 2011 y 2015? Asimismo, el primer objetivo específico es determinar los tipos de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave en el periodo 2011 y 2015; el segundo objetivo específico es explicar el procedimiento para la estabilidad laboral en la misma institución y periodo. Finalmente, la conclusión refiere que es indispensable que la Ley, a través de la cual el Estado garantiza la estabilidad laboral, se adecúe a nuestra realidad socioeconómica y al ser aplicada traiga consigo el desarrollo de la misma; para tal efecto, es necesario que la Ley en mención garantice el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, sancionando el incumplimiento según corresponda, garantizando la producción y productividad eficientes en beneficio del desarrollo socioeconómico para alcanzar la paz social. La estabilidad laboral, como principio del derecho del trabajo, no garantiza a quienes cometen faltas, como el caso de quien sabotea la producción. La estabilidad, como se concibe dentro del Derecho del Trabajo, sólo protege al trabajador diligente, cumplidor de sus obligaciones y que no comete faltas que determinen su despido. El marco teórico se desarrolla referente a la revisión de la literatura sobre los derechos laborales y su relación con la normatividad aplicable para el sector de las municipalidades, principalmente con las diferentes modalidades de contratación de personal en dicho sector. Los resultados se presentan de acuerdo al esquema definido en la parte de la metodología de investigación, pues se trata de un trabajo descriptivo. La interpretación de los resultados está enmarcada en función de los objetivos y las hipótesis asumidas en el proyecto de investigación.

PALABRAS CLAVES

PROTECCIÓN LABORAL, DERECHOS LABORALES, TIPOS DE DERECHOS LABORALES, PROCEDIMIENTO PARA LA ESTABILIDAD Y MUNICIPALIDADES

ABSTRACT

This thesis project is titled: "PROTECTION OF THE RIGHT JOB STABILITY IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF THE COLLAO-ILAVE THE YEAR 2011 AND 2015", is a descriptive research concerning labor rights in the field of public sector, specifically in the municipality of El Collao - wrench. The question which follows this research or general problem is: how is the protection of labor rights and stability in the municipality of El Collao - wrench the period 2011 and 2015 ?, and as the first specific objective is to determine the types of labor rights in the municipality of El Collao-wrench the period 2011 to 2015. The second specific objective is the following, explain the procedure for job security in the municipality of Collao - wrench the period 2011 and 2015, finally the third specific objective is propose procedures open to challenge by replacement assumptions considered in the Peruvian legal system in the municipality of El Collao - wrench the period 2011 and 2015. The conclusion I reached in the present research: It is essential that the law, through which the State guarantees employment stability, must conform to our socio-economic reality that, when applied to bring about the development of the same, for this purpose, it is necessary that the law in question guarantees the balance of the exercise of the rights and obligations of employers and workers, sanctioning the breach as appropriate, ensuring efficient production and productivity for the benefit of socio-economic development to achieve social peace. Job stability as a principle of labor law, does not guarantee those currents faults, as in the case of those who sabotage production. Stability as conceived within the Labour Law protects only the diligent worker, who fulfills his duties and does not commit fouls to determine his dismissal. The theoretical framework is developed relating to the review of the literature regarding labor rights in relation to the regulations applicable to the sector of municipalities in relation to the different modes of recruitment in this sector. The results are presented according to the scheme defined in the part of the research methodology; in the case of a descriptive work. The interpretation of the results will be framed in accordance with the objectives and assumed in the research project hypothesis.

KEYWORDS

Labor protection, labor rights, labor rights TYPES, METHOD FOR STABILITY AND MUNICIPALITIES

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo no solo está reconocido en la normatividad nacional o internacional sino este derecho es inherente a toda persona humana y es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo como en el Perú, sean los trabajadores, o empleadores, siempre será agenda pendiente de esclarecer. Los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral.

Las municipalidades actualmente contratan trabajadores, en relación con cierto favoritismo del quien en un periodo específico asume la conducción de dicha entidad pública, en efecto nuestro trabajo de investigación está orientado a conocer la estabilidad laboral del personal que se contrata en la gestión 2011-2015, los procedimientos a seguir y los tipos de estabilidad laboral que señala la normatividad vigente.

Este trabajo de investigación tiene por objeto obtener resultados a través del análisis de los expedientes, tal como se verifica en la población de la investigación, que en este caso serían los expedientes en el periodo ya mencionado, los mismos que ayudan a comprender mejor la estabilidad laboral en una municipalidad, además de aportar en la comprensión del Derecho.

Desde la dación, en 1950, de la Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y sus normas complementarias, y el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, se optó por un régimen administrativo-laboral basado en el desarrollo de una trayectoria sustentada en el sistema de méritos con ingresos y ascensos por concurso en función a niveles de carrera, de cargos y de remuneraciones, todos ellos sistematizados y compatibilizados con el Presupuesto del Estado.

La Carrera Administrativa debe llevar a la profesionalización de la Función Pública, con funcionarios y empleados calificados, estables, imparciales en sus decisiones y leales a la autoridad constituida al servicio de la colectividad.

El Artículo 40° de nuestra Constitución Política preceptúa que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos y no están comprendidos en la misma los funcionarios que desempeñen cargos políticos o de confianza ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

La Ley de Bases de la Carrera Administrativa reproduce y consolida los principios y las normas esenciales ya consagradas con la dación de la Ley N° 11377, pero que ya ha quedado desfasada, por lo mismo que el Decreto Legislativo N° 276 ha derogado sólo en la parte que se le oponga, de acuerdo a lo dispuesto en la Décima Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria y Final del acotado dispositivo.

El Decreto Legislativo N° 276 en su parte considerativa, expresa que la Carrera Administrativa es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer el derecho y el deber de brindar sus servicios a la Nación, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del servidor público, a base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

Durante el primer gobierno de Alan García se promovió la contratación bajo la modalidad de Servicios No Personales, desconociéndose y vulnerándose de una manera u otra el derecho a un trabajo digno, derecho consagrado en nuestra Constitución.

Tras 20 años se corrige esta deformación del espíritu de las leyes laborales mediante la promulgación del DL 1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios". Sin embargo, se trata de una mejora, no constituye una solución y ajuste completo a las normas laborales.

Es propicio señalar que, el Decreto legislativo N° 1057 es de aplicación a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

El 4 de julio del 2013 se publicó en el Diario Oficial el Peruano la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que según su artículo I del Texto Preliminar, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades Públicas del Estado, así como para aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios de estas. La norma tiene por finalidad establecer mayores niveles de eficacia y eficiencia en el Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

De igual manera el 13 de junio de 2014 se han publicado los tres reglamentos de esta ley y con ello se ha iniciado la implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil, dispuesta por la Ley 30057.

Esta norma fue materia de amplios debates tanto en el Parlamento Nacional como en los foros académicos, políticos y laborales, porque constituía la tan esperada reforma del empleo público en el Perú. Sin embargo la propuesta del Poder Ejecutivo adolecía de una serie de defectos, de los cuales muchos de ellos fueron subsanados en el debate parlamentario, quedando algunos temas pendientes de su perfeccionamiento. Como se sabe, la reforma de la Administración Pública en materia del Servicio Civil es necesaria porque el Estado debe responder a las nuevas exigencias del mundo actual y que debe reconstituirse sobre tres dimensiones básicas que recogen las aspiraciones de la ciudadanía, la dimensión social, la democracia y el derecho, tal como lo señala nuestra Constitución y sus leyes de desarrollo.

La Ley 30057 Ley del Servicio Civil, en nuestra opinión se inspira en un modelo abierto y en la teoría estatutaria en el cual resalta la hegemonía del Estado al establecer sus propias reglas, ya que está minimizado la carrera pública. En efecto, si la comparamos con la ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en donde cuatro grupos ocupacionales conformaban la carrera administrativa, en la presente ley solamente consideran a uno, el denominado personal civil de carrera. Es por ello que sostenemos que el actual régimen del servicio civil sacrifica la carrera pública y permanencia por una mayor eficiencia y eficacia en el servicio público.

El 27 de mayo del 2003 se publicó en el diario oficial El Peruano la nueva ley orgánica de municipalidades - 27972, producto de un largo proceso de discusión que, paradójicamente, involucró más activamente a una serie de instituciones y algunos sectores públicos y privados, que a la mayoría de Congresistas y alcaldes del país.

Tal situación, pone de manifiesto que las municipalidades y su acción en las localidades son percibidas por sectores de la sociedad y del Estado como una instancia esencial para la mejora en las condiciones de vida de los peruanos y como un factor clave del fortalecimiento de un régimen democrático.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema.

La estabilidad laboral es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo como en el Perú, sean los trabajadores, o empleadores, siempre será agenda pendiente de esclarecer, los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el contrario los empleadores desearán que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.

En los predios doctrinarios la estabilidad laboral ha sido definida, clasificada y desarrollada incluso a niveles superlativos; sin embargo, nadie puede negar que se trate del derecho laboral por antonomasia y del estandarte de los derechos sociales.

Todo trabajador tiene una relación de acuerdo al régimen de contrato, tal como se registra en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, estos adquieren la estabilidad laboral en cada gestión municipal o en cada periodo de elección edil, en efecto muchas veces existe exceso de personal, tal como ocurre en la municipalidad aludida.

1.2. Justificación del Problema

El Derecho como un área del conocimiento está en constante cambio, por tanto necesita nutrirse de nuevos conceptos que sean productos de una investigación. Es en ese sentido nuestra investigación, tiene como finalidad aportar conocimientos que puedan resolver relativamente las dificultades que tienen las diferentes entidades públicas en modalidades de contratación y su estabilidad; no solamente en el municipio de El Collao-Ilave que está nuestra población de investigación; sino también en la administración pública en general y resultados de esta investigación ayuden a la fuente de consulta, de esa manera aportar al desarrollo conceptual del Derecho Laboral.

Por otro lado, el trabajo es un derecho fundamental de toda persona y un deber, constituyéndose la base del orden social y económico, gozando de la protección del Estado; por lo tanto, concordando con lo que establece la Constitución Política, el Estado debe crear condiciones que garanticen para todos posibilidades de ocupación laboral, estabilidad laboral, remuneración justa y también reconocimiento de derechos laborales. Un objetivo fundamental de todo Estado debe ser viabilizar el acceso a la justicia y las diferentes instancias de protección y defensa de los derechos para amplios sectores postergados de la población. La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, sin embargo aún no se ha comprendido la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa Legal, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.

1.3. Definición del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo se realiza la protección de Derechos Laborales y su Estabilidad en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, Periodo 2011 y 2015?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los tipos de Derechos Laborales y su Estabilidad en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, Periodo 2011 y 2015?
- ¿Cuál es el Procedimiento para el Acceso a la Estabilidad Laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, Periodo 2011 y 2015?

1.4. Antecedentes de la Investigación

Revisado en la base de datos de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno de la Escuela Profesional de Derecho, se ha podido verificar que no existen antecedentes sobre el tema como el que pretendemos desarrollar en esta investigación.

Por consiguiente, se trata de una investigación nueva en nuestro medio.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

- Analizar la protección de derechos laborales y su estabilidad en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2011 y 2015.

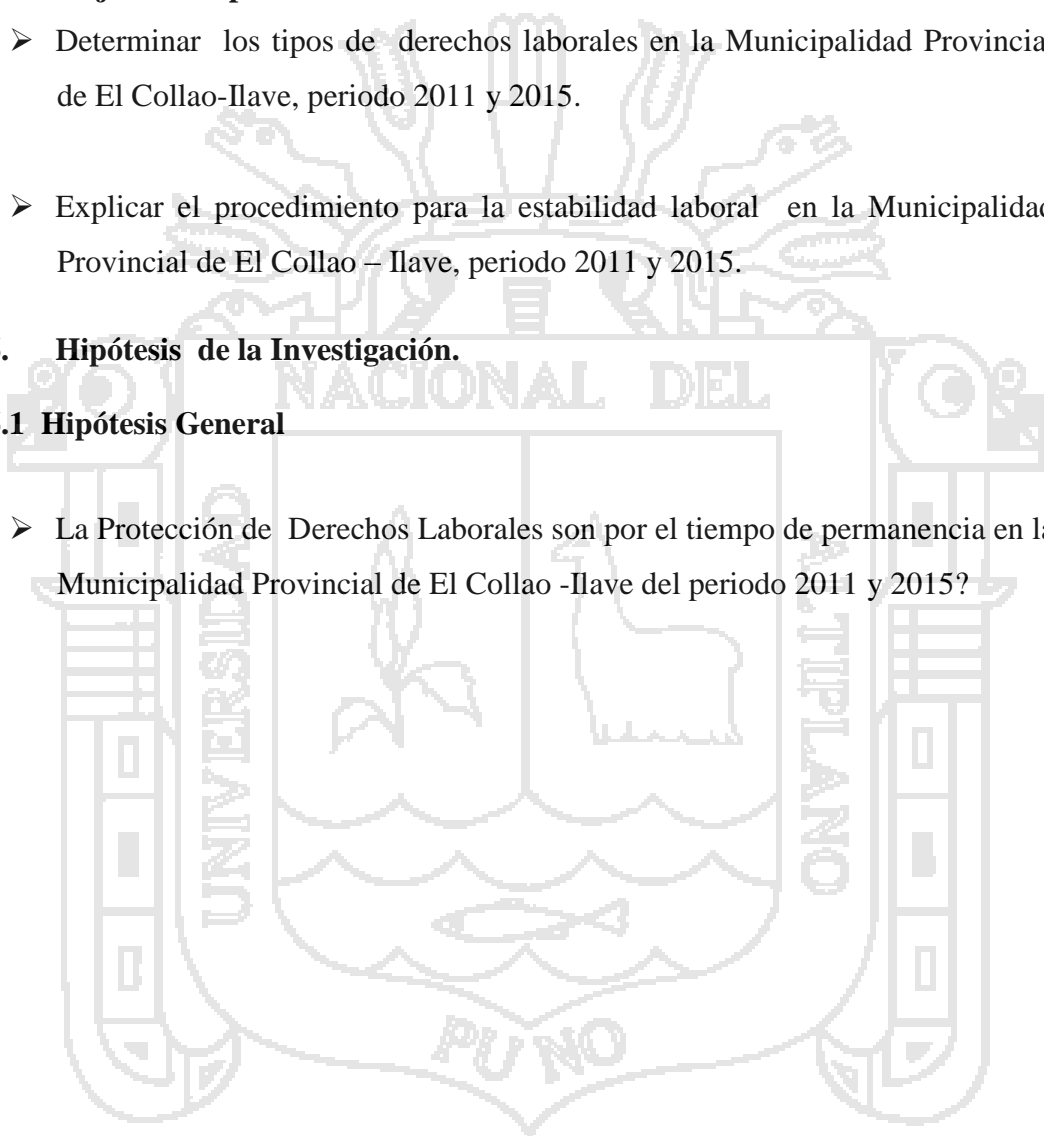
1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar los tipos de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 y 2015.
- Explicar el procedimiento para la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, periodo 2011 y 2015.

1.6. Hipótesis de la Investigación.

1.6.1 Hipótesis General

- La Protección de Derechos Laborales son por el tiempo de permanencia en la Municipalidad Provincial de El Collao -Ilave del periodo 2011 y 2015?



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1. Derecho Laboral

La rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia.¹

Es importante determinar que varias son las fuentes de las que debe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente. En concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos. Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador (es decir, quien contrata a un trabajador) cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura. Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador. Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como es el caso del principio de razonabilidad. Este es

¹ HARO, Julio E. 2014. Derecho Laboral en la Administración Pública. Editorial San Marcos, Lima, Perú.

aplicable tanto al propio empleador como al trabajador y viene a establecer que ambas figuras desarrollan sus derechos y sus deberes sin caer en conductas abusivas, lo harán en base al sentido común. De igual manera también es importante subrayar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos. Esta máxima deja claro que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación laboral. Eso supone, por ejemplo, que no pueda ni trabajar más horas de las que están establecidas ni que tampoco renuncie a cobrar menos de los que está estipulado. Cabe resaltar que las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y diversas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.²

2.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral

La estabilidad laboral es evidente reconocer antes del trabajo subordinado. El trabajo como una adecuación del hombre en la naturaleza, como un medio de lucha y adaptación a ella. "En épocas anteriores constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre" (Por medio de él, éste puede dominar la naturaleza). Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, nos dice VÁSQUEZ VIALARD, "adquirió las características que hoy presenta".

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa;

a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo. Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.

El Código de Comercio Español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso.

Posteriormente, el Código de Comercio Peruano, de 1902, las consideró en forma exacta. Señala el Código de Comercio Español en su artículo 300: serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:³

1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que hubieren confiado.

³ VILLARROEL, Amalia. 2005. Situación Actual de las Relaciones Laborales en el Sector Público de Nueve Países de América Latina. Oficina Internacional del Trabajo-OIT. Lima.

2.- Hacer una negociación por cuenta propia y sin conocimiento expreso y licencia del principal.

3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debidos al principal, a su familia o dependencia.

Esto fue tomado por el Código de Comercio Peruano, en el artículo 294: " serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que les hubieren confiado.

2.- Hacer alguna negociación de comercio por cuenta propia, sin conocimiento expreso y licencia del principal.

3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debido a éste y a la persona de sus familias y su dependencia.

Se consideró como causales de despido justificado e inmediato del trabajador por faltas graves en los incisos c, d y g del artículo 4° de los Decretos Leyes derogados N° 22126 y en el artículo 4° y 5° de la Ley N° 24514. El D. Leg. N° 728 legisla en su artículo 55 "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", posteriormente unificada por el D.S. N° 05.95.TR y actualmente por el D.S. N° 003.97.TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral antes analizado.

Hemos observado que 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 así como los diferentes aspectos al que no hemos referido.

El Código de Comercio Español en su artículo 301 legisla: serán causas para que los dependientes puedan despedirse de sus principales, aunque no hayan cumplido el plazo de empeño:

1.- La falta de pago en los plazos fijados, del sueldo o estipendios convenidos.

2.- Falta de cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente.

3.- Los malos tratos u ofensas graves por parte del principal.

Los actos de hostilidades del empleador o sus representantes en contra el trabajador, lo legisló el artículo 19° incisos a al g del Decreto Ley derogado N° 22126; también lo legisló

la 24514, posteriormente el Decreto Legislativo N° 728, unificada por el D.S. N°05.95 TR; legislado ahora por el artículo 30 del D.S. N° 003.97 TR.

El preaviso lo legisló el Código de Comercio Español en su artículo 302 "en los casos en que el imperio no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darle por fenecido a la otra con un mes de anticipación. El factor mancebo tendrá derecho en este caso al sueldo que corresponde a dicha mesada".

Lo legislado en el artículo 302 del Código de Comercio Español lo tomó el Código de Comercio Peruano en su artículo 296 "en los casos de que en el empeño no tuviera tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darle por fenecido, avisando a la otra con un mes de anticipación. El factor o mancebo, tendrá derecho en este caso al sueldo que le corresponde a dicha mesada".

Los antecedentes jurídicos encontrados en la legislación internacional como el Código de Comercio Peruano, corresponden a relaciones jurídicas de naturaleza distinta a la relación laboral, por cuanto entonces el contrato de locación de servicios se ubica explícitamente en el Código Civil, como una modalidad de las obligaciones de hacer, ante cuyo incumplimiento surgía el resarcimiento de daños y perjuicios.

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido. Conforme se desprende de su artículo 1° "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios".

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT: las recomendaciones N° 166, 168, 169 y el Convenio 158. El artículo 4to del convenio en referencia determina que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa". Criterio que fue adoptado en nuestro país por las leyes laborales que garantizaron el derecho de estabilidad en el trabajo, Decreto Ley N° 18471, Decreto Ley N°

22126, Ley 24514. El 8 de noviembre de 1991 se promulgó la Ley de Fomento del Empleo, Dec. Leg. N° 728 modificada mediante el Dec. Leg. 765 de 13/11/91; nuevamente modificada en algunos aspectos mediante D. Leg. N° 725 y Reglamento N° 004-93-TR (21/04/93), posteriormente modificada en mérito a la Ley N° 26513 del 27 de julio de 1995, cuya Quinta disposición complementaria, transitoria, derogatoria y final autorizó al poder ejecutivo para que el mediante Decreto Supremo dice el Texto Único Ordenado del Derecho Legislativo N° 728 y sus modificaciones, facultándole para efectuar el reordenamiento de su articulado; determinándose así mismo dejar sin efecto el Decreto Supremo N° 003-93-TR del 22 de abril de 1993; aprobó el Texto Único de la Ley de Fomento del Empleo mediante Decreto Supremo N° 05-95-TR; de conformidad con el inciso 8 del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú; el 29 de diciembre de 1995 la Ley 26563, mediante artículo único modificó el segundo párrafo de la cuarta de las disposiciones complementarias, transitorias, derogatorias y finales; posteriormente a los 25 días del mes de setiembre de 1996 se promulgó el Decreto Legislativo N° 855 el que mediante artículo único modifica los artículos 8, 15, 41, inciso h, del art. 49, 71, 80, 82, 83, 84, 110, 141, 144 y 167, analizados oportunamente y a los 31 días del mes de octubre de 1996 mediante Decreto Legislativo N° 871, a través de su Artículo 1ero. Modifica los artículos 71, tercer párrafo del inciso c del 82 al 110 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y mediante su artículo 2do. Modifica las disposiciones complementarias del Derecho Legislativo N° 855; ahora unificado por el D.S. N° 003.97. TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Ahondando aspectos relativos a los antecedentes del derecho a la estabilidad laboral a nivel nacional, observamos que ha fluctuado de una relación jurídica estable en la época del incanato al abuso del derecho durante la época de la conquista, más a pesar del esfuerzo de los trabajadores por alcanzar reivindicaciones, entre ellos, el derecho a la estabilidad en el trabajo, durante la época republicana; observamos que en nuestros días el desempleo y el sub-empleo siguen siendo un problema que requieren solución para alcanzar el desarrollo socioeconómico; consideramos indispensable la inversión de capitales, la capacitación permanente del trabajador y la creatividad, para la generación de empleos.

Ninguna de las ocho constituciones que se dieron en el siglo pasado ampararon el derecho del trabajador, a diferencia de las tres constituciones promulgadas en el presente siglo que sí lo hacen. La primera en amparar el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar

de 1919. La décima Constitución Peruana (1993) garantizó los derechos sociales de los trabajadores en el título denominado "Garantías Constitucionales y Sociales."⁴

La Constitución Política de 1979 garantizó el derecho al trabajo en el artículo 42 y el derecho a la estabilidad del trabajo en el artículo 48, la Constitución Política vigente conforme lo hemos señalado garantiza la estabilidad relativa, el artículo 27, establece "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

Constituyen antecedentes de este derecho la Ley N° 4916, promulgada el 7 de febrero de 1924, durante el gobierno del Presidente Augusto B. Leguía, esta ley en el inciso A del art. 16 confirió libertad al empleador de poner término al vínculo laboral, siempre que cumpla con el pre-aviso de 90 días o le facultó el pago de la indemnización equivalente a este lapso; obligó al trabajador en caso de retiro voluntario a dar aviso con 40 días de anticipación; en consecuencia, legisló el pre aviso y el elemento indemnizatorio del derecho de estabilidad laboral.

Encontramos los orígenes del pre-aviso en las corporaciones del medioevo en las que se acostumbra anunciar con anticipación la ruptura del contrato de trabajo a plazo no determinado, cuya finalidad era reparar los perjuicios que sobrevenían a la ruptura del vínculo laboral.

El Decreto Supremo del 5 de julio de 1956, prohibió el despido injustificado de trabajadores con más de 20 años de servicios a una misma empresa, principio ampliado por la Ley N° 15042 (30/4/75); el año 1952, la Ley N° 14221 estipuló el plazo de 15 días de anticipación a la fecha de extinción del vínculo laboral, medida que fue derogada por el Decreto Ley N° 14857.

El 19 de noviembre de 1970 se institucionalizó por primera vez en nuestro país el derecho de la estabilidad laboral absoluta, al promulgarse el Decreto Ley N° 18471 durante el gobierno de facto del Gral. Juan Velasco Alvarado, que exigió a l trabajador para alcanzar este derecho un mínimo de 4 horas de trabajo y tres meses del período de prueba, bajo la dependencia de un mismo empleador; plazo que fue ampliado por el Decreto Ley N° 22126 promulgado el 21 de marzo de 1978 durante el gobierno del Gral. Francisco Morales Bermúdez que derogó al interior, este dispositivo eleva el período de prueba de tres meses a tres años (estabilidad relativa), para reconocer estabilidad absoluta al

⁴ GÓMEZ VALDEZ, Francisco: El Contrato de Trabajo, Parte General, Tomo I Edición 2000,Editorial San Marcos,Lima-Perú,2000.

trabajador, después de los tres años consecutivos bajo la dependencia del mismo empleador, conservo las 4 horas mínimas de trabajo.

Ambos dispositivos no resolvieron el problema del desempleo y sub-empleo que aquejaban nuestro país; el primero fue bien recibido por los trabajadores, el segundo por los empleadores, mas ninguno dio la solución al problema de la desocupación, así, con miras de buscar la solución, se dio la Ley N° 24514, el 4 de junio de 1986; esta Ley se promulgó dentro de los alcances del art. 48 de la Constitución Política de 1979, ley que no se plasmó con la eficacia de los fines que perseguía por la aplicación de los programas de emergencia estipulados, entre otros, por el Decreto Supremo N° 018-86-TR (28/0786), cuyo plazo fue derogado por el Decreto Supremo N° 13-88-TR hasta el 29 de julio de 1990, que contravenía no sólo a la Ley N° 24514 sino a lo dispuesto en el art. 48 y 57 de la Constitución Política de 1979 vigente en ese entonces.

A partir del 12 de diciembre de 1991 en nuestro país la estabilidad laboral de los trabajadores del sector privado se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 728, cuya segunda disposición transitoria determinó que los trabajadores que a la dación del D. Leg. N° 728 (08/10/1991) se encontraban trabajando bajo el régimen de la Ley 24514, salvo hubieren manifestado por escrito su voluntad de acogerse al nuevo régimen, continuarían regidos por la Ley N° 24514 en los siguientes aspectos: en materia de falta grave, determinó la inhabilitación que autorice el despido sólo podrá ser de naturaleza judicial; la condena por delito doloso debe conllevar la inasistencia al centro de trabajo por privación física de libertad, estipuló la despedida deberá cumplir el trámite previsto en la Ley N° 24514, el Juez podrá suspender el despido de acuerdo al artículo 8 de la Ley mencionada, y no podrá sustituir la reposición por el pago de indemnización, salvo a pedido del propio trabajador; determinó en materia de indemnización se le abonará lo indicado en el artículo 14° de esta misma ley, legisló en todo lo demás se le aplicará lo estipulado por el Decreto Leg. N° 728, cuyos alcances se rigen por el D.S. N° 003.97 (28/03/97)

2.1.2. Objetivos del Derecho Laboral

Los objetivos del derecho laboral peruano son:

- Regula los deberes y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.
- Norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas, entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídica laboral.

2.1.3. Fuentes del Derecho Laboral

Las fuentes del derecho laboral son 4, siendo las siguientes:

2.1.3.1. La Legislación.- Que viene a ser el cuerpo legal o las normas que trata sobre el derecho laboral, como es la constitución, las leyes peruanas que regula la contratación de las personas tanto en el ámbito del sector público como del sector privado, entre otras.

2.1.3.2. La Doctrina.- Es el estudio de uno o varios juristas, y no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación bastante subjetiva (el prestigio del doctrinario).

2.1.3.2. La Jurisprudencia.- Es fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la conducta que bien puede ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida. La jurisprudencia puede ser vinculante (Sala Constitucional) es decir, que lo que rece en esa jurisprudencia, su cumplimiento es ley.

2.1.3.4. La Costumbre.- Es la repetición constante y reiterada de un comportamiento, con la convicción de que responde a una necesidad jurídica.

2.1.4. Principios del Derecho Laboral

Para DE DIEGO, dando un concepto de lo que llama los principios generales del derecho del trabajo nos dice que “se denomina así a las reglas o pautas inmutables que rigen la materia y que tienen por fin salvaguardar la dignidad del trabajador y protegerlo de los eventuales abusos del empleador, además de preservar la unidad sistemática y orientar al interprete como al legislador dentro de una rama específica”.

GARCÍA TOMA, al referirse a los principios laborales constitucionales sostiene que son “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea la interpretación, aplicación o integración normativa.

En consecuencia, podemos concluir que los principios del Derecho del Trabajo cumplen una triple misión:

Informativa: Sirve de fuente de inspiración al legislador al momento de elaborar las normas jurídicas en materia de trabajo.

Normativa: Ya que cumple un papel de fuente supletoria ante los vacíos o deficiencias de la legislación.

Interpretativa: Actuación como un criterio orientador para quien pretende interpretar las normas laborales.

2.1.5. Clasificación de los Principios

No existe unanimidad entre los autores respecto de los cuales son los principios del Derecho Laboral. Sin embargo, asumiremos los enumerados por AMERICO PLA.

No obstante se tomara en cuenta también los principios y el contenido de los mismos en el fallo del Tribunal Constitucional.

A) Principio Protector

Este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil, frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en él.

Por aplicación del principio protector, se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, propio de los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual la Ley debe acudir en su ayuda a través de una igualdad jurídica, que la permita de alguna manera equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad.

BOZA PRO, considera que el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, recoge el principio protector cuando señala que “el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor d edad y al impedido de trabajar”.

La doctrina acepta mayoritariamente que del principio protector derivan tres reglas:

Regla in dubio pro operario.- De acuerdo con esta regla el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma, debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador, sea extendido un beneficio o restringiendo un perjuicio.

El artículo 26° inc. 3 de la Constitución Política del Perú, considera, entre los principios a respetar en toda relación laboral, la “interpretación debe ser favorable al trabajador, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”

MARCENARO, explica el concepto de duda insalvable diciendo que estas dudas son las que no pueden ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica interpretativa. Por lo tanto no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador.

Regla de la Norma más Favorable.- Se refiere en cuanto a la conservación de las mejores ventajas o derechos alcanzados por un evento anterior frente a otro posterior que pretende su eliminación o sustitución peyorativa.

Para BOZA PRO, la aplicación de esta regla puede contemplar varios supuestos: conservación de condiciones de origen unilateral (del empleador), de origen contractual

(contrato individual de trabajo), de origen convencional (convenio colectivo) y de origen legal (por la dación de una ley cuyo caso será de aplicación inmediata).

B) Principio de Igualdad

Este principio consagrado en la declaración Universal de los derechos humanos establecen que no pueden establecerse tratos desiguales entre los trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

En nuestra legislación se encuentre plasmado de manera general en el artículo 2° inc.2 de la Constitución política del Perú, el mismo que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley; como de una manera especial, en el artículo 26° inc 1, que dispone que en la relación laboral se respetara el principio de " igualdad de oportunidades sin discriminación".

Al respecto, el artículo 103° de la Constitución Política del Perú, compromete al Estado a no dictar leyes por su razón de las personas, sino por la naturaleza de las cosas.

Creemos que en el principio de igualdad protege al trabajador para acceder a la relación laboral sin ser discriminado durante la vigencia de la misma e incluso al momento de su extinción con la finalidad de prevenir ante un supuesto de despido arbitrario.

C) Principio de Irrenunciabilidad

Este principio de irrenunciabilidad niega la validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores, cuyo vínculo se ha extinguido.

Este principio solo protege al trabajador mas no al empleador, nuestra legislación se encuentra reconocida a nivel constitucional, en el artículo 26° inc. 2 de nuestra Carta Magna, establece que, en la relación laboral se respeta, entre otros, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.

Es necesario destacar que el principio de irrenunciabilidad opera siempre que exista una manifestación expresa del trabajador de abandonar un derecho a través de una decisión unilateral, sea por desconocimiento o por falta de capacidad negociadora.

D) Principio de la Primacía de la Realidad

Este principio se refiere que al presentarse discrepancias entre lo que ocurre en los hechos y lo consignado en los documentos o acuerdos, debe preferirse a los primeros.

Por aplicación de este principio, los documentos donde conste la celebración de contratos civiles, mercantiles o cualquiera de otra naturaleza no tienen más que un valor probatorio de presunción, el que pueden perderlo, si al verificarse lo ocurrido en la práctica se demuestra que la suscripción de dichos documentos ha servido para un fraude o simulación orientados a eludir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la legislación laboral. En este caso se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que lo corresponde con arreglo a ley.

Una consecuencia necesaria de la aplicación del principio de la primacía de la realidad es la presunción de existencia de una relación laboral, la misma que ha sido recogida en el primer párrafo del artículo 4 de la LPCL, cuando esta norma establece que: en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

E) Principio de Continuidad

Este principio se refiere a que parte de la base del contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origina su extinción.

Este principio de continuidad, conocido también como de estabilidad, busca que el trabajador pueda tener una expectativa de hacer carrera dentro de una empresa teniendo como ventaja para el empleador que el empleado no estará pensando en un despido en cualquier momento, lo que baja su productividad.

En nuestra legislación el principio de continuidad se manifiesta en las siguientes disposiciones:

- a) Presunción que el contrato de trabajo ha sido celebrado a plazo indeterminado, admitiéndose su extinción solo por causal prevista en la Ley (art. 4° LPCL)
- b) Establecimiento de una indemnización para sancionar la resolución arbitraria del contrato de trabajo por parte del empleador (art. 38 LPCL).
- c) Conversión de los contratos sujeto a modalidad en contratos de duración indeterminada en el caso que fueran objeto de desnaturalización (art. 77° LPCL).

2.1.6. Derecho Laboral Público

2.1.6.1. El Empleo Público

El Estado antiguo como el moderno, siempre ha necesitado de brazos para ejecutar sus acciones. De allí las grandes construcciones en la Mesopotamia, Egipto, Grecia Roma, etc. Y, en la actualidad, en la prestación de importantes servicios públicos indispensables para la supervivencia de las sociedades. Estos son los trabajadores o servidores del Estado, que prestan su trabajo al llamado leviatán, bajo una relación de dependencia, llamada “régimen del empleo público” que tiene algunas características particulares que son necesarias dilucidar.

La doctrina ha denominado como empleo público al conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la administración pública, que son realizadas por los empleados públicos. En suma, desde un punto de vista amplio, el funcionario y servidor público es toda persona que realiza o ejecuta las funciones esenciales del estado.

Para AMALIA VILLARROEL (2005), el empleo público está regido por el derecho administrativo o algún régimen estatutario donde se establecen la regulación de las relaciones laborales en el estado. Se utilizan los términos “funcionarios públicos”, “servidor público”, “empleado público”, “encargado de servicios públicos”. Es común que no se incluya en el régimen jurídico general del servicio público a los “empleados de confianza” “empleados de libre nombramiento y remoción” u otra denominación.

Para ROBERTO DROMI (2000), el contrato de empleo público es una relación de empleo de subordinación del sujeto particular respecto del estado, que cumple con las funciones asignadas al órgano institucional, sin tener en cuenta la jerarquía, importancia o responsabilidad del cargo que ocupe.

Para PATRON FAURA Y PATRON BEDOYA (2004), destacados especialistas en Derecho Administrativo, la relación jurídica que existe entre el estado y sus servidores civiles supone, en principio, un vínculo laboral para la prestación de servicios públicos a la nación, en el cual se establece una corriente reciproca de obligaciones y derechos entre las partes. No es un contrato común, pues posee características propias que lo distinguen de los demás contratos laborales. En efecto, en esta relación jurídica preexistente un estatuto o ley de la carrera administrativa, donde se especifica, por una parte, la exigencia del estado a sus servidores respecto a la prestación disciplinada de servicios, eficiencia, honestidad,

lealtad, contradicción al trabajo, etc., obligándose, en cambio, al pago de remuneraciones, la estabilidad, los ascensos, las garantías, los beneficios sociales y otros.

2.1.7. Los Sistemas Clásicos de la Función Pública:

a) El Modelo Abierto

Fue la característica del gobierno de los Estados Unidos desde el inicio de la República. Este modelo no reconoce la existencia de una clase burocrática: es el gobierno de turno el que tiene las atribuciones de elegir libremente al personal del empleo público. Este sistema de patronazgo tenía su fundamento, aunque hoy eso no puede ser entendido así, en la propia noción del sistema democrático por el cual el gobierno de turno debe ocupar todos los empleos públicos con el fin de poner en marcha el plan por el que el pueblo ha votado.

Para JOAN PRATSI CATALÁ (1999), el sistema de patronazgo en Estados Unidos no fue una perversión histórica o una especie de paréntesis de la razón, que llevaba dentro la semilla de su propia destrucción. Se debe preguntar entonces, ¿Por qué fracasó? ¿Qué fue lo que condujo a degradarse en el sistema de despojos, es decir en la ineficiencia, irresponsabilidad y corrupción justamente denunciadas? Este patronazgo funcionó relativamente bien hasta la guerra civil. A partir de entonces explotaron el hecho que derivaron el andamiaje institucional del patronazgo: una fortísima expansión económica y una no menos vigorosa de los servicios y de los empleos públicos.

Actualmente, Estados Unidos ha virado a un sistema en el que se puede encontrar aun algunos rasgos del sistema abierto, específicamente en la regulación de la denominada función pública superior. Las razones de este cambio se debieron principalmente al impacto social que originaban los ceses masivos por los cambios de gobierno y a la sofisticación de los servicios públicos que requerían un cuerpo de servidores profesionales y permanentes.

b) El Modelo Cerrado

De otro lado, el modelo cerrado o de carrera, tuvo su origen en la Francia post revolucionaria. “la idea de poner en pie instituciones estables, permanentes y duraderas, situadas al margen de las luchas políticas, por contraposición a las convulsiones del periodo revolucionario, es lo que sostiene esta concepción de la función pública que, por lo demás, enlaza con ideas y regulaciones ya presentes en el antiguo régimen y es

perfectamente coherente con la nueva estratificación social y el predominio absoluto de la burguesía que surge de la revolución.

El sistema cerrado tiene como contenido característico que el ingreso deba realizarse mediante procesos de selección público en los que se evalúa el mérito y la capacidad, ingresando a un cuerpo o escalas determinadas, divididas en categorías a las que se va ascendiendo, y garantizándose una estabilidad laboral absoluta (propiedad del cargo).

2.1.8. El Modelo Optado por la Administración Pública Peruana

La administración pública peruana ha optado, desde el decreto ley 11377, en 1950, por un modelo mixto, por el cual conviven los dos modelos pero con clara hegemonía del modelo cerrado o de carrera sobre el abierto o de confianza política. De igual criterio se aplicó con el decreto legislativo 276, ley de la Carrera Administrativa, por el cual descansaba en el modelo cerrado pero se permitía la contratación de funcionarios públicos con clara connotación política. La ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, tiende a disminuir el modelo abierto al establecer limitaciones a las contrataciones de funcionarios públicos y personal de confianza.

La Ley Marco del Empleo Público, respecto al ingreso al empleo público ha optado por un modelo mixto en tanto combina elementos del sistema cerrado de servicio civil con el sistema abierto, porque el acceso al sistema civil se realiza a través de grupos ocupacionales pero se permite la progresión a la larga de la carrera administrativa, que implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de procedencia y porque, entre los requisitos para postular al empleo público, indica que el postulante debe reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante, es decir, asumiendo que cada plaza vacante debe estar descrita. El modelo peruano resulta un sistema mixto, en el que el acceso se realiza a grupos ocupacionales, a partir de los cuales se ocuparan diversos puestos de trabajo a lo largo de la Carrera Administrativa. Por lo tanto, se ha perfilado una dicotomía entre un acceso a través de cuerpos (modelo cerrado) y una carrera administrativa a través de puestos de trabajo (modelo abierto), que tiene como consecuencias que se genera un equilibrio inestable en el que se supone que los conocimientos y aptitudes que se exigen para el ingreso al grupo ocupacional no son específicos para la ocupación de un puesto concreto.

2.1.9. Las Fuentes del Empleo Público

Fuente, desde el punto de vista etimológico, proviene de fons-fontis, que significa causa origen o procedencia.

Las fuentes del derecho laboral son acontecimientos jurídicos consistentes en actos o hechos que sirven de inspiración para crear, modificar o extinguir normas.

2.1.9.1. La Norma Jurídica

Son dictadas por el orden público para el bien de la convivencia social. La constitución es la norma fundamental de donde emana las normas de menor jerarquía, como la ley, los reglamentos, etc. La ley es aprobada por el Congreso de la República y es promulgada por el Presidente de la República. No debemos olvidar que nuestro ordenamiento legal se puede graficar mediante una pirámide al estilo Hans Kelsen, en cuyo vértice encontramos a la ley de leyes, la constitución del Estado y, en segundo término, a la ley ordinaria y demás normas de menor jerarquía. Así, tenemos la siguiente jerarquía normativa:

- A. La Constitución Política del Estado
- B. La ley y normas con rango de ley
- C. Los reglamentos de las leyes

2.1.9.2. Los Tratados Internacionales

Son documentos de singular importancia en el contexto internacional ya que permiten abordar temas de carácter bilateral y de carácter multilateral, obligando a los países que los suscriben y ratifican en sus articulados. La fuente principal de los tratados internacionales la encontramos en la convención de Viena, también denominada “el tratado de los tratados”. En este instrumento se establecen normas relativas a la negociación, suscripción, aprobación y ratificación de los tratados internacionales. También contempla las instituciones, las reservas, las denuncias y los procedimientos de perfeccionamiento de los citados documentos. La convención de Viena ha sido ratificada por el Estado peruano.

Si bien la constitución de 1993 no ha mantenido el antiguo artículo 105° de la constitución de 1979, según el cual “los preceptos contenidos en los tratados relativos a derechos humanos tienen jerarquía constitucional” una parte de la doctrina concluye que los tratados sobre derecho humanos ya no gozan de la misma jerarquía que la constitución.

Sin embargo, otro sector de la doctrina señala que la cláusula de los derechos implícitos, recogida en el artículo 3° de la constitución, dispone que la “enumeración de los derechos establecidos en el capítulo relativo de los derechos fundamentales no excluye los demás que la constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno.

En consecuencia, los tratados que versan sobre derechos humanos, como el pacto internacional de derechos civiles y políticos, al regular materia de nivel constitucional equivale a lo dispuesto fundamentalmente en el capítulo I derechos fundamentales de la persona, del título I de la persona y de la sociedad, de la constitución de 1993 tienen, por contenido material, una jerarquía de carácter constitucional, motivo por el cual gozan de este rango por la naturaleza de la materia que abordan.

2.1.9.3. La Jurisprudencia

Para la Ley Marco del Empleo Público está conformado por las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales emitidos por las autoridades jurisdiccionales sobre las normas relativas a la administración pública.

La jurisprudencia constituye una fuente principal para los altos órganos jurisdiccionales, ya que permite aplicar el mismo criterio para casos o conductas parecidos.

Son importantes las jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional, ya que están sentando importantes precedentes, en especial en sus fallos de derechos constitucionales en materia laboral.

2.1.9.4. Las Directivas Emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (servir)

Esta fuente es muy importante en razón que actualmente ya se tiene un ente rector de la gestión de recursos humanos en la administración pública, ya que, por más de veinte años, desde la disolución del instituto nacional de administración pública (INAP), no se tenía una dirección centralizada y cada entidad solucionaba sus problemas de carácter personal en forma independiente y de manera inorgánica. Contando ya con Servir se uniformizarán los procedimientos y se trabajara en una forma más armónica en materia de personal.

2.1.9.5. Las Resoluciones Calificadas como Vinculantes por el Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil en uso de la potestad de la sala plena tiene facultades para emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, con los efectos y alcances precisados en los fundamentos Sexto y Décimo del acuerdo plenario aprobado por resolución de Sala Plena 001-2010-SERVIR/TSC.

Esta facultad se ha otorgado con el fin de establecer directrices precisas que garanticen la uniformidad en la aplicación de las normas interpretadas en todos los componentes y ámbitos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, como garantía de la plena vigencia de los principios de igualdad ante la ley, seguridad jurídica, buena fe, interdicción de la arbitrariedad y buena administración, que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria.

2.1.9.6. Los Pronunciamientos y Consultas Calificadas como Vinculantes por la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Estos pronunciamientos y consultas calificadas como vinculantes por SERVIR se encuentra relacionada con las directivas emitidas, donde se uniformizarán los procedimientos y se trabajará en una forma más armónica en materia de personal.

2.1.9.7. Los Convenios Colectivos del Empleo Público

Este fuente está conformada por los convenios colectivos a los que se llegue en las negociaciones colectivas entre los servidores públicos o sus organizaciones sindicales con las autoridades de las entidades públicas, tanto a nivel de primer grado (sindicatos) como a segundo (federación) y tercero (confederación). JARO JULIO ENRIQUE, (2014)

2.2. LA CARRERA ADMINISTRATIVA

2.2.1. Aspectos Conceptuales

La carrera administrativa, carrera pública, carrera de servicio civil, forma parte del empleo público. Es una institución muy antigua porque podemos observar en las reformas estatales de la Francia napoleónica. Forma parte del modelo cerrado de la función pública en la que se admite la presencia de un cuerpo permanente de funcionarios y servidores públicos que ya no respondan a los gobiernos de turno o al monarca, sino que respondan ante la ley y la

ciudadanía, que garantice la neutralidad política del cuerpo técnico y que esta no responda a los “manoseos” políticos.

El término carrera proviene del latín *carrerium* que significa hacer camino, hacer carrera, es decir, progresar, escalar posiciones dentro de un oficio o empleo.

JEAN BONNIN (1809), considerado precursor de la administración pública, decía en que nada sería más favorable para garantizar las virtudes y los talentos de los empleados públicos, para prevenir las ambiciones, las intrigas y las cábalas, que iniciar a los servidores públicos en los cargos inferiores de la administración, antes de acceder a los empleos superiores. Esta fórmula desanimaría a las personas intrigantes y frenaría la corrupción. De tal modo, los empleos públicos serían ejercidos por quienes tuvieran los talentos necesarios y fuesen los más adecuados para los mismos.

2.2.2. La Carrera Administrativa en la Normatividad Peruana

Ya el decreto ley 11377 le da una singular importancia a la carrera administrativa al establecer entre sus considerandos lo siguiente:

“que es deber del estado garantizar la estabilidad en sus cargos al personal civil que presta servicios en la administración pública; en tal virtud se hace indispensable crear la Carrera Administrativa, estableciendo la forma de ingreso a ella, las pautas que deben sujetarse los ascensos y promociones y a su vez las sanciones a que se hagan acreedores los que infrinjan las disposiciones reglamentarias”.

De otro lado, el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, además de desarrollar normativamente la carrera administrativa estableció en su tercer considerando lo siguiente:

“que la carrera administrativa es una institución social que permite a los ciudadanos ejercer los derechos y deber de brindar sus servicios a la nación, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del servidor público a base de méritos y calificación del desempeño de sus funciones y logro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles”.

Esta norma conceptúa en su artículo 1° a la carrera administrativa de la siguiente manera:

“Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con

carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

De otro lado en su artículo 4° establece los principios que rigen la carrera administrativa, los cuales son los siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades
- b) Estabilidad
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado.

La constitución política de 1979, así como la de 1993, lo han considerado en los capítulos referidos a la función pública. En esta última se observa que en el artículo 40° se establece lo siguiente: “la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en la carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.”

2.2.3. Características de la Carrera Administrativa

Toda carrera administrativa dentro del empleo público posee algunas características esenciales como las siguientes:

- A. Se ingresa por concurso de mérito y capacidades
- B. Posee una estructura gratificada, de tal manera que un servidor pueda ir ascendiendo de un cargo de menor jerarquía a otro de mayor jerarquía y responsabilidad, aplicándose el principio de progresividad.
- C. El personal de carrera tiene derecho a la estabilidad o a la permanencia en el cargo con el objeto de evitar las arbitrariedades del poder político y poder actuar con cierta neutralidad en los asuntos técnicos. El personal de carrera no deberá ser cesado sin que previamente se le realice un proceso administrativo donde pueda ejercer su derecho a la defensa y donde se compruebe su responsabilidad en alguna falta grave laboral.

D) La carrera administrativa solo puede concluir por las siguientes razones:

- a) Fallecimiento
- b) Renuncia
- c) Cese definitivo; y
- d) Destitución

2.2.4. Exclusión de la Carrera Administrativa

De acuerdo a lo establecido por el artículo 2° de la Ley de Carrera Administrativa, no están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos públicos o de confianza, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado, o de sociedades de economía mixta.

El artículo 40° de la Constitución Política establece claramente el personal que no se encuentra comprendido dentro de los alcances de la Carrera Administrativa, tales como:

No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza.

No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta

La razón de esta excepción se debe a que su origen es la libre designación y remoción, ya que dicho personal está dotado de poder político, como por ejemplo los ministros, viceministros, jefes y presidentes de organismos e instituciones; asimismo tampoco están comprendidos dentro de la Carrera Administrativa el personal contratado para realizar funciones de naturaleza temporal; tampoco están comprendidos determinados grupos funcionariales, ya que según sus características propias se han creado para ellos regímenes especiales diferentes de la Carrera Administrativa ordinaria, tal es el caso del Poder Judicial, Ministerio Público, Institutos Armados, Policía Nacional, integrantes de la carrera diplomática, Magisterio y los profesionales de salud.

De acuerdo al artículo 12° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en adelante el Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, se establece que, “La confianza para los funcionarios no es calificativo del cargo, sino es atribuible a la persona por designar, tomando en consideración su idoneidad basada en su versación o experiencia para desempeñar las funciones del respectivo cargo.

Asimismo, se establecen los siguientes criterios para determinar la situación de confianza:

El desempeño de funciones de jerarquía, en relación inmediata con el más alto nivel de la entidad, El desempeño de funciones de apoyo directo o asesoría a funcionarios del más alto nivel, El desempeño de acciones que tiene acción directa sobre aspectos estratégicos que afectan los servicios públicos o el funcionamiento global de la entidad.

Sin perjuicio de ello, los servidores de confianza o de responsabilidad directiva también podrán participar en procesos de ascenso para la progresión en la Carrera Administrativa.

Asimismo el artículo 13° del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa establece que, “El servidor que desempeñe cargos de confianza o de responsabilidad directiva será ascendido al cumplir el tiempo mínimo de permanencia exigido para su nivel de carrera, siempre que haya desempeñado como mínimo tres 3 años en labores directivas en dicho nivel de carrera”.

2.2.5. Estructura Orgánica y Funcional de la Carrera Administrativa

De acuerdo a lo estipulado en el Capítulo II del Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles clasificados en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida, de la siguiente manera:

- Grupo Profesional, constituido por los servidores con título profesional o grado académico reconocido.
- Grupo Técnico, en el que se agrupan los servidores de formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia reconocida.
- Grupo Auxiliar, constituido por servidores con o sin instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

La Carrera comprende catorce (14) niveles; al Grupo Profesional le corresponden los ocho (8) niveles superiores, al Grupo Técnico diez (10) niveles, entre el tercero y el decimosegundo y al Grupo Auxiliar los siete (7) niveles inferiores.

2.2.6. Ingreso a la Carrera Administrativa

En el artículo 12° de la Ley de Carrera Administrativa se establecen los requisitos necesarios para acceder a la Carrera Administrativa, así tenemos:

- Ser ciudadano peruano en ejercicio.
- Acreditar buena conducta y salud comprobada.
- Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión.
- Los demás que señale la Ley.

El Decreto Legislativo N° 276, contiene como procedimiento obligatorio, el concurso de méritos para ocupar los cargos de servidor de carrera o servidor contratado para labores de naturaleza permanente, el ganador es incorporado a la Carrera Administrativa mediante resolución de nombramiento o contrato según sea el caso e ingresa a laborar por el nivel más bajo del grupo ocupacional del cual se postuló. Los postulantes que aprueben el proceso de selección y que no alcancen las vacantes, integran una “Lista de Elegibles” en estricto orden de mérito, cuya vigencia será de seis meses a efectos de cubrir otra vacante de igual o similares características a la que postularon y que pudieran producirse en dicho periodo.

Sin embargo, por razones de austeridad fiscal desde la segunda mitad de la década del ochenta, las leyes de presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento y a la contratación de personal bajo cualquier forma o modalidad. Las mencionadas restricciones presupuestarias para el acceso de personal necesario para la Administración Pública, han generado las siguientes consecuencias:

- Que todas las entidades públicas tengan un gran número de plazas vacantes y muchas se hayan visto obligadas a cubrir los cargos directivos con profesionales ajenos a la carrera administrativa, impidiendo ascender a personal de carrera que podrían haber ofrecido mejores calificaciones.
- Otra medida adoptada por las entidades consistió en recurrir a la contratación de personal a través de contratos de Servicios No Personales, a quienes no se registraba en las planillas del Estado.

Es en este punto en donde ya se aprecia que debido a la contratación indebida de personal, contratado bajo la modalidad de Servicios No Personales, se originaron problemas en la Administración Pública (caos organizacional) y a su vez se originó un perjuicio económico y moral al personal que debió haber sido incorporado a la Carrera Administrativa, ya que prestaban servicios personales y desempeñaban labores permanentes de forma ininterrumpida en su puesto de trabajo.

2.2.7. Periodo de Prueba

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 34° del Reglamento, la estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento, por lo que no existe periodo de prueba.

2.2.8. Ascenso

El ascenso del servidor público se produce mediante promoción al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos.

2.2.9. Derechos de los Servidores Públicos

De acuerdo a lo establecido por el artículo 24° de la Ley de Carrera Administrativa, los servidores públicos tienen los siguientes derechos:

- a) Hacer carrera pública en base al mérito, sin discriminación política, religiosa, económica, de raza o de sexo, ni de ninguna otra índole;
- b) Gozar de estabilidad. Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley de acuerdo al procedimiento establecido;
- c) Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que proceden conforme a Ley.
- d) Gozar anualmente de treinta días de vacaciones remuneradas salvo acumulación convencional de hasta 02 períodos;
- e) Hacer uso de permisos o licencias por causas justificadas o motivos personales en la forma que determine el reglamento;
- f) Obtener préstamos administrativos, de acuerdo a las normas pertinentes;
- g) Reincorporarse a la carrera pública al término del desempeño de cargos efectivos en los casos que la Ley indique;
- h) Ejercer docencia universitaria, sin ausentarse del servicio más de seis horas semanales;
- i) Recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La Orden del Servicio Civil del Estado constituye la máxima distinción;
- j) Reclamar ante las instancias y organismos correspondientes de las decisiones que afecte sus derechos;
- k) Acumular a su tiempo de servicios hasta cuatro años de estudios universitarios a los profesionales con título reconocido por la Ley Universitaria, después de quince años de servicios efectivos, siempre que no sean simultáneos;

- l) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento;
- m) Constituir sindicatos con arreglo a ley;
- n) Hacer uso de la huelga, en la forma que la ley determine;
- o) Gozar al término de la carrera de pensión dentro del régimen que le corresponde;
- p) Las demás que señalen las leyes o el reglamento.

Los derechos reconocidos por la Ley a los servidores públicos son irrenunciables y toda estipulación en contrario es nula.

2.2.10. Contratación de Personal para Funciones de Carácter Temporal

Según lo dispuesto por el artículo 38° del Reglamento, las entidades de la Administración Pública, solo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental, para el desempeño de las siguientes tareas específicas:

- Trabajos para obra o actividad determinada.
- Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquier sea su duración.
- Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

Asimismo se establece que esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Se deja claramente establecido que los servicios prestados en estas condiciones no generan derecho de ninguna clase, para efectos de la Carrera Administrativa.

2.2.11. Excepción: Contratación de Personal para Labores Permanentes

El artículo 39° del Reglamento establece excepcionalmente que se podrá contratar personal para el desarrollo de actividades de carácter permanente en caso de máxima necesidad debidamente justificada por la autoridad competente; estableciéndose que el contrato y sus posteriores renovaciones no podrá exceder de tres (3) años consecutivos.

El reglamento en su artículo 40°, establece que este tipo de servidores contratados podrán ser incorporados a la Carrera Administrativa mediante nombramiento, por el primer nivel del grupo ocupacional para el cual concursó, en caso de existir plaza vacante y contar con la evaluación favorable de su desempeño después del primer año de servicios ininterrumpidos.

El plazo máximo de contratación de estos servidores será de tres (3) años, a cuyo vencimiento el servidor adquiere el derecho a la incorporación a la Carrera Administrativa y la entidad gestionará la provisión y cobertura de la plaza correspondiente, al haber quedado demostrada su necesidad.

El Estado Peruano, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, (en adelante, SERVIR), aprueba los lineamientos necesarios para regularizar el nombramiento de personal contratado por servicios personales bajo regímenes de carrera; estableciendo que se encuentra comprendido el personal que a la fecha de emisión de los lineamientos, cuente con contrato vigente de servicios personales para labores de naturaleza permanente dentro de los regímenes de carrera por más de tres (3) años consecutivos.

Puntualizando que no se encuentran comprendidos el personal que labora para el sector público en los siguientes casos:

- Cargos Directivos o de Confianza.
- Personal contratado en Programas o Proyectos especiales, por la naturaleza temporal de los mismos.
- Personal que realiza funciones de carácter temporal o accidental.
- Personal contratado bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) u otras formas de contratación distintas a las establecidas a las normas de carrera pública.

Para ello, contempla dos clases de procesos para el nombramiento del personal, estos son:

- Proceso de Nombramiento Abreviado: contemplado para servidores que se encuentran contratados bajo servicios personales, como consecuencia de su participación en un concurso público de méritos en la entidad donde será nombrado; y
- Proceso de Nombramiento por Concurso: contemplado para los servidores de las distintas entidades que, en el marco de lo dispuesto por la Segunda Disposición Final de la Ley N° 29465, se encuentren actualmente contratados y ocupando plaza de personal, realizando labores de naturaleza permanente por más de tres años.

2.3. EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

2.3.1. Aspectos Doctrinarios

La estabilidad laboral es uno de los temas más polémicos en el Derecho Laboral y que ha sido materia de incesantes debates sobre su vigencia o no. Es defendida por los trabajadores y sus representantes y es criticada por los empleadores y sus representantes, quedando para el Estado la facultad de establecer un equilibrio a través de la normatividad laboral.

Según los defensores de la estabilidad laboral, esta se justifica en razón de las necesidades básicas de subsistencia, como son la salud, la educación, la vivienda, la alimentación, etc., que son habitualmente satisfechas con el producto del trabajo dependiente remunerado. Si las necesidades básicas son de carácter permanente, entonces el medio lícito de financiarlas debe también tener el mismo carácter de permanente.

Los que opinan en contrario manifiestan que no se debe buscar la estabilidad del trabajador en el puesto de trabajo, sino que se debe buscar la estabilidad del puesto de trabajo mas no de la persona, para lo cual se deben dar las condiciones para que el empresario pueda invertir en mantener los puestos de trabajo o en incrementarlos. También manifiestan que la estabilidad absoluta solo protege a los malos trabajadores y que ningún empresario podría despedir a un buen trabajador.

Con la insurgencia del gobierno militar dirigido por el general Juan Velasco Alvarado, la situación laboral cambió de una forma traumática, al establecerse por primera vez la estabilidad absoluta, en el régimen laboral privado, con la promulgación del Decreto Ley 18471. A partir de ello, no se podía despedir a los trabajadores, salvo que incurrieran en causales de faltas graves y debidamente comprobadas, establecidas en la Ley, situación por lo demás difícil, por no decir imposible.

El laboralista PASCO COSMOPOLIS (2000) dice: «De allí en adelante, la estabilidad laboral pasó a ser la *bete noi* del Derecho Laboral peruano, el sacrosanto derecho absoluto a la inamovilidad que reclaman y defienden los trabajadores, y la causa y explicación de la mayoría de los males que aquejan a la producción, a la economía, que acusan los empleadores». El destacado maestro de la Universidad Católica, en su compilación de 1987, decía: «Es desde ese entonces una cuestión política, social, económica, jurídica, pero sobre todo psicológica» (PASCO, 1987). Este derecho alcanzó el rango constitucional al aprobarse la Constitución de 1979.

Las consecuencias traumáticas de la estabilidad laboral siguen afectando al sector empresarial, en un contexto en que ya no existe legal ni constitucionalmente. Sin embargo, el Tribunal Constitucional viene sentando jurisprudencia de cumplimiento obligatorio que va en contra de los intereses de los empleadores. A ello se debe el mantenimiento de la contratación indirecta, a través de services y cooperativas de trabajo y las contrataciones atípicas.

2.3.2. La Estabilidad Laboral y el Desarrollo Constitucional

El derecho a la estabilidad laboral establecido en la Constitución de 1979 ha variado en su aspecto conceptual y en su aplicación en las normas infraconstitucionales:

a) Constitución Política del Perú de 1979

El Artículo 48° de esta Carta señalaba: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada".

La Constitución de 1979 se basa en lo que hemos denominado la "estabilidad absoluta", que apareció en la década del 70, durante el gobierno del general Velasco, con el Decreto Ley 18471, que estipulaba que el trabajador no podía ser despedido sino por falta grave, la cual debía ser aprobada mediante un procedimiento que, en la práctica, hacía difícil, casi imposible el despido. La estabilidad laboral entendida como absoluta todavía se encuentra contenida en el Decreto Legislativo 276, Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Empleo Público.

b) Constitución Política del Perú de 1993

Señala en su Artículo 27°: "La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"

La Constitución de 1993 prestó mayor atención a los reclamos del empresariado y terminó con la estabilidad laboral absoluta y estableció la relativa

Este Artículo 27° mantiene una regulación ambigua sobre la estabilidad laboral, pues omite mencionarla, aunque lo hace de manera indirecta con el término "adecuada protección".

Con la entrada en vigencia del artículo 27 de la Constitución Política de 1993 el legislador replanteó el modelo de estabilidad laboral. Con la promulgación del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo en noviembre de 1991, se produjo una gran transformación de carácter flexibilizador de nuestra legislación laboral, al optar por una

regla que reemplaza a la estabilidad laboral absoluta y sustituye la estabilidad relativa, reservándose la reposición para los casos de los despidos que afectan derechos constitucionales.

La aplicación jurisprudencial de este criterio legislativo se mantuvo por más de diez años, hasta el año 2003 en que el Tribunal Constitucional emitió los controvertidos fallos, cuyas implicancias han transformado la aplicación del artículo 27 por los jueces y magistrados, retornando, por vía de interpretación constitucional, a un esquema de "estabilidad laboral absoluta" para los casos de despidos arbitrarios.

A pesar de todo ello a la fecha no se ha modificado el Decreto Legislativo 728 la que se considera aún vigente en el régimen laboral privado.

Esta adecuada protección se traduce en una compensación económica cuando el trabajador es despedido sin justa causa. No impide el despido arbitrario pero lo hace más oneroso para el empleador y al trabajador le permite subsistir mientras encuentra otro trabajo.

Sin embargo, esta protección resulta insuficiente cuando se trata de labores elementales en los que la indemnización resulta insuficiente por los bajos ingresos. La ley peruana otorga esta retribución de una y media remuneración mensual por cada año de servicios prestados hasta un tope de 12 sueldos.

La Ley 30057, Ley del Servicio Civil también establece la adecuada protección pero dejando los montos de indemnización sean señalados en el reglamento de la Ley.

2.3.3. Clases de Estabilidad Laboral

La doctrina ha establecido dos tipos principales de estabilidad laboral: la absoluta y la relativa.

A) Por su Naturaleza:

1.- Estabilidad Laboral Absoluta.- Ocurre cuando el trabajador, después de pasar un período de prueba, no puede ser despedido por el empleador, salvo que incurra en una causal de falta grave y demostrada ante la autoridad judicial competente. En caso de no probarse dicha falta, el trabajador tiene expedita su reposición en el mismo puesto de trabajo.

1.1. Estabilidad Absoluta Flexible.- admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

1.2. Estabilidad Absoluta Rígida.- Admite como causales de despido, solo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivo.

Encontramos aquí que el derecho a la estabilidad laboral a favor del trabajador constituye una garantía de la conservación del empleo, por supuesto diferente al derecho de propiedad.

1.3. Estabilidad Cuasi Absoluta.- Según UCEDA MURIER (1994), se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador solo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica. No admitiéndose ninguna otra causal no determinada por Ley, que configuraría el abuso del derecho, no admisible en nuestro sistema legal.

2. Estabilidad Laboral Relativa.- Se define como “durabilidad”, considera que da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo y afirma la estabilidad relativamente al patrono o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Para MARIO DE LA CUEVA (1998), en la estabilidad absoluta la facultad de disolver la relación laboral es posible solo por causa justificada que debe ser probada, mientras que en la estabilidad relativa se permite al patrono, en grados variables, disolver la relación de trabajo con un voto unilateral a cambio de indemnización; esta estabilidad relativa puede ser:

2.1. Estabilidad Relativa Propia.- Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

2.2. Estabilidad Relativa Impropia.- Es la decisión del empleador, aun sin causa arbitraria, produce la extinción de la relación contractual (eficacia), el hecho da lugar al pago de una indemnización. La estabilidad relativa permite al patrón o empresario poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

Toda vez que las legislaciones permitan que el contrato de trabajo se rescinda o resuelva por la voluntad del patrono, mediante abonos de indemnización fijada o determinada por el juez, estamos frente a la estabilidad impropia o relativa.

Es necesario recalcar que, tanto en el caso de la estabilidad absoluta como en la estabilidad relativa propia, procede la reposición frente a un despido injustificado.

En el caso de la estabilidad absoluta, procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando aun cuando el empleador no se encuentre de acuerdo.

En el caso de la estabilidad relativa impropia, procede la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, siempre que el empleador se encuentre de acuerdo, caso contrario procede la indemnización.

B. Por su Origen

Pueden ser:

1. **De Carácter Legal**, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.
2. **Por Acuerdo de Entre las Partes**, a nivel de pactos o convenios colectivos.

La convención colectiva debe ser clara y categórica, estableciendo expresamente la relación recíproca, que vincula el derecho del empleado a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla

C. Por su Alcance o Efectos

- 1) **Estabilidad laboral Propia.-** Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando. La mayoría de legislaciones determina el derecho de percibir las remuneraciones devengadas a favor del trabajador a partir de la fecha en que se produjo el despido injustificado.
- 2) **Estabilidad Laboral Impropia.-** No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

2.3.4. Casos Específicos de la Estabilidad Laboral en América Latina

En todos los países se garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores del sector público. Según los países, se definirán ciertos requisitos para acceder a ella.

Por ejemplo en argentina se exige un periodo de prueba de 12 meses; en Brasil, Chile, Ecuador, Perú y Costa Rica el trabajador debe haber accedido al cargo por concurso público; en el Salvador, país donde no existe la carrera administrativa, se exige que el ingreso haya sido por medio de pruebas de idoneidad; por último, en Panamá, la estabilidad depende de la competencia, lealtad y moralidad en el servicio. En Colombia, desde el año 1999 los

cargos están siendo cubiertos únicamente de manera provisional, es decir que no existe la estabilidad, debido a que el organismo encargado de llevar a cabo los concursos aún no ha sido creado.

En costa rica, no obstante la estabilidad, el estado puede rescindir los contratos de los funcionarios por razones económicas o funcionales, a cambio del pago de una indemnización.

A nivel general podemos concluir entonces que gozan de estabilidad los trabajadores incluidos en el sistema de carrera administrativa o servicio civil. Con la proliferación de nuevos tipos de contratación (por tiempo determinado, por prestación de servicio, por locación de obra, por pasantías, por cuenta de organismos internacionales, etc.) el porcentaje de trabajadores estables por sobre el total está siendo sensiblemente reducido.

2.4. MARCO NORMATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

2.4.1. Aspectos Constitucionales

Es preciso evaluar el panorama constitucional que se afronta en estos momentos y determinar si la nueva legislación en materia de función pública en general y de línea de carrera en particular, tiene el norte de la constitución política del estado de 1993 vigente o el legislador está apostando por los nuevos criterios constitucionales enmarcados dentro del novísimo articulado constitucional sobre la administración pública y la función pública, respectivamente.

La actual constitución determina en el capítulo IV, correspondiente a la función pública, la jerarquía de los funcionarios públicos empezando por el de la más alta magistratura de la nación: el Presidente de la República; a renglón seguido determina que una ley regula el ingreso a la carrera administrativa.

De acuerdo con este precepto queda entendida la necesidad de una ley de carrera administrativa para aquellos servidores que se hallan comprendidos en ella, quienes gozan de estabilidad, salvo su despido mediante procedimiento establecido. Dentro de este marco está implícito que todo gobierno se vería obligado a crear nuevas plazas y ampliar el gasto presupuestal para el acceso de trabajadores afines, razón más que suficiente para el incremento del gasto público.

2.4.2. La Constitución de 1993

La Carta Magna vigente se refiere a la función pública y a los servidores públicos en los Artículos 39°, 40°, 41° y 42° respectivamente. Para efectos del análisis del tema transcribiremos los siguientes Artículos:

"Artículo 39°.- Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación".

"Artículo 40°.- La Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.

Algunos estudiosos de la materia han creído ver en el novedoso empleo del término "trabajadores" por la Constitución de 1993 (en el Artículo 39°, del Título I, Capítulo IV DE LA FUNCIÓN PÚBLICA), una opción por la tesis contractualista o laboralista. Sin embargo, investigando en el Diario de Debates del Congreso Constituyente Democrático, se confirma que la presencia del término trabajadores sólo tiene una connotación gramatical, para evitar una redundancia cacofónica.

Por la ubicación del tema de la función pública en distinto lugar al de los derechos laborales comunes y a la preponderancia de la frase "los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación" y la naturaleza distinta del empleador, en un caso los fines son mayormente lucrativos y económicos y en el otro, son sociales y de servicio a la ciudadanía, consideramos que la Carta Magna vigente ha optado por un sistema mixto para el régimen del empleo público

2.4.3. Aspectos Normativos:

A) Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil

Esta norma fue promulgada el 29 de mayo de 1950, fue el primer texto que tuvo la virtud de integrar toda la normativa dispersa en materia del servicio civil; recogió los principios y modelos de la teoría estatutaria, teniendo como referente el modelo francés de origen napoleónico. Su objetivo era otorgar estabilidad en sus cargos al personal civil, creando una carrera administrativa, estableciendo su forma de acceso, promociones y sanciones. Asimismo señaló el principio de igualdad de oportunidades para el desempeño de la función pública, precisando los derechos y deberes del servidor público. Esta norma ha

mantenido vigencia hasta la dación del Decreto Legislativo 276 en 1984, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público, la que amplió los alcances de la misma. HARO CARRANZA (2014)

El Decreto Ley 11377 fue reglamentado por el Decreto Supremo 522 del 26 de Julio de 1950, otorgando los procedimientos para la mejor aplicación.

La norma en análisis demuestra su concepción estatutaria al considerar a los servidores conformantes de "un servicio civil" tan igual como considerar a los ciudadanos prestar un servicio militar que mantiene hasta ahora algunos de sus articulados, en este caso el ciudadano solo tenía que aceptar las condiciones y requisitos establecidos por el estado si deseaba integrarse como servidor público. Una característica de este modelo es la prohibición expresa en su Art. 493 dada por esta norma hacia el servidor, de crear organizaciones sindicales y ejercer el derecho de huelga.

Otras de las características de esta norma es la de haber agrupado y clasificado a los empleados públicos de la siguiente manera:

- Empleados de carrera, conformados por personal permanente que prestan servicios en las reparticiones del estado y ocupando plazas debidamente presupuestadas.
- Empleados a contrata, conformados por aquellos que desempeñaban cargos de carácter transitorio, es decir, habían suscrito contratos de carácter temporal
- Empleados adscritos, los que desempeñaban los cargos de secretarios, asesores o cualquier otro cargo de confianza en cualquiera de los niveles sea político, sea profesional o sea técnico; y
- Personal del servicio interno, conformada por todos aquellos servidores que realizaban servicios auxiliares como por ejemplo: choferes, ascensoristas, portapliegos, ujieres, etc.
- Personal con poder de decisión y de confianza, conformado por aquellos que tienen el *ius imperium*, es decir, aquellos que toman las decisiones al más alto nivel.

Asimismo, creo el Consejo Nacional del Servicio Civil, encargado de dirigir permanentemente todo el sistema administrativo del empleo público. Este Consejo es el antecedente de lo que actualmente es la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

B) Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa

El Decreto Legislativo 276, ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector Público, tiene como principal antecedente al Decreto Ley

11377, este ha recogido inclusive la gran mayoría de sus principios fundamentales. Entre ellos podemos mencionar:

- a) Los principios fundamentales de la carrera administrativa
- b) Su ámbito, estructura y campo de aplicación.
- c) Los procesos de selección, evaluación, capacitación y promoción en base al mérito.
- d) El derecho a la estabilidad.
- e) Los derechos, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades.
- f) El derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga.
- g) El sistema de remuneraciones, pensiones y beneficios sociales.
- h) El régimen disciplinario y la justicia administrativa.
- i) La seguridad y el bienestar social

El aún vigente Decreto Legislativo conceptúa a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos estatales. El objetivo es incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, con una estructura que permita que permita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos. Dentro de sus principios destacan la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido, retribución justa y equitativa regulada por un sistema único homologado, la administración pública constituye una sola institución para la carrera.

En esta norma, la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles, correspondiendo a cada nivel un conjunto de cargos compatibles dentro de la estructura organizacional de cada entidad. Los grupos ocupacionales de la carrera administrativa.

El grupo de profesionales, constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.

El grupo de técnicos, constituido por servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.

El grupo de auxiliares, constituido por servidores con instrucción secundaria y experiencia y calificación para realizar labores de apoyo.

La carrera administrativa comprende catorce (14) niveles remunerativos, correspondiéndole al grupo profesional los ocho (8) niveles superiores; al grupo Técnico diez (10) niveles, comprendidos entre el tercero y el duodécimo; y al grupo Auxiliar, los siete (7) niveles inferiores. Los niveles inferiores del grado superior se mezclan con los

niveles superiores del grado inferior. Asimismo, se determina que para la progresión sucesiva en los niveles se tomarán en cuenta los estudios de formación general y de capacitación específica o experiencia reconocida, los méritos individuales adecuadamente evaluados y el tiempo de permanencia en el nivel.

Con esta norma también se crearon: El Tribunal del Servicio Civil y los Consejos Regionales del Servicio Civil, reemplazando al Consejo Nacional del Servicio Civil, en supervisión del sistema administrativo del empleo público.

C) Ley Marco del Empleo Público

La Ley 28175 establece la Ley Marco del Empleo Público. Esta norma, aprobada por el Pleno del Congreso el 28 de enero de 2004, desde el Título Preliminar enuncia que su finalidad es establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas. Este enunciado se enmarca dentro de una búsqueda de la revisión y el repotenciamiento del Sector Público que tiene sus inicios en la década de los ochenta.

Si bien en los países de Europa Occidental y en los países anglosajones los impulsores del cambio eran fundamentalmente la crisis fiscal y la expansión cualitativa y cuantitativa de la demanda de servicios públicos, en los países latinoamericanos, entre ellos el Perú, la presión por el cambio proviene de los problemas asociados a la debilidad del Estado y de sus sistemas democráticos, como por la presión de los organismos internacionales que ofrecían soluciones importadas para superar su situación. Como resultado de ello, y desde los ochentas en nuestro país, la modernización de las administraciones públicas se configura como un rasgo distintivo o consustancial a su propia existencia. Es por ello que desde los ochenta venimos escuchando de los diferentes gobiernos "una necesaria reforma de la administración pública" pero que hasta la fecha no se efectiviza.

Esta norma, en su Segunda Disposición Transitoria otorgó un plazo de 120 días para que el Poder Ejecutivo remita al Congreso de la República los cinco proyectos de ley referidos a la Ley de carrera del servidor público, De los funcionarios públicos y empleados de

confianza, del Sistema de Remuneraciones, De la Gestión del Empleo Público y la Ley de incompatibilidades y responsabilidades, a fin de tener una legislación completa.

Esta norma, de gran importancia trajo consigo una modificación sustancial en la clasificación de los grupos ocupacionales en la carrera administrativa de los servidores públicos, estableciéndose cuatro: directivos superiores, ejecutivos, especialistas y personal de apoyo.

Finalmente, la Ley Marco del Empleo Público no se llegó a implementar en su totalidad ya que no se cumplió el mandato de aprobar sus cinco leyes de desarrollo, por motivos políticos.

D) La Ley 30057, Ley del Servicio Civil

El 4 de julio del 2013 se publicó en el diario Oficial El Peruano la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que según el artículo I del título preliminar, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. La norma tenía por finalidad establecer mayores niveles de eficacia y eficiencia en el servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Dicha norma fue materia de amplios debates tanto en el Parlamento Nacional como en los foros académicos, políticos y laborales, porque constituía la tan esperada reforma del empleo público en el Perú. Sin embargo la propuesta del poder ejecutivo adolecía de una serie de defectos, de los cuales muchos de ellos fueron subsanados en el debate parlamentario, quedando en nuestra opinión algunos temas pendientes de corrección. Como sabemos la reforma de la Administración Pública en materia del Servicio Civil es necesaria porque el Estado debe responder a las nuevas exigencias del mundo actual y que debe reconstituirse sobre tres dimensiones básicas que recogen las aspiraciones de la ciudadanía, es decir, la dimensión social, democrática y de derecho, tal como lo señala nuestra constitución y sus leyes de desarrollo.

Aspiramos a que las normas del Servicio Civil tengan por objetivo satisfacer necesidades generales (de la población) y no solamente necesidades particulares (de los servidores), una norma al servicio de la ciudadanía pero sin afectar derechos fundamentales del personal al servicio del estado.

Es preciso articular instrumentos que equilibren las facultades políticas con las facultades técnicas o administrativas con el fortalecimiento de una real y moderna Carrera

Administrativa que evite que el estado se convierta en un *spoil sistem* o botín político, en donde se distribuyan los puestos a personal del partido político gobernante.

Una de nuestras preocupaciones es el relativo a que se mantendría el caos normativo vigente, ya que al ser potestativo la migración de los vigentes regímenes laborales al nuevo, estos primeros no se derogaran, más bien se mantendrían pero con derecho beneficios disminuidos en especial el de la negociación colectiva.

La ley 30057 en nuestra opinión se inspira en un modelo abierto y en la teoría estatutaria en el cual resalta la hegemonía del estado al establecer sus propias reglas, ya que está a minimizado la carrera pública. En efecto si la comparamos con la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, en donde cuatro grupos ocupacionales conformaban la carrera administrativa, en la presente Ley solamente consideran a uno, al personal civil de carrera.

2.4.4. Evolución de la Estabilidad Laboral en el Empleo Público

NORMATIVIDAD	DETALLE
1. D.L. 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil	Los empleados permanentes gozan del derecho de estabilidad en sus puestos o cargos, de acuerdo con las normas que establece el presente Decreto Ley. (Art. 46 °)
2. D. Leg. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa	Es derecho de los servidores públicos: b) Gozar de estabilidad: Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido (Art. 24 °)
3. D.S. 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa	Los servidores de carrera gozarán de estabilidad laboral dentro de la administración pública. Sólo pueden ser destituidos por causas previstas en la ley y previo proceso administrativo disciplinario. Los traslados a otras entidades públicas y/o lugar geográfico diferente al de su residencia habitual deberán contar con el consentimiento expreso del servidor. (Art. 100 °)

4. Ley 24041, Servidores públicos permanentes no pueden ser despedidos	Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año interrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley. (Artículo 1 °)
5. Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público	El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tienen derecho a: (...) (c). Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso. (...) (Art. 15°)
6. Ley 30057, Ley del Servicio Civil (2013)	<p>Artículo 66. Características de la contratación de los servidores civiles (de carrera)</p> <p>Los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del Servicio Civil por un periodo indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47 y 49 de la presente Ley.</p>

*Fuente: Normas legales del empleo público

2.5. RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 Y SU REGLAMENTO 005 – 90 - PCM

2.5.1. Definición de la Carrera Administrativa.

Carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

2.5.2. Objeto

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público.

2.5.3. Expresión

Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

2.5.4. Principios de la Carrera Administrativa

La Carrera Administrativa es permanente y se rige por los principios de:

- a) Igualdad de Oportunidades;
- b) Estabilidad;
- c) Garantía del nivel adquirido; y
- d) Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones.

2.5.5. Ingreso a la Carrera Administrativa

A) Requisitos.-

Son requisitos para el Ingreso a la Carrera Administrativa:

- a) Ser ciudadano peruano en ejercicio;
- b) Acreditar buena conducta y salud comprobada;
- c) Reunir los atributos propios del respectivo grupo ocupacional.
- d) Presentarse y ser aprobado en el Concurso de Admisión; y
- e) Los demás que señale la Ley.

El concurso para el ingreso a la carrera Administración de la función pública se da en 2 fases:

1) Fase de convocatoria: Requerimiento personal formulado órganos correspondientes, con conformidad presupuestal, publicación aviso convocatoria, divulgación de bases concurso, verificación documentaria, inscripción del postulante.

2) Fase de selección: Calificación curricular, prueba de aptitud y/o conocimiento, entrevista personal, publicación cuadro de méritos y nombramiento o contratación correspondiente.

2.5.6. Nombramiento

- Los ganadores del Concurso son incorporados a la carrera mediante resolución de nombramiento.
- Inducción previa al desempeño de funciones.
- Asignación a un cargo compatible con su nivel de carrera.
- La estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento. No existe período de prueba. Art. 34 del reglamento

2.5.7. Ingreso de Servidores Contratados.

La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos. Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

2.5.8. Contratos para Labores Temporales

Sólo pueden contratar personal para funciones temporales o accidentales:

- a) Trabajos para obra o actividad determinada
- b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquiera sea su duración, o
- c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada.

2.5.9. Protección Contra el Cese Ley 24041

La Ley N° 24041 publicada el 28 de diciembre de 1984, en su artículo 1° dispone que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de 1 año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él. Precizando en su artículo 2° a los servidores públicos que no están comprendidos dentro del marco de protección de la indicada Ley.

- Trabajos para obra determinada
- Labores en proyectos de inversión, proyectos especiales, en programas y actividades técnicas, administrativas y ocupacionales, siempre y cuando sean de duración determinada
- Labores eventuales o accidentales de corta duración

- Funciones políticas o de confianza.

Con respecto a la aplicación de la Ley N° 24041 la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia ha señalado en calidad de precedente vinculante en la Casación N° 5807-2009 Junín, de fecha 20 de marzo de 2012, que los trabajadores que pretende proteger la norma son los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, entendida ésta como aquella que es constante por ser inherente a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma. Precisándose, en abundante jurisprudencia, que no es exigencia para la aplicación de la protección prevista en dicha Ley que el trabajador haya ingresado a la carrera pública mediante concurso público.

De otro lado, con relación a la aplicación de la Ley N° 24041, la Corte Suprema ha indicado en su jurisprudencia que se requieren dos requisitos para acceder a ésta: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores, tal como se precisó por el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 de la STC N° 3503-2004-AA/TC.

Así también, se ha establecido con respecto al cómputo del plazo de 1 año de servicios ininterrumpidos señalado en la Ley N° 24041, que las breves interrupciones de los servicios prestados, por servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si las interrupciones han sido promovidas por la Entidad Pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido, conforme al precedente vinculante emitido en la Casación N° 5807-2009-Junin, ya citada. Lo antes señalado por la Corte Suprema guarda correspondencia con lo precisado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 1084-2004-AA/TC de fecha 27 de agosto de 2004, en el que se consideró que las breves interrupciones de los servicios prestados para impedir que surta efecto la Ley N° 24041 constituyen interrupciones tendenciosas.

Con referencia a los derechos que se derivan de la aplicación de la Ley N° 24041, la Corte Suprema de Justicia, en un primer momento señaló en el precedente vinculante establecido en la Casación N° 658-2005 Piura, de fecha 4 de octubre de 2006, que en virtud del artículo 1° de dicha Ley, el único derecho que se otorga al trabajador es seguir contratado bajo dicha modalidad, debiendo concordarse con el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 276. Dicha precisión se sustentaría en que en la referida ley lo que se protege es el derecho del trabajador a no ser despedido sin causa justa, sin que ello signifique el reconocimiento de

otros derechos laborales inherentes a toda relación laboral. Sin embargo, la Corte Suprema en la Casación N° 4161-2010 Cusco, de fecha 14 de noviembre de 2012 y en la Casación N° 7383-2009 Piura de fecha 29 de marzo de 2012, precisa que si bien la Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados, también lo es que les corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios como son: inclusión en planillas, vacaciones y aguinaldos incluidos en el capítulo IV y V del Decreto Legislativo N° 276. La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 9752-2009 Lambayeque, de fecha 19 de junio de 2012, ha interpretado que entre los funcionarios de confianza a los cuales se hace referencia en el inciso 4) del artículo 2° de la Ley N° 24041, se encuentran comprendidos todos los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que presten servicios a una Municipalidad en el cargo de Director.

Asimismo, en la Casación N° 1774-2010 Lima de fecha 3 de octubre de 2012, la citada Sala Suprema ha precisado que los servidores públicos contratados bajo la modalidad de funcionamiento se encuentran también bajo el marco de protección de la Ley N° 24041, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276, pues dichos servidores realizan labores de naturaleza permanente, inherentes a la organización y funciones de la Entidad Pública, así como a los servicios que brinda la misma en el ámbito de su competencia. Dentro de este grupo se puede considerar a los servidores públicos que laboran a nivel desconcentrado u operativo de los diversos Sistemas Administrativos, previstos en el artículo 46° de la Ley N° 29158.

2.5.10. Estructura de la Carrera Administrativa:

A) Grupos Ocupacionales

- a) Grupo Profesional: Servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria.
- b) Grupo Técnico: Servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- c) Grupo Auxiliar: Servidores tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

2.5.11. Principales Derechos

- a) Hacer carrera
- b) Estabilidad.
- c) Vacaciones
- d) Ejercer docencia universitaria.
- e) Acumular a su tiempo de servicios hasta 4 años de estudios universitarios.
- f) No ser trasladado a entidad distinta sin su consentimiento
- g) Constituir sindicatos con arreglo a ley, hacer uso de la huelga, en forma que ley determine

2.5.12. Término de la Carrera

- a) Fallecimiento
- b) Renuncia
- c) Cese definitivo
- d) Destitución.

Causas justificadas para cese definitivo de un servidor:

- a) Límite de 70 años de edad. Comparación con el régimen privado y CAS.
- b) Pérdida de la Nacionalidad
- c) Incapacidad permanente física o mental

2.5.13. La Estabilidad Laboral de los Empleados Públicos Sujetos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276

El modelo cerrado por el que ha optado la Administración Pública peruana tiene como característica principal como todos los modelos cerrados el derecho de permanencia o de estabilidad laboral de sus servidores. Los modelos estatutarios y contractualitas mantienen el derecho de estabilidad laboral, pero el segundo de ellos establece mayores causales para el cese en el empleo.

El fundamento por el cual se sustenta la estabilidad laboral en la Administración Pública se debe a que los servidores públicos no trabajan para el gobierno sino para el Estado; es decir, deben mantener cierta independencia política y su trabajo se debe desarrollar en la parte técnica. El derecho de permanencia les permite sortear el "manoseo" político o que puedan ser reemplazados por el personal de confianza o de criterio político afín al gobierno de turno, así como que les permite mantener la solución de continuidad respecto a los servicios públicos que otorga un gobierno que culmina su periodo y otro que accede a él.

Desde la dación del Decreto Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil (1950) este derecho ha permanecido firme hasta nuestros días.

El artículo 46 de la norma antes mencionada establecía que: "Los empleados permanentes gozan del derecho de estabilidad en sus puestos o cargos, de acuerdo con las normas que establece el presente Decreto Ley".

Con la dación del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, este mantuvo el derecho en forma inalterable al establecer en su artículo 24 que: "Es derecho de los servidores públicos: b) Gozar de estabilidad: Ningún servidor puede ser cesado ni destituido sino por causa prevista en la Ley y de acuerdo al procedimiento establecido".

De igual manera se expresa el Decreto Supremo 005-90-PCM Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa que en su artículo 100 establece: "Los servidores de carrera gozarán de estabilidad laboral dentro de la Administración Pública. Solo pueden ser destituidos por causas previstas en la ley y previo proceso administrativo disciplinario. Los traslados a otras entidades públicas y/o lugar geográfico diferente al de su residencia habitual deberán contar con el consentimiento expreso del servidor".

c) Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso."

La base normativa del derecho de estabilidad laboral en el empleo público la encontramos en el artículo 40° de la Constitución Política; en el Decreto Ley 11371, Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil y su Reglamento; en el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en la Ley 24041 y en las diferentes jurisprudencias del Tribunal Constitucional. Estas normas regulan los diferentes tipos de despidos.

2.5.14. ¿Les Corresponderá la Estabilidad Laboral a los Funcionarios Públicos?

La propuesta de la ley general del empleo público y la legislación vigente no menciona como derecho el de la estabilidad para los funcionarios; sin embargo, debemos mencionar que lo corresponderá la permanencia en el puesto mientras dure el mandato que se le ha conferido, el mismo que puede ser por elecciones o por designación a través del nombramiento correspondiente. Este derecho es fundamental para que el funcionario pueda ejercer sin ningún tipo de presiones sus altas responsabilidades.

BIELSA, manifiesta que la estabilidad legal es una garantía nominal si no se ejercita recursos jurisdiccionales para impugnar las violaciones de ella. Con estabilidad legal los funcionarios están seguros si los gobernantes no son aventureros de la política e incapaces de gobernar con el decoro que la nación exige. En principio, el funcionario es necesario

mientras la administración pública realiza la función que el desempeña, pues la función pide al funcionario, y no el funcionario a la función.

2.6. LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

2.6.1. 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.

Este artículo está referido a la forma y las condiciones cómo el ciudadano que cumple los requisitos establecidos en la convocatoria a concurso público y abierto, efectuado por una entidad pública, ingresa a prestar servicios en las entidades de la administración pública.

En la norma sobre el acceso al empleo público, la Ley Marco cumple con todos los Principios establecidos en el artículo IV de la precitada Ley, es decir, con los Principios: de Legalidad, Modernidad, Imparcialidad, Transparencia y rendición de cuentas, Eficiencia, Probidad y Ética Pública, Mérito y Capacidad, Derecho laboral, Preservación de la Continuidad de políticas Públicas del Estado y de Provisión Presupuestaria.

La norma prevé que el acceso al empleo público se llevará a cabo a través de concurso público y abierto, es decir, la convocatoria para cubrir los puestos de trabajo que precisa una entidad, será difundida en los medios de comunicación de mayor circulación locales, así como a través del portal informático de las dependencias de la Administración Pública, con el fin de que las personas que cumplan con los requisitos establecidos puedan postular a los mismos.

Previa a la convocatoria del concurso público y abierto, la entidad que tiene plazas vacantes y necesita cubrirlas debe haber efectuado la planificación de los recursos humanos, entendida como un proceso de dirección de la organización orientada a la evolución de la entidad, en un periodo limitado y estructurado, con el propósito de emplear de manera óptima los recursos humanos existentes y los presupuestos asignados, previendo los cambios que pueden producirse en el entorno interno y externo, garantizando un adecuado suministro de personal para el cumplimiento de los objetivos y, lo más importante, incorporar la planificación de los recursos humanos a la planificación general de la entidad. Solo así, cumpliendo este requisito previo de planificación de los recursos humanos, la convocatoria a un concurso público y abierto responderá a la atención de necesidades reales de la organización previamente

identificadas y validadas y, no respuestas reactivas que no guardan coherencia con el quehacer de la organización.

La Ley Marco establece que el acceso al empleo público se efectuará por Grupos Ocupacionales. En efecto, en el artículo 4° establece que los grupos ocupacionales son los de Ejecutivo, Especialista y de Apoyo y corresponden a la Clasificación de Servidor Público; entonces, el concurso público y abierto será para cubrir solamente los puestos de trabajo de dichos grupos.

Sin embargo, hay que tener presente que, de acuerdo con el artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público, al grupo de servidor público Directivo Superior si ingresa por concurso de méritos y capacidad de los servidores ejecutivos y especialistas y su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. Este concurso es interno y no público.

Se establece también que el acceso al empleo público se llevará a cabo sobre la base de los méritos y las capacidades de las personas.

Respecto a los méritos, significa que se evaluará la contribución profesional de los candidatos durante su experiencia laboral, sea pública o privada, y que debe guardar relación con el puesto de trabajo al cual postula; no se refiere a la acumulación de años laborados, sino a los méritos obtenidos en su trayectoria laboral y profesional y, que forma parte del bagaje que le es propio, responde a la aprehensión de experiencias en el desempeño de puestos de trabajo y que lo habilitan para el desempeño de una determinada función.

Las capacidades están referidas a la aptitud o suficiencia para la realización de tareas o actividades así como el talento o disposición para la comprensión de la gestión pública. En recursos Humanos la capacidad se define como «cualidad, facultad o atributo físico o intelectual que poseen las personas. En la Gestión de recursos Humanos, a menudo se identifica con habilidad.

Finalmente, se establece que el acceso al empleo público se realiza en un régimen de igualdad de oportunidades, es decir, la norma prevé que todas aquellas personas que cumplen con los méritos y las capacidades que especifique la convocatoria a concurso, estarán en igualdad de condiciones para participar en el concurso y someterse a la evaluación respectiva.

2.6.2. Requisitos para la Convocatoria

A) Para la Convocatoria del Proceso de Selección se Requiere:

- Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal –PAP.
- Identificación del puesto de trabajo.
- Descripción de las competencias y méritos.
- Establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo.
- Determinación de remuneración.

a) Existencia de un Puesto de Trabajo Presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal –CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal –PAP.

Los requisitos para la convocatoria son las condiciones que debe cumplir la entidad pública, como paso previo a la captación de nuevo personal o para llevar adelante procesos de progresión en la carrera administrativa.

Uno de los requisitos para el acceso de personal es la Existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal –CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal –PAP.

El CAP se constituye en un instrumento técnico normativo de gestión institucional, resultante de la planificación de recursos humanos, que contiene los puestos de trabajo o cargos que la Alta Dirección de una entidad prevé como necesarios para el normal funcionamiento de la misma. La formulación del CAP se realiza sobre la base del Reglamento de Organización y Funciones – ROF- vigente y se utiliza como un documento de previsión de la planta orgánica de la entidad y es importante para la provisión de las plazas del Presupuesto Analítico de Personal (PAP). De acuerdo a lo establecido en el inciso materia del comentario, el CAP debe ser presupuestado.

Es necesario resaltar que las entidades de la administración pública, efectúen o no procesos de concurso público y abierto, deben tener el CAP, pues en este instrumento de gestión del empleo público se plasman las necesidades de personal, en función a la estructura orgánica existente y que permita el cumplimiento de los objetivos institucionales. De allí la necesidad de que los actores que dirigen la organización se involucren en la formulación del CAP institucional respectivo.

Los puestos de trabajo o cargos, racionalmente especificados, aseguran el grado de productividad de una organización; del acertado diseño del CAP, depende que la organización progrese hacia el logro de sus objetivos; de lo contrario, su productividad se verá afectada.

Con respecto a los puestos de trabajo o cargos se debe mencionar que a la fecha se encuentra vigente el «Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública», instrumento de gestión en el cual se encuentran comprendidos todos los cargos que se usan en las entidades del Estado. La implementación de la Clasificación de cargos se inició en 1975; a partir de esa fecha, dicho Manual se actualizó en siete (07) oportunidades siendo la última en mayo de 1991. Sin embargo, consideramos que se hace necesario un replanteamiento de dicho instrumento en función al avance tecnológico y científico en materia de recursos humanos y de organización.

En este sentido, corresponde al Consejo Superior del Empleo Público –COSEP, creado por la Ley Marco, efectuar el replanteamiento del «Manual Normativo de Clasificación de Cargos de la Administración Pública», teniendo en cuenta las nuevas tendencias de las ciencias administrativas y con el concurso del resto de las entidades de la administración pública. De esta forma se tendrá un documento de nuevos puestos de trabajo que permitan la implementación de la Ley Marco. De esta forma se facilitarán los procesos de acceso de personal a la administración pública sobre la base de las necesidades reales de competencias y calificaciones que debe tener el personal.

El Presupuesto Analítico de Personal (PAP), es el instrumento de gestión en el que se incluye todos los cargos de la institución que tienen dotación presupuestal y con indicación de los que están ocupados así como los que se encuentren vacantes. El cargo con dotación presupuestal se llama plaza. La formulación del PAP se efectúa sobre la base de las previsiones de cargos o puestos establecidos en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP). El PAP comprende, puestos de trabajo, plazas, presupuesto anual del personal de la entidad y los aportes por obligaciones establecidas por Ley y que corresponden pagar al empleador. El PAP se caracteriza por ser flexible y dinámico, pues responde a las necesidades de la gestión institucional y es un instrumento importante para la ubicación de las plazas y las personas en función a los cargos.

En consecuencia, son requisitos previos ineludibles para que un puesto que se convoque a concurso público abierto:

- a) Que el puesto se encuentre previsto como necesidad en el CAP y
- b) Que el puesto esté presupuestado en el PAP, es decir, con la asignación presupuestaria aprobada en el Grupo Genérico de Gasto Personal y Obligaciones Sociales» del Pliego, de acuerdo a las reiteradas disposiciones contenidas en la leyes de presupuesto.

b) Identificación del Puesto de Trabajo.

La identificación del puesto de trabajo es el acto de verificación de que un determinado puesto de trabajo o cargo que ha sido requerido para ser cubierto mediante concurso público y abierto, se encuentra incluido en el CAP y está presupuestado y vacante en el PAP.

Teniendo en cuenta que el CAP es el resultado de la planificación de los recursos humanos, que se hace sobre la base del análisis de las fortalezas y debilidades de la organización en materia de personal así como de las oportunidades y amenazas del entorno, los puestos de trabajo que se requieran cubrir para atender los cambios que produzca en la organización deben estar previstos en dicho CAP. caso contrario, se podría concluir que la planificación de los recursos humanos careció del análisis adecuado.

c) Descripción de las Competencias y Méritos.

Para cumplir con el requisito de la descripción de las competencias y méritos, la entidad deberá precisar y desarrollar las competencias y los méritos mínimos y suficientes que debe tener una persona que aspira a ocupar un puesto de trabajo determinado mediante la técnica de análisis y diseño de puesto así como de los perfiles de competencias, vale decir, los requisitos que deben contar las personas que desempeñarán dichos puestos.

Existen técnicas e instrumentos para la descripción de competencias y méritos, entre los que se mencionan el análisis de puestos, el MOF y el PAP.

El análisis de puestos se efectúa mediante el levantamiento de información de los puestos de trabajo existentes en la organización. Esta información se sistematiza, evalúa y organiza. Consiste en la obtención de datos de todos los puestos de trabajo, pero no necesariamente de las personas que lo componen.

Mediante el análisis de puestos se identifican deberes, responsabilidades, habilidades y niveles de desempeño del puesto; en este sentido, la información que se obtenga tiene una función de gran importancia porque influye de manera gravitante en la mayor parte de las actividades de recursos humanos, toda vez que servirá para establecer, a su vez, los requisitos en cuanto a conocimientos, experiencia, habilidades y competencias que requiere un determinado puesto de trabajo, todo lo que servirá para determinar el nivel adecuado de compensaciones.

Otro instrumento de gestión que es necesario señalar es el Manual de Organización y Funciones (MOF), que describe las funciones específicas a nivel de cargo o puesto de trabajo. Se desarrolla a partir de la estructura orgánica establecida en el Reglamento de

Organización y Funciones (ROF) y de los requerimientos de los puestos de trabajo o cargos considerados en el CAP.

El MOF determina las funciones específicas, responsabilidades, autoridad y requisitos mínimos de los cargos dentro de la estructura orgánica de cada dependencia; así mismo, proporciona información a los funcionarios y servidores públicos sobre sus funciones y ubicación dentro de la estructura general de la organización y las interrelaciones formales que corresponda.

El MOF también ayuda a institucionalizar la Simplificación Administrativa proporcionando información sobre las funciones que le corresponde desempeñar al personal que ocupa los cargos o puestos y facilita el proceso de inducción y orientación del personal nuevo y el de adiestramiento y capacitación del personal en servicio, permitiéndoles conocer con claridad sus funciones y responsabilidades del cargo a que han sido asignados.

d) Establecimiento de Criterios de Puntuación y Puntaje Mínimo.

Para el establecimiento de criterios de puntuación y puntaje mínimo, deberán determinarse previamente los componentes del proceso de selección, esto es, definir las etapas del proceso de selección y las pruebas que se aplicarán a los candidatos que postulan a los puestos convocados con el fin de establecer la ponderación que corresponda a cada una de ellas, determinar el puntaje total y el puntaje mínimo para ser calificado como candidato.

La determinación de las etapas y la puntuación y puntaje mínimo dependerá de las características de los puestos de trabajo, a mayor nivel de los puestos o cargos, las etapas del proceso serán más precisas.

Tanto el decálogo de las puntuaciones, así como la determinación de los puntajes dependerá de la política institucional que deberá ser implementada por la Comisión que para tal efecto se establezca.

e) Determinación de Remuneraciones.

El último requisito, determinación de remuneraciones, debe ser acorde con los criterios de universalidad, base técnica y competencia laboral, es decir, debe responder a la política salarial de la administración pública que busca retener a los más capaces, atraer a personal competente y motivar el rendimiento de los actuales empleados.

De acuerdo a lo señalado por la Segunda Disposición Transitoria Complementaria y Final de la Ley Marco, la futura Ley del Sistema de Remuneraciones del empleo público fijará los criterios sobre remuneraciones.

Algunos estudiosos del tema señalan la necesidad de establecer retribuciones diferenciadas. El planteamiento consiste en determinar una retribución básica al puesto de trabajo, que es el valor monetario que se atribuye al puesto de trabajo por las exigencias para el cumplimiento de las funciones. Además del sueldo básico, se plantea fijar retribuciones adicionales, a través de puntajes establecidos, para premiar el cumplimiento de las actividades asignadas en función de la eficiencia y eficacia.

Este planteamiento obedece a la necesidad de establecer mecanismos que permitan la competitividad y el afán de superación en el cumplimiento de metas.

2.6.3. Requisitos para Postular

Son requisitos para postular al empleo público:

a) Declaración de Voluntad del Postulante.

Se precisa que debe existir una declaración de voluntad del postulante, es decir, la suscripción de un documento mediante el cual, la persona que desea ser candidato declara libremente su voluntad de postular a un determinado puesto de trabajo, en una determinada entidad de la administración pública, manifestando que cumple con los requisitos que dicho puesto exige, así como someterse al proceso de evaluación conjuntamente con otros candidatos con iguales expectativas.

La manifestación de voluntad es un acto jurídico que debe ser escrito y suscrito por el candidato a un puesto de trabajo o cargo.

b) Tener Hábles sus Derechos Civiles y Laborales

Los derechos civiles y laborales de la persona se encuentran establecidos en la Constitución Política del Perú y en el Código Civil. Para acceder a un puesto de trabajo en una entidad de la administración pública, además de tener hábiles sus derechos civiles, el postulante debe reunir los requisitos establecidos para dicho puesto, pues uno de los derechos establecidos en la constitución es trabajar libremente con sujeción a la Ley.

Tener hábiles los derechos civiles y laborales implica que la persona sea mayor de edad, poseer Documento Nacional de Identidad – DNI, no haya sido declarado incapaz ni sujeto a curatela por el Juez Civil y que tampoco tenga impedimento alguno para trabajar, es decir que no esté inhabilitado por sentencia judicial o por sanción administrativa.

c) No Poseer Antecedentes Penales ni Policiales, Incompatibles con la Clase de Cargo.

El candidato o postulante a un proceso de selección para ocupar un puesto público debe ser un ciudadano ejemplar y además debe tener una hoja de servicios limpia; por ello se exige al postulante no tener antecedentes policiales o penales y tampoco antecedentes negativos vinculados con el cargo al cual postula. Este requisito debe ser acreditado mediante la certificación de los órganos competentes.

d) Reunir los Requisitos y/o Atributos Propios de la Plaza Vacante.

De acuerdo al Principio de Mérito y Capacidad el ingreso al empleo público se fundamenta en el mérito y la capacidad de los postulantes; así mismo, el Principio de Derecho Laboral señala que en las relaciones individuales y colectivas del empleo público rigen los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación; la exigencia radica en que el postulante a un puesto de trabajo, necesariamente deberá contar con los requisitos de dicho puesto lo que permitirá, en igualdad de condiciones, competir con otros postulantes, sin ningún tipo de discriminación, salvo las competencias y méritos de cada uno de ellos.

La plaza vacante es el cargo que tiene dotación presupuestal. Los cargos de una entidad en un período dado, están contenidos en el CAP. Las plazas de una entidad, en un período dado se incluyen en el PAP.

El cargo o puesto de trabajo tiene determinadas funciones, atribuciones, competencias y responsabilidades y que debe ser desempeñado por una persona que cumpla con un perfil definido, para el cumplimiento de las exigencias de dicho cargo.

Es importante que la entidad convocante tenga claramente definidos los atributos del puesto de trabajo de tal forma que la convocatoria, atraiga a los candidatos idóneos y que estos puedan competir en igualdad de oportunidades.

e) Los Demás que se Señale para cada Concurso.

Por último, este literal del artículo 7º de la Ley Marco deja la posibilidad que las entidades de la administración pública, establezcan otros requisitos, además de los establecidos, de acuerdo a las peculiaridades de la entidad.

2.6.3. Procedimiento de Selección

El procedimiento de selección se inicia con la convocatoria que realiza la entidad y culmina con la resolución correspondiente y la suscripción del contrato.

La convocatoria se realiza por medios de comunicación de alcance nacional y en el portal informática respectiva.

La convocatoria es la actividad mediante la cual se atraen candidatos para llevar a cabo el proceso selectivo. La convocatoria puede ser interna (oferta interna) o del mercado laboral (oferta externa).

Esta actividad es conocida con el nombre de «reclutamiento de personal», donde la entidad que precisa cubrir un puesto de trabajo, lo oferta dentro de la entidad o en el mercado laboral a través de un proceso de comunicación; es decir, que la entidad que cuenta con puestos de trabajo vacantes, hace la difusión respectiva y la oferta con el propósito de atraer los candidatos calificados que reúnen los requisitos establecidos previamente.

El reclutamiento puede ser interno o externo. Es interno cuando el proceso se lleva a cabo al interior de la entidad, con el propósito de ofertar los puestos de trabajo de mayor complejidad a los empleados de la entidad. En este caso nos estamos refiriendo a uno de los procesos que establece la Ley Marco en el artículo 12° y que se refiere a la Progresión, es decir a la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a la del nivel de procedencia.

También el reclutamiento puede ser externo; en este caso está enfocado al mercado de recursos humanos, fuera de la organización, a la búsqueda de candidatos con experiencia y habilidades que no existen en la entidad. Lo importante del reclutamiento externo es que agrega valor a la organización y a las personas, toda vez que se contará con mayor número de postulantes y habrá mayores alternativas para seleccionar a los que reúnan mejores competencias y méritos.

El reclutamiento interno se realiza cuando en la entidad existen empleados que han desarrollado capacidades para puestos de mayor complejidad y se considera como una oportunidad y estímulo a éstos para progresar en la carrera. El reclutamiento externo se realiza cuando, previo análisis de las potencialidades existentes en la entidad se detecta que existe una brecha entre las capacidades del personal en actividad en la entidad y las necesidades de personal calificado en la organización.

Efectuado el reclutamiento, se llevará a cabo la selección de personal, que es la elección adecuada de la persona adecuada para el lugar adecuado. La selección busca mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal así como la eficacia de la organización.

Definido el tipo de proceso de selección, que forma parte de la política institucional, se definirá también las etapas del proceso, vale decir los módulos de calificación que

pueden ser: Calificación de la hoja de vida, pruebas de competencia, pruebas psicotécnicas, entrevistas, entre otros; así como quién se hará cargo de la administración del proceso hasta la declaratoria de los ganadores, pudiendo darse la responsabilidad a una comisión institucional o mediante la tercerización del proceso.

Para el proceso de Selección, es necesario que se cuente con un reglamento del proceso en el cual se describan el proceso de seguir; las responsabilidades, los derechos y las obligaciones, que competen tanto a la entidad, a la comisión y a los postulantes. El proceso de selección culmina con la publicación del Cuadro de Méritos.

Una vez que quede consentido el Cuadro de Méritos, debe formalizarse mediante resolución de la autoridad competente y, sobre esta base, se efectuarán los contratos del personal.

A diferencia del Decreto Legislativo N° 276 Ley de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que establece que el proceso de selección culmina con el Nombramiento o contratación de personal, la Ley Marco señala que el proceso termina con la suscripción del contrato.

En el marco del principio de Transparencia, tanto la convocatoria para la cobertura del puesto de trabajo, así como las otras etapas se deben publicar en los medios de comunicación de alcance nacional y en el Portal informático de la entidad.

2.6.4. Incumplimiento de las Normas de Acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quién lo promueva, ordena o permita.

Este artículo garantiza los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas y principios del derecho laboral.

Esta norma establece que el acceso al empleo público debe realizarse cumpliendo los requisitos de los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley Marco del Empleo Público y la convocatoria debe efectuarse a través de los medios de comunicación de alcance nacional y por el portal informático.

Las leyes de desarrollo que establece la Segunda Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley Marco, en lo que corresponda, señalarán las normas sobre CAP, PAP, puestos de trabajo, cargos, tipos de contrato y responsabilidades, ente otros.

2.6.5. La Estabilidad Laboral en la Ley Marco del Empleo Público

Lo encontramos en el Art. 15 literal c, que dice a la letra, el empleado público, sin excluir otros que le otorgan la constitución y las leyes, tiene derecho a:

Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

1- El Art. 27º de la Constitución Política señala que: «La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario».

2- El despido arbitrario es una situación que se genera cuando no existe causa o motivo alguno que justifique el despido, por lo que este resulta improcedente. El empleado público podrá demostrar que el despido es injustificado, luego de lo cual podrá iniciar la acción judicial para su respectiva indemnización, pago de beneficios sociales u otro derecho laboral que considere vulnerado.

3- Señala ENRIQUE BERNALES (2002), que: «Una de las discusiones trascendentales en materia laboral en el Perú ha sido la referente a la estabilidad laboral. El tema apareció en la década del setenta cuando el gobierno del General Velasco estableció una forma de estabilidad laboral absoluta, es decir un derecho a favor del trabajador para no ser despedido sino por falta grave, que debía ser probada mediante un procedimiento que, en la práctica, hacía muchas veces difícil la probanza».

«La estabilidad absoluta, por otra parte, no apareció en la política laboral peruana por generación espontánea: fue una respuesta agresiva a una no menos agresiva política de despidos arbitrarios, que habían tenido extensa difusión en el

Perú de los años previos, y que se veía favorecida por el gran desempleo existente. Ello hacía bastante fácil conseguir trabajadores sustitutos de los despedidos, particularmente por los empleos menos especializados. Las injusticias cometidas con la libertad de despido arbitrario fueron considerables y, en una recta apreciación de las cosas, no deben ser olvidadas cuando se trata del tema. Fueron pues, estos antecedentes y no razones ideológicas, los que impulsaron a la Asamblea Constituyente de 1978 a incorporar al texto constitucional la estabilidad laboral, mediante una redacción limpia, que sirvió, en su momento, como fuente para la elaboración de otras constituciones en el continente.

4- La Ley Marco del Empleo Público contempla una serie de mecanismos administrativos para la permanencia de los empleados públicos tales como programas de evaluación, progresión, evaluación del desempeño, entre otros.

2.7. LOS SERVICIOS NO PERSONALES–SNP

El régimen de los servicios no personales aplicados a funcionarios y servidores públicos es un sistema perverso que viola todos los derechos fundamentales de la persona. Siendo este un sistema aplicado por el propio estado aumenta la gravedad del asunto, pues este el encargado de garantizar el respeto de los derechos fundamentales a los trabajadores tanto como públicos, privados.

Las personas consideradas en este régimen laboran en similares condiciones a los servidores y funcionarios públicos permanentes, pero no les alcanza los derechos que estos gozan, como es la estabilidad laboral, vacaciones, licencias, permisos, previsión de salud en un sistema pensionario que les garantice una pensión de jubilación en su vejez.

La comisión multisectorial, encargada de investigar la problemática del empleo público detecto que más de 62000 trabajadores de las entidades públicas estaban laborando bajo esta modalidad, la que describió de la siguiente manera:

“esta modalidad atípica de contratación dentro del sector público que no parece corresponder a ninguna categoría jurídica conocida o específica, al no tener precedente normativos ni doctrinarios y tampoco una adecuada precisión legal, pues hasta ahora, salvo menciones aisladas en normas dispersas, como, por ejemplo, la ley de contrataciones y adquisiciones del estado, no se ha precisado sus alcances a través de ninguna norma específica”.

El tribunal constitucional se ha pronunciado en muchas oportunidades optando por reponer a numerosos trabajadores que, estando en estas modalidades, no se les renovó dichos contratos de connotación civil. Ellos interpusieron acciones de amparo pidiendo la aplicación del principio de la primacía de la realidad. El TC se expresó sobre esta modalidad de la siguiente manera:

“que la prestación de servicios no personales o locación de servicios constituye una modalidad de contratación que se regula por el artículo 1764 del código civil y por el reglamento único de adquisiciones para el suministro de bienes y prestación de servicios no personales para el sector público, aprobado por el decreto supremo 065-85 PCM. En virtud del artículo 12.1.inciso y, de este último se entiende por servicios no personales a la actividad o trabajo que efectúa una persona ajena al organismo público a cambio de una retribución económica, y se mide por sus efectos y resultados”.

El profesor ESPINAL SANTÉ (1994), describe como se inició y evoluciono este irregular régimen de contratación en la administración pública peruana:

“desde el año 1985, fecha en que se emite el RUA, las normas presupuestarias prohibían efectuación nombramientos y contrataciones de personas, medida que se mantuvo por más de 10 años, lo cual imposibilitó el ingreso de trabajadores y las entidades optaron por aplicar la modalidad que estamos tratando pero para realización de funciones de naturaleza permanente”.

En este transcurso se dio primera formalización que se hizo a las personas que se desempeñaban por este servicio. A finales del año 1989 se aprueba la ley 25185, que se deja sin efecto posteriormente, para luego expedir el decreto legislativo 573, el cual posibilitaba nombrar a todos aquellos que a la fecha de su vigencia, se encontraban contratados bajo cualquier modalidad, incluyéndose los servicios no personales, siempre que cumplan requisitos de haber laborado por más de un año continuo de servicios. El gobierno de ese entonces, mediante esta medida llegó a formalizar a las personas que fundamentalmente habían ingresado durante su mandato. En el mes agosto de 1990, cuando ya se había producido el cambio de gobierno a través del decreto supremo 108-90-PCM, se autorizó designar comisiones espaciales en las diferentes entidades, para revisar los actos administrativos o resoluciones que se habían emitido desde el mes de abril a julio de ese mismo año, revisión que incluía los nombramientos, los cuales fueron dejando sin efecto únicamente cuando no cumplían con el requisito de contar con más de un año de servicio, quedando consagrados los casos en que si se producía dicho cumplimiento.

Desde 1991, de manera simultánea a la prohibición de nombrar y contratar personal, se dictaron normas que propiciaron el retiro de muchos trabajadores a través de diversos medios, como lo pasaremos a ver.

Es en el año 1992, cuando se emite el decreto supremo- 067-22-PCM, mediante el cual se autoriza el otorgamiento de incentivos laborales a los trabajadores que voluntariamente permanecían en sus puestos de trabajo después de la jornada ordinaria de labores, únicamente cuando la entidad hubiera culminado su proceso de reorganización orgánica y hubiera aprobado sus documentos de gestión. Esta medida se produjo a consecuencia del retiro de un gran de trabajadores, y por la cual, quienes quedaron, no podían abstenerse para cumplir con las funciones de la unidades orgánicas en las cuales prestaban sus servicios. Posteriormente, en el año 1993 se aprueba el decreto supremo 025-03-PCM por cual se uniformiza la entrega de los incentivos laborales para todas las entidades públicas que ya contaban con sus documentos de gestión debidamente aprobados, luego del citado proceso de reorganización. Los incentivos laborales a las cuales nos hemos referido son

aquellos que actualmente perciben los trabajadores del régimen laboral público y que se encuentran regulados por las normas presupuestarias y el decreto de urgencia 088-2001. De otro lado, de acuerdo a la información actualizada del ministerio de economía y finanzas, el número de trabajadores en este régimen en las entidades públicas alcanza a 79,847 personas, lo cual genera un gasto de personal.

2.7.1. Contratos de Servicios no Personales y Locación de Servicio

Los contratos civiles de servicios no personales poseen características propias que las hacen diferentes de los contratos laborales, ya que están regidos por el código civil, el código tributario y la LCAE; además, se dan siempre por un plazo determinado y la contraprestación se denomina retribución, sujeto a obligaciones de carácter civil. Se utilizan recibos o voucher.

La modalidad de locación de servicios, estos si se encuentran considerados en el código sustantivo en materia civil. En él se establece que en este contrato la prestación del servicio se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia de quien lo contrata. Es decir, el locador no está sujeto a horario alguno y no recibe instrucciones del comitente, ni puede ser sometido a sanciones disciplinarias. Sin embargo este tipo de contrato es uso indiscriminado en el sector público para ocultar una verdadera relación laboral. De igual manera, se ha pronunciado el tribunal fiscal.

“Por locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

El tribunal Constitucional, en diferentes fallos, se ha pronunciado favorablemente a la reposición de trabajadores que se hallaban bajo esa modalidad, aplicando el principio de primacía de la realidad. Un fallo de este colegiado expresa:

Consecuentemente, resulta aplicable al presente caso el principio de primacía de la realidad, pues, si bien el recurrente fue contratado bajo la modalidad de locación de servicios, de hecho realizaba prestaciones propias de un contrato de trabajo. Por este motivo, su despido debió realizarse por las causales y mediante el procedimiento establecido en el D.S. 003-97-TR, por lo que, al no actuar conforme al procedimiento antes citado, la emplazada ha vulnerado el derecho fundamental al trabajo del recurrente.

2.7.2. Responsabilidad de los Funcionarios Públicos en la Contratación por Servicios no Personales

En el tratamiento de los contratos por Servicios No Personales, al no existir un régimen jurídico que regulara este tipo de relación contractual, la preocupación de las entidades se concentró casi exclusivamente en las formalidades del contrato y en la resolución de éste, sin considerar en absoluto los derechos que pudieran haberse generado. Sin embargo, el verdadero problema de la responsabilidad de los funcionarios públicos se encuentra en los despidos arbitrarios, hecho que cobró mayor gravedad cuando el Tribunal Constitucional comenzó a corregir las decisiones de las Salas Constitucionales, al amparar el derecho de los trabajadores despedidos.

Frente a las sentencias del Tribunal Constitucional, las entidades públicas optaron por sostener, casi invariablemente, que el contrato se regía por el Código Civil y que no existía vínculo laboral, postura que el máximo intérprete de la Constitución, contradujo de manera sostenida apelando al principio de primacía de la realidad o verdad material. La actitud de las entidades, en ese sentido, con la argumentación expuesta, exoneraba de plano de toda responsabilidad a los funcionarios, cuya actitud saturó el trabajo de los órganos de defensa legal de la entidad así como de las Salas Constitucionales y del Tribunal Constitucional.

El único caso en que el Tribunal Constitucional hizo una denuncia ante el Ministerio Público, fue con relación al EXP. N° 0834-2004-AA/TC, Ayacucho, Gabriel Daniel Sosa; sin embargo, dicha denuncia estuvo motivada por el delito de abuso de autoridad por parte del alcalde de la Municipalidad Distrital del Collao - Ilave. En resumen, ninguna entidad pública consideró como responsable a algún funcionario por el despido arbitrario de los trabajadores por la modalidad de Servicios No Personales.

2.7.3. La Estabilidad Laboral en los Servicios no Personales

A diferencia del sector privado, la legislación laboral de los servidores del Estado, garantiza la estabilidad laboral para los trabajadores permanentes. Esta estabilidad, sin embargo, no alcanza a los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad. La estabilidad laboral de los servidores públicos data desde hace más de dos décadas, establecida en una economía social de mercado, de corte proteccionista.

La mala práctica de la estabilidad, no obstante, ha desprestigiado este derecho, del que han abusado no sólo los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, sino también los diversos gobiernos que han utilizado las entidades públicas como

receptáculo del clientelaje político. Este último caso es el que más daño ha hecho a la Administración Pública, en tanto que la actitud de los sindicatos se da como reacción ante el abuso del poder.

La incorporación irracional de servidores públicos se dio con mayor importancia durante el período 1985-1990, en el que las entidades públicas se vieron saturadas de empleados y, en consecuencia, el Estado fue sobredimensionado.

Dada la orientación del gobierno de entonces y el establecimiento de la estabilidad laboral, los servidores públicos se volvieron casi intocables, desnaturalizándose tal derecho. Después del shock económico, hubo la necesidad de reducir el tamaño del Estado y no obstante la vigencia del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y de su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el gobierno dio el Decreto Ley N° 26093, que le permitió, entre otros mecanismos, disminuir sensiblemente el número de trabajadores públicos.

La estabilidad lleva aparejada deberes, obligaciones y derechos propios de la carrera administrativa. En consecuencia, desde el punto de vista legal, estarían perfectamente delimitados los derechos tanto de los servidores permanentes como de los contratados con vínculo laboral como por los de la modalidad de Servicios No Personales.

Esta clara separación no debería ser perturbada en absoluto en aras de preservar la estabilidad jurídica en el ámbito laboral y así es en efecto cuando se respetan las normas que regulan las diversas formas de vínculo contractual y laboral. La realidad, en cambio, nos ha demostrado que existe un mal manejo administrativo de las entidades públicas

2.8. EL RÉGIMEN ESPECIAL LABORAL DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS, DECRETO LEGISLATIVO 1057, QUE CREA EL CAS Y SUS NORMAS MODIFICATORIAS

2.8.1. Aspectos Generales

Nos referimos al proceso que viene realizándose en el Perú desde junio de 2008, respecto a la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS, el mismo que, de acuerdo al Decreto Legislativo 1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios que en su artículo 1 señala que este regula un régimen especial

de contratación administrativa que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública.

Asimismo, dicha norma establece como parte del contenido del contrato "administrativo de servicios" (artículo 6 °, incisos 1 a 4): Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana; veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana; treinta (30) días calendario continuos de descanso por año cumplido; afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, fijando como base máxima de la contribución el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

Como se dará cuenta posteriormente el CAS vendría a sustituir, en gran parte, al Régimen de los Servicios No Personales, en adelante SNP, un sistema de contratación de personal en la Administración Pública de carácter perverso que no reconocía ningún derecho laboral a los servidores sujetos a ella.

Esta norma solo reconocía algunos derechos laborales y en los que reconoce solo lo otorga en forma parcial, por lo que se les consideró a estos trabajadores como de segunda categoría, si lo comparamos con los trabajadores sujetos al régimen de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) y al régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728).

Respecto a ello, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado, el 7 de setiembre de 2010, con la Sentencia recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC, Proceso de Inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Ley 1057 que regula el "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" y el Fallo Aclaratorio del 11 de octubre de 2010. Mucho antes ya se habían pronunciado la Defensoría del Pueblo, el Poder Judicial y la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

Con respecto a este régimen muchos especialistas en la materia se han pronunciado a favor y en contra, retomando con ello el viejo debate entre los que avalan el modelo Estatutario Unilateralista (Derecho Administrativo) y los que defienden el modelo Contractualita Bilateral (Derecho laboral), en la relación Estado servidores públicos, que se detallan en las siguientes líneas.

2.8.2. ¿Qué Beneficios Laborales se Ven Afectados por el CAS?

Afecta a los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral público:

- a) Afecta el derecho a la permanencia de miles de trabajadores contratados para labores

permanentes que cuentan con más de un año de servicios, porque, en la medida que han sido incorporados al CAS, han perdido la protección establecida por la Ley 24041, que solo es aplicable a los contratados bajo el Decreto Legislativo 276, tal como se ha establecido en numerosas sentencias del Tribunal Constitucional. Afectación en la incorporación a la carrera administrativa que corresponde a los servidores públicos contratados para labores permanentes por más de tres años consecutivos (Decreto Legislativo 276), lo cual es impedido por su incorporación al CAS.

- b) Respecto a los servidores públicos que laboran en las entidades públicas sujetos al régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) bajo las modalidades de SNP, locación de servicios y similares, al pasar al régimen de los CAS, se les negaría el derecho al reconocimiento de la existencia de una relación laboral, tal como lo han establecido numerosos fallos del Poder Judicial y del TC.
- c) Se desconoce determinados derechos económicos del régimen laboral común, entre ellos la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, etc.
- d) Relativiza los derechos colectivos laborales, entre ellos el de sindicación, la negociación colectiva y el de huelga, reconocidos en la Constitución del Estado, en los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo y en diferentes tratados internacionales.

2.8.3. La Carrera Administrativa y el CAS como Freno a su Consolidación

El CAS, al igual que el Régimen de los SNP mientras o se elimine, continuara siendo un obstáculo para la institucionalización y revalorización de la carrera administrativa, ya que lo único que está generando es incrementar la carga de servidores públicos sin línea de carrera y sin los derechos laborales establecidos en la legislación laboral común, como se observará con el incremento de contratos CAS, por la excesiva discrecionalidad de los titulares de las entidades. Ellos cumplen las mismas funciones y les asignan iguales responsabilidades, pero no tienen derecho a la carrera, con lo cual esta se encuentra prácticamente en extinción, a pesar de tener una base legal y constitucional.

En efecto, el artículo 40 de la Constitución vigente reza: "La Ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en la carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza". Como se observará, la Carta Magna establece la dispensa de este derecho solo

a determinados funcionarios de designación política o de confianza, pero en la práctica esta dispensa se ha ampliado a miles de trabajadores sujetos al régimen CAS.

2.8.4. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional Respecto al Régimen CAS

A) Posición del Tribunal Constitucional. Sentencia del Tribunal Constitucional Recaída en el Expediente 00002-2010-AI/TC.

i) Antecedentes

Con fecha 8 de enero de 2010; 5,000 ciudadanos interponen demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo 1057, Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS, impugnando sus artículos I°, 2°, 3° 5,6.1° y 6.2°, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM.

La demanda considera que dicho dispositivo vulnera los siguientes artículos de la Constitución: 2.2° (derecho a la igualdad ante la ley), 104° (delegación de facultades), 25° (jornada ordinaria de trabajo), 23° tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24° (derechos laborales del trabajador), 26.1° (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación), 27° (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42° (derecho de sindicación de los trabajadores públicos) y 103° cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho).

El TC, el 31 de agosto del 2010 emite su sentencia declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad y aplica una sentencia interpretativa, disponiendo que el Ministerio de Trabajo emita la normatividad complementaria a fin de garantizar los derechos de sindicación y huelga y de establecer las limitaciones razonables a este régimen especial laboral.

Posteriormente, emite una Sentencia Aclaratoria el 11 de octubre del mismo año, estableciendo que sea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la que se encargue de dictar las normas complementarias y no el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ii) Fundamentos Importantes del TC Sobre la Materia

El Tribunal Constitucional realizó un minucioso análisis de la demanda y de la contestación de la misma, pronunciándose en cada uno de los puntos controvertidos, en especial en los puntos que se detallan a continuación:

Respecto a la constitucionalidad de la delegación asignada, el Supremo Tribunal estima que las facultades delegadas en materia de modernización del Estado sí comprenden el funcionamiento del aparato burocrático de este por lo que legislar sobre los servicios prestados para la Administración Pública, como es el caso del CAS, resulta pertinente.

Con relación a la naturaleza jurídica del régimen CAS, coincide con la posición del Poder Judicial y de la Comisión de Trabajo del Congreso, en el sentido de que en esta relación sí se presenta los elementos esenciales de la relación laboral: servicios personales, dependencia y subordinación y la remuneración, por lo que le otorga la calidad de contrato laboral independiente o especial.

El Tribunal Constitucional deja en claro que no es posible que la norma impugnada sea aplicada tal como fue promulgada, tanto porque su naturaleza es distinta de la denominación que el legislador ordinario le confirió, como, porque su aplicación, en tanto considerada como una norma de naturaleza laboral, exige que sea interpretada y complementada con el contenido de la Constitución, por lo que se justifica dictar en ese extremo una sentencia de naturaleza interpretativa que establezca el sentido correcto de las normas impugnadas.

El Supremo Tribunal realiza una comparación entre los regímenes laborales (público y privado) con el régimen del CAS, determinando que los primeros protegen en mayor medida a los trabajadores. Sin embargo, cuando compara el sistema de los Servicios No Personales SNP (Existente al inicio del CAS), advierte que este último es mucho más favorable para los trabajadores.

El T.C. observa que los derechos fundamentales con contenido laboral sí son objeto de reconocimiento en el Decreto Legislativo 1057, como ocurre con la jornada de trabajo y el descanso semanal. También ocurre lo mismo con el descanso anual; sin embargo, la discrepancia la parte demandante es que solo se conceden, en este caso, 15 días, mientras que en el caso de los trabajadores de otros regímenes laborales es de 30 días. Sobre el particular cabe precisar que la Constitución no establece un periodo de tiempo, sino la necesidad de que dicho descanso se da con la periodicidad señalada.

Respecto a los derechos de sindicación y huelga el Supremo Tribunal advierte que existe una evidente omisión constitucional que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28° de la Constitución. Encarga a la autoridad administrativa competente (SERVIR) dictar la regulación necesaria en acatamiento de la Constitución, para la protección de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que reconoce la Constitución a favor de los trabajadores en cualquier

régimen laboral, incluidos los que ahora forman parte del sistema de contratación laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, entendido este último, a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes.

El Tribunal Constitucional considera que debe actuar responsablemente al advertir que si se declarase la inconstitucionalidad de la Ley impugnada, se generaría un vacío normativo, que importaría dejar sin derechos laborales a quienes han sido contratados bajo su marco regulatorio, situación que sería manifiestamente inconstitucional, por lo que opta por una sentencia interpretativa estimativa en el siguiente sentido: " a partir de la presente sentencia, el artículo Iº del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que, como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional".

Finalmente, dispone que, en relación al Decreto Legislativo 1057, corresponde también que la Autoridad del Servicio Civil de la Administración Pública dicte la regulación necesaria para que, complementando dicha legislación, adopte disposiciones tales como la fijación de los límites para la contratación de personal bajo esta modalidad, de modo que pueda hacerlo no solo fijando porcentajes respecto del total de trabajadores de este régimen, sino estableciendo otros criterios que considere razonables para tal efecto.

iii) La Sentencia del TC

El Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú resolvió:

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo Iº del Decreto Legislativo N.º 1057, conforme se ha expuesto en el Fundamento 47 de la presente sentencia.
2. Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte, en un plazo no mayor de 30 días, la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28º de la Constitución.
3. Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte la legislación que considere necesaria para regular los aspectos detallados en el Fundamento 48 de la presente resolución, en un plazo que no exceda del 31 de diciembre de 2010.

4. De conformidad con los artículos 81° y 82° del CPC, esta sentencia y las interpretaciones en ella contenidas son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales.

2.8.5. Análisis de la Ley 29849, ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales

El Presidente de la República promulgó la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, que fuera aprobado por el Congreso de la República mediante el dictamen por minoría propuesto por la Comisión de Trabajo del Congreso de la República.

Esta norma decreta la eliminación progresiva del régimen CAS que, como sabemos, fue una de las propuestas del plan de Gobierno presentada por el Partido Nacionalista - Gana Perú en las elecciones presidenciales para el período 2011-2016.

A la fecha de aprobación de la Ley el número de trabajadores involucrados en esta norma de acuerdo a las estadísticas remitidas al Congreso por la Presidencia del Consejo de Ministros alcanzaba a 188,000 trabajadores, los mismos que verán incrementados sus beneficios laborales durante un período transitorio, en la que se eliminará el régimen CAS para ir incorporándose paulatinamente a un Nuevo Régimen del Servicio Civil.

Analicemos la norma promulgada. Ley 29849.

Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057.

La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Este artículo pretende, además de establecer la eliminación progresiva, el establecer un régimen de carácter transitorio denominado "Régimen laboral Especial del Decreto Legislativo 1057".

Lo antes mencionado viene a corregir algunas de las causales de la presunta inconstitucionalidad del primigenio Decreto Legislativo 1057, en la que se establecía que el Régimen CAS no correspondía a una relación laboral típica, sino a una relación de tipo administrativa, situación que fue aclarada por el Fallo del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 002-2010-PI/TC, en su Fundamento N° 47, al establecer que este correspondía a un régimen especial de naturaleza laboral. Dicho fundamento dice:

"De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1 del Decreto Legislativo 1057 debe ser interpretado de manera que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado 'contrato administrativo de servicios' deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen 'especial' de contratación laboral para el sector público, el mismo que, como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional".

De otro lado, el artículo 1, Objeto de la Ley, debe incardinarse con la Primera Disposición Complementaria Transitoria que indica:

"La eliminación del régimen laboral especial del Decreto Legislativo 1057 se produce de manera gradual a partir del año 2013, con la implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil. Para tal efecto, en las leyes anuales del sector público se establecerán los porcentajes de ingreso para el Nuevo Régimen del Servicio Civil".

Como se observará el inicio de la eliminación progresiva tiene una condición suspensiva que es la "Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil", es decir, que si para enero del 2013 no se ha implementado este nuevo régimen, no se podrá iniciar la eliminación del régimen CAS, el cual puede prolongarse por muchos años más.

Artículo 2. Modificación de los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057 Modifíquese los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, los cuales quedan redactados con los textos siguientes:

Artículo 3. Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma lo que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio".

La modificación del artículo 3 del Decreto Legislativo 1057 pretende subsanar los defectos observados por el Tribunal Constitucional en su fallo recaído en el Expediente N° 002-2010-PI/TC, es decir otorgarle la naturaleza de laboral especial y el carácter de transitorio, como ya lo hemos observado anteriormente.

Artículo 6. El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será

- aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
 - d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
 - e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del Sector Público.
 - f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
 - g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
 - h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.
 - j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
 - k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.
Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.
 - l) Recibir al término del contrato un Certificado de Trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público".

Con relación a los beneficios propuestos por la Ley 29849 respecto al Decreto Legislativo 1057, se pueden observar las siguientes diferencias:

El inciso b) otorga un aguinaldo por Fiestas Patrias y otro por Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales del presupuesto del sector público. Esto sería el mayor beneficio otorgado a los trabajadores del régimen CAS, ya que este no fue considerado en el Decreto Legislativo 1057 ni tampoco fue considerado en su Reglamento

el Decreto Supremo 075-2008-PCM y su modificatoria el Decreto Supremo 065-2011-PCM. Tampoco fue considerado en el fallo del Tribunal Constitucional antes mencionado. Otro beneficio adicionado es el correspondiente al literal f) de la norma en comento, referida a las vacaciones remuneradas de 30 días naturales. Debemos recordar que el Decreto Legislativo 1057 establecía un descanso de 15 días por año, situación que no se modificó ni con el reglamento ni con el fallo del Tribunal Constitucional.

Con respecto al literal k), respecto a la filiación al régimen contributivo que administra ESSALUD, no se ha modificado respecto a la base máxima equivalente al 30% de la UIT, sino respecto al subsidio que percibe el trabajador en caso de descanso médico o licencia pre o post natal, ya que la norma establece que "cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador". En este caso, el trabajador no va a verse perjudicado respecto a un subsidio diminuto y será la entidad contratante la que tenga que pagar este diferencial.

Con respecto a los derechos colectivos el artículo 6 modificado, solo considera al derecho a la libertad sindical en su literal i), no mencionado nada respecto al derecho de huelga.

En efecto la Constitución Política del Estado en su artículo 42, establece que "se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional".

La Ley solo ha considerado el derecho a la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias (artículo 6, literal i).

La Ley ni siquiera ha considerado el Fallo del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC, Demanda de Inconstitucionalidad de más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, que ordena "disponer que el Ministerio de Trabajo (después en su Fallo Aclaratorio SERVIR), dicte, en un plazo no mayor de 30 días, la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28 de la Constitución".

Tampoco ha considerado el artículo 11-B, artículo adicionado por el artículo 2 del Decreto Supremo 065-2011-PCM, publicado el 27 de julio de 2011, en cumplimiento del Fallo del Tribunal Constitucional y que a la letra dice:

Artículo 8. Concurso Público

El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información".

Con respecto a este artículo adicionado debemos manifestar que es novedosa la figura del concurso público como requisito previo para el ingreso al Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios. En efecto, el Decreto Legislativo 1057 no hacía mención a ningún requisito previo de concurso o evaluación para la suscripción de dichos contratos, solo exigía, en su artículo 4, que el requerimiento sea realizado por la dependencia usuaria y la existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o la que haga sus veces.

El reglamento del Decreto Legislativo establecía en su artículo 3 un procedimiento de contratación en la que establecía cuatro etapas: la preparatoria, la convocatoria, la selección y la suscripción y registro del contrato. La selección comprendía la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio y debía incluir: a) la evaluación curricular y el criterio de la entidad convocante, b) la evaluación escrita y entrevista. En todo caso la evaluación se debía de realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades.

No cabe duda que el concurso público considera mayores exigencias para el candidato a ingresar al Nuevo Régimen CAS.

"Artículo 9. Obligaciones y Responsabilidades Administrativas

Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o

cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora. El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria".

La adición del artículo 9 tiene como objetivo determinar claramente las obligaciones y responsabilidades administrativas de los trabajadores sujetos al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057. A estos trabajadores les corresponde se les aplique, de ser el caso, las obligaciones y responsabilidad administrativas emanadas en lo que resulte pertinente de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil.

De igual manera, se encuentran considerados dentro de los topes mensuales establecidas en las normas pertinentes y respecto a la responsabilidad administrativa funcional, en lo que corresponda.

De otro lado se ha establecido que se aplicará un procedimiento disciplinario especial aprobado mediante la norma reglamentaria.

"Artículo 10. Extinción del Contrato

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento.
- b) Extinción de la entidad contratante.
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- d) Mutuo disenso.
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
- f) Resolución arbitraria o injustificada.
- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- h) Vencimiento del plazo del contrato.

La resolución arbitraria o injustificada del contrato administrativo de servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (03). El período de prueba es de tres (03) meses".

Respecto al artículo 10 adicionado debemos manifestar que este considera casi en su totalidad los supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios establecido en el artículo 13 del reglamento del Decreto Legislativo 1057 aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, con las siguientes novedades:

El literal c) ha cambiado la decisión unilateral del contrato por el de la renuncia sin modificación alguna de su contenido.

Respecto al literal d) ha cambiado el mutuo acuerdo entre el contratado y la entidad contratante por el mutuo disenso, figura ya considerada en el régimen laboral privado.

Ha establecido en el literal f) la resolución arbitraria o injustificada del contrato CAS, en cuyo caso le genera al trabajador el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres. El Reglamento establecía una indemnización no mayor de dos remuneraciones mensuales, previo proceso judicial.

De otro lado, ha considerado también como período de prueba para estos contratos CAS el del régimen laboral común, es decir, de tres meses.

2.8.6. Recientes Pronunciamientos del Tribunal Constitucional Respecto al CAS

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias respecto a los problemas surgidos con la aplicación de los contratos CAS. En ello se observa que el criterio imperante en el Supremo Órgano ha ido variando desde una posición formalista en contra de los intereses de los servidores hasta una posición racional y de fondo a favor de ellos. Veamos dos sentencias al respecto.

A.- En la Sentencia del TC Recaída en el Exp. 03818-2009-PA/ TC del 12 de Octubre de 2010, Acción de Amparo interpuesta por ROY MARDEN, Leal, contra COFOPRI por el presunto despido arbitrario, habiendo prestado servicios por régimen SNP y CAS, fundamentándose en el principio de la primacía de la realidad.

El Juzgado Mixto de Tarapoto declaró fundada la demanda, estableciendo que había una relación laboral simulada y que por lo tanto los contratos CAS carecen de valor.

La Sala revisora revocó la apelada y la declara improcedente, estimando que es necesaria una estación probatoria para resolver la pretensión.

El demandante plantea un recurso extraordinario para ser resuelto por el Tribunal Constitucional.

El Magno Tribunal se pronuncia en contra del servidor fundamentándose principalmente en lo siguiente:

"6.- Dichas conclusiones llevan a que este Tribunal establezca que en el proceso de amparo resulta innecesario e irrelevante que se dilucide si con anterioridad a la suscripción del contrato CAS el demandante había prestado servicios de contenido laboral encubiertos mediante contratos civiles, pues en el caso de que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituye un periodo independiente del inicio del contrato CAS, que es constitucional. Por lo tanto, dicha situación habría quedado consentida y novada con la sola suscripción del contrato CAS."

El Tribunal Constitucional declaró Infundada la demanda y expresó que la interpretación constitucional del 13.3 del Decreto Supremo 075-2008-PCM, es la siguiente:

"Si el despido se produce por terminación injustificada, el empleador tiene la obligación de pagar automáticamente al trabajador la indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos meses. En caso de que el trabajador no abone en forma automática la indemnización, el trabajador podrá interponer la demanda correspondiente.

Si el trabajador considera que no ha cometido la falta imputada que sustenta su despido o este constituye una sanción desproporcionada, podrá interponer una demanda solicitando que se le abone una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos meses."

B.- Sentencia del TC Recaída en el Exp. 01154-2011-PA/TC del 13 de Diciembre de 2011.

Acción de Amparo interpuesta por Luz Huanca Herrera contra COFOPRI por el presunto despido arbitrario, habiendo prestado servicios por régimen SNP y CAS, fundamentándose en el principio de la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de derechos.

El Magno Tribunal al declarar fundada la demanda se fundamenta principalmente en lo siguiente:

"Resulta relevante destacar la continuidad de las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y los contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, una relación de naturaleza laboral y no civil"

El Tribunal Constitucional falló dándole la razón a la servidora, declarando fundada la demanda y nulo el despido, ordenando la reposición de Luz Huanca Herrera en el mismo

cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría en el plazo de dos días con costos.

C.- Sentencia del TC Recaída en el Exp. 0087-2012-PA/TC del 11 de junio de 2013

Demandante: Juan Jara Chura

Demandado: Municipalidad Provincial de Arequipa

Materia: Amparo por presunto despido arbitrario, habiendo prestado servicios por régimen SNP y CAS. Y se fundamenta en el principio de la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de derechos.

Fundamento del TC

Si no se renueva el contrato de un trabajador CAS y éste sigue laborando, "debe pasar a la planilla de contrato indeterminado" y si es despedido podrá solicitar su reposición. Porque la "prórroga automática no tiene fundamento legal ni constitucional".

FALLO

- 1.- Declarar FUNDADA la demanda
- 2.- Declarar NULO EL DESPIDO
- 3.- Ordena la reposición de JUAN JARA CHURA en el mismo cargo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría en el plazo de dos días con costos

2.9. LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEY 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

2.9.1. Hacia Donde Apuntan los Modelos de Reforma del Empleo Público

En materia de empleo público también se culpa a la estabilidad laboral absoluta que se mantiene el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento el Decreto Supremo 005-90-PCM como los culpables de la disminución de la eficiencia y calidad en los servicios públicos, debido a que los servidores con éste régimen son "dueños del puesto de trabajo" y perciben sus ingresos sin necesidad de hacer mayor esfuerzo en mejorar su eficiencia. Ello explica que inicio de la década de los 90 comenzó a introducirse en la administración pública el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) en las nuevas instituciones públicas que se creaban entre ellas SUNAT, la Superintendencia de Banca y Seguro, INDECOPI y en otras instituciones como el Congreso de la República, el Banco Central de Reserva, entre otras, observándose una mejora en la eficiencia y en la calidad de los servicios.

Por ello, uno de los pilares de la reforma del empleo público es la de flexibilizar el derecho a la estabilidad laboral absoluta e implementar mecanismos de evaluación CON PREMIOS

Y SANCIONES en busca de una mayor eficiencia de los servidores públicos como se observa en el nuevo régimen del servicio civil.

Ya, en el 2004, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público que en su literal c), del artículo 15 señalaba lo siguiente:

Artículo 15. Enumeración de Derechos

c).- Protección adecuada contra el cese arbitrario, con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso."

Como sabemos este término proviene del régimen laboral privado y tiene como sustento la normatividad constitucional el artículo 27 de la Constitución Política que dice:

"Constitución Política 1993. Artículo 27.- La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario."

Comenzó a reemplazar a los términos "estabilidad laboral" consignados en la normativa de los regímenes público y privado.

2.9.2. Criterio Aplicado en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

El nuevo régimen del servicio civil ha proscrito el término estabilidad laboral de la normatividad y la ha reemplazado por "Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil" establecido como principio de este régimen en el literal k) del artículo III del Título Preliminar de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. Esta modalidad de protección, como hemos visto en ítem anterior es igual a la propuesta por la Ley Marco del Empleo Público y por la Constitución Política del Estado de 1993.

Se ha otorgado el derecho de protección contra el cese arbitrario a los servidores civiles de carrera, previa aprobación de un concurso público y de haber superado un periodo de prueba. Estos servidores, que como ya hemos analizado, constituyen un número reducido ya que sólo corresponde a un solo grupo ocupacional de los cinco grupos existentes que ha considerado la Ley. La normativa al respecto dice:

"Artículo 66. Características de la Contratación de los Servidores Civiles (de Carrera)

Los servidores civiles de carrera se incorporan al régimen del Servicio Civil por un periodo indeterminado y están sujetos únicamente a las causales de suspensión y término establecidas en los artículos 47y 49 de la presente Ley.

Las causales de suspensión y término son estudiadas en otro capítulo de la obra.

Adicionalmente, también tienen este derecho los servidores de actividades complementarias. La Ley 30057, establece al respecto:

"Artículo 75. Incorporación y Período de Prueba (Servidores de Actividades Complementarias)

Los servidores de actividades complementarias ingresan mediante concurso público de méritos. Para los casos de convocatorias a procesos de selección a plazo indeterminado, el ganador del concurso público de méritos pasa por un período de prueba que no puede ser mayor a tres (3) meses. En caso el servidor de actividades complementarias no supere el periodo de prueba, la relación con el Servicio Civil termina.

2.9.3. Protección Reparadora o Restitutoria del Despido Nulo o Injustificado. El Servidor Civil Decide

No se podrá exigir la reposición en caso que la entidad se haya extinguido o esté en proceso de hacerlo

Lo establecido en la Ley se adecúa a los nuevos pronunciamientos del Tribunal Constitucional en esta materia, la que propone que sea el trabajador o servidor civil quien opte por cualquiera de las dos protecciones contra los despidos nulos o injustificados.

La norma al respecto señala lo siguiente:

"Artículo 36. Efectos de la Destitución Nula o Injustificada

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el juez otorga el derecho al servidor civil a solicitar el pago de una indemnización o la reposición. En caso la entidad se haya extinguido o esté en proceso de hacerlo sólo corresponde la indemnización. Aquel servidor civil repuesto lo es en su puesto u otro del mismo nivel. Todo servidor civil repuesto se sujeta a los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores de su grupo.

Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Las normas reglamentarias establecen la indemnización a que se refiere el presente artículo. No procede reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza. Para el caso de funcionarios públicos y directivos públicos que no sean de confianza, se está a las reglas especiales previstas en la presente Ley.

2.9.4. Solo dos Tipos de Destitución la Nula y la Destitución Injustificada

La norma sólo ha considerado dos tipos de destitución la nula y la injustificada y no las cinco establecidas en los fallos del Tribunal Constitucional.

El Tribunal Constitucional como supremo intérprete de la Carta Magna y cuyos fallos tienen el carácter vinculante para las autoridades públicas, en su fallo de fecha 13 de marzo de 2003 recaído en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, ha modificado, según algunos especialistas, la clasificación de los despidos establecidos por las normas laborales vigentes en las que a continuación se detallan:

A) Los Despidos Incausados

Se refiere a los despidos que tiene como causa el segundo párrafo del Artículo 34 la LPCL; el que faculta a los empleadores a despedir sin causa de por medio a condición de que se le pague una indemnización por despido arbitrario, es decir una remuneración y media mensual por cada año de servicio hasta un tope de doce remuneraciones.

De acuerdo con la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, en su fundamento N° 15, corresponde a dicho tipo de despido la reposición en el empleo.

B) Los Despidos Fraudulentos

En estos casos el empleador inventa una causa, inexistente o prefabrica pruebas para despedir algún trabajador o para dar por concluido el vínculo laboral a través de "falsas renunciaciones".

El Tribunal Constitucional a través de la Sentencia N° 628-2001-AA/TC, ha observado que en estos despidos se atenta también contra el derecho al trabajo, en la que se viola la libre voluntad de una de las partes, por lo que esta situación es equiparable al despido sin causa, por lo que deviene en lesivo al derecho constitucional del trabajo.

Corresponde también la reposición al centro de trabajo.

C) Los Despidos Nulos

Como ya lo hemos desarrollado en los capítulos anteriores estos despidos se configuran cuando se atentan contra determinados derechos fundamentales regulados en la LPCL. Entre ellas podemos mencionar: a) razones discriminatorias, b) por represalia, c) por ser representantes de los trabajadores o por actividades sindicales, por embarazo, por ser portador del SIDA o por discapacidad. En estos casos corresponde la acción de reposición en su puesto de trabajo o de indemnización, a elección del trabajador.

D) Los Despidos con Vulneración de Derechos Fundamentales

Estos despidos ocurren cuando el empleador al despedir a un trabajador no necesariamente vulnera derechos de orden laboral sino de otros tipos, considerados en la Constitución del Estado o denominamos derechos de la persona. Es muy frecuente los casos de la vulneración al derecho al debido proceso, al derecho de defensa, a los derechos de ciudadanía, etc.

Corresponde a criterio del TC la reposición en el empleo.

E) Despidos con Pago de la Indemnización

En estos casos el empleador despide al trabajador imputándole causas razonables de falta grave pero en un juicio ordinario laboral no se demuestra fehacientemente estos hechos.

No significa que se ha prefabricado pruebas (o se haya incurrido en despido fraudulento), sino que la falta grave no se encuentra respaldada por medios probatorios, por lo que el juez ordinario laboral no se ha pronunciado a favor de éste. En este caso el trabajador no tendría derecho a la reposición sino al pago de la indemnización por despido arbitrario anteriormente comentada.

La destitución nula de acuerdo a la Ley 30057 es aquella que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

El Reglamento de la Ley realiza una diferenciación entre destitución nula y destitución injustificada en los siguientes términos:

2.9.5. La Destitución Nula

Es nula la destitución que se produzca en base a las siguientes causales:

- a) La afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- b) La discriminación, por cualquiera de las causas enumeradas en el Artículo III, literal c, del Título Preliminar de la Ley, referido a la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- c) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto, siempre que la entidad hubiera tenido conocimiento de dicho estado.
- d) La presentación de un reclamo a la entidad o la acción ante las autoridades

judiciales o administrativas competentes. (Reglamento Gral. Art. 224).

Si bien el Reglamento de la Ley no lo contempla también incurriría en destitución nula si esta se basa en:

Que el servidor sea portador del SIDA

Que el servidor tenga discapacidad física o mental

2.9.6. La Destitución Injustificada

Es injustificada toda aquella destitución en la que la entidad no haya llegado a acreditar la existencia de la causal invocada en el procedimiento de desvinculación o aquella destitución que se haya realizado sin la observancia del procedimiento previsto para cada caso. (Reglamento Gral. art. 225)

2.9.7. Consecuencias de la Destitución Injustificada y la Destitución Nula

La destitución declarada nula o injustificada por el Tribunal del Servicio Civil o el Poder Judicial genera en el servidor el derecho a solicitar el pago de una indemnización o la reposición a su mismo puesto o a un puesto similar de no ser posible lo primero, conforme al artículo 36 de la Ley. En el caso de la reposición esta se da sin perjuicio del pago de las compensaciones dejadas de percibir con motivo de la destitución. El servidor repuesto tendrá los mismos deberes, derechos y condiciones aplicables a los servidores de grupo que corresponda al momento de la reposición. (Reglamento Gral. Art. 226)

2.9.8. La Indemnización por Cese Injustificado

La Ley 30057 en su artículo 36 establece que la indemnización por cese arbitrario sea establecida por norma reglamentaria, contraviniendo con lo propuesto por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) la cual establece que no se debe dejar que las normas reglamentarias desarrollen derechos importantes de los servidores públicos.

La indemnización por destitución nula e injustificada de acuerdo al Reglamento Gral. en su artículo 227 la ha equiparado a la que se paga en el régimen laboral privado.

La indemnización a que se refiere la Ley tomara como base de cálculo la compensación económica compuesta de la principal y la ajustada pagada en el último mes de servicio. La indemnización equivale a una y media de dichas compensaciones económicas mensuales, por cada año completo de servicios, hasta un máximo de doce (12) compensaciones

económicas mensuales. Las fracciones se abonan en forma proporcional por dozavos y treintavos.

No procede la reposición ni indemnización en el caso de los servidores de confianza.

2.9.9. Indemnización por Destitución Nula o Injustificada en Caso de Servidores de Actividades Complementarias Contratados a Plazo Fijo.

En el caso de los servidores de actividades complementarias contratados a plazo fijo y los trabajadores de contratación directa, la indemnización será equivalente a una y media de compensaciones económicas tomando como base de cálculo la compensación económica compuesta de la principal y la ajustada pagada en el último mes de servicio, por cada mes completo dejado de laborar, con un máximo de doce (12) compensaciones principales y ajustadas mensuales. (Reglamento Gral. art. 228)

2.9.10. El Periodo de Prueba en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Las disposiciones relativas a esta institución fueron ampliamente debatidas en el Pleno del Congreso, ya que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social dictaminó que: "los servidores de carrera que ingresaban por concurso público se encontraban exonerados del periodo de prueba" en contrario a lo que proponía la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República que propuso lo contrario.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social consideraba que debería mantenerse la exoneración del periodo de prueba para los servidores de carrera que ingresan por concurso público, tal como lo establece el Decreto Legislativo 276, Ley de la carrera administrativa. Si no se exoneraba el periodo de prueba el concurso público no tendría mucha importancia en razón a que si un servidor público ha ganado en buena lid el puesto no puede ser posible que no adquiera la permanencia de manera inmediata. El ganador del concurso estaría en la incertidumbre de ser cesado en cualquier momento antes de superar este periodo, truncándose así su proyecto de vida. No debemos olvidar que para ingresar a la actividad pública el servidor habría tenido que renunciar a su antiguo empleo, por lo que podría quedar sin "soga y sin cabra". Lamentablemente en la administración pública la contratación de personal se encuentra todavía sujeto al juego político partidario y a la discrecionalidad del funcionario por lo que ello desalentaría a los futuros servidores a postular.

Finalmente, la Ley fue aprobada con la aplicación del periodo de prueba a los servidores civiles Directivos públicos, servidores de carrera y servidores de actividades complementarias que hayan ganado los concursos públicos de méritos. También se aplica a los servidores con contratos temporales.

En el nuevo régimen del servicio civil, Ley 30057, en su artículo 49, literal j) ha establecido como causal del término del servicio civil "el no superar el periodo de prueba".

Para los servidores de carrera el artículo 75 es más contundente al establecer que:

"Artículo 72. Período de prueba del servidor civil de carrera

El servidor civil de carrera que se incorpora mediante concurso público se sujeta a un período de prueba de tres (3) meses."

El Reglamento de la Ley ha desarrollado esta institución en la Ley del servicio civil.

2.9.11. Objeto del Periodo de Prueba en el Servicio Civil

Para el Reglamento de la Ley el periodo de prueba tiene por objeto, realizar retroalimentación, apreciar y validar las habilidades técnicas, competencias y experiencia del servidor en el puesto y por parte del servidor, la adaptación de este en el puesto, así como la conveniencia de las condiciones del puesto. El periodo de prueba se computa desde que el servidor inicia prestación de servicios en la entidad y su duración debe constar por escrito en la Resolución Administrativa o en el contrato, dependiendo de cada caso. (Reglamento Gral. art. 185)

2.9.12. Derechos y Obligaciones del Periodo de Prueba en el Servicio Civil

El servidor civil y la entidad tienen los derechos y obligaciones propios del personal del servicio civil, con las siguientes precisiones:

- a) Procederá el establecimiento de un nuevo periodo de prueba cuando el servidor desempeñe un nuevo puesto como directivo público, que implique una labor notoria y cualitativamente distinta a la desempeñada previamente en la misma entidad. De no superar el periodo de prueba, el servidor civil volverá a su puesto primigenio.
- b) El término del servicio civil por no superar el periodo de prueba no genera el pago de indemnización en favor del servidor civil.
- c) En caso el servidor civil decida voluntariamente terminar su vinculación con la entidad antes de cumplirse el periodo de prueba pactado, operara el mismo procedimiento para darle formalidad al término del servicio. El plazo para la comu-

nicación de su decisión será de cinco (05) días calendarios anteriores a la fecha de cese en la entidad.

- d) Si el servidor civil requiere la exoneración del plazo de pre aviso a la entidad y esta no le contesta en cinco (5) días hábiles, se entenderá aprobada la exoneración.

Los meses de periodo de prueba a los cuales hacen alusión los artículos 60.4, 72 y 75 de la Ley, y el presente Reglamento, son meses calendario.

La resolución administrativa que declare la terminación del Servicio Civil debe estar debidamente motivada de acuerdo a lo establecido en el Reglamento, y al inciso j) del artículo 49 de la Ley. (Reglamento Gral. artículo 187)

2.9.13. Término del Servicio Civil por no Superar el Periodo de Prueba

Cuando el servidor no se adecúa al puesto, la Entidad declarara que aquel no ha superado el periodo de prueba. Para tal efecto, la declaración por medio de la cual se comunica al servidor civil su cese, deberá contener el motivo de la misma, explicando las razones o hechos por los cuales se considera que no supero el periodo de prueba para ocupar el puesto.

La comunicación al servidor público, de no haber superado el periodo de prueba, deberá ser notificada, bajo responsabilidad, por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, hasta dentro de los cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del periodo de prueba, establecido en la correspondiente resolución o contrato y se sustentara en el informe que el jefe inmediato elabore y remita a la Oficina de Recursos Humanos, previamente.

El efecto de no superar el periodo de prueba es que concluye el vínculo que une a la entidad con el servidor, de acuerdo al artículo 49 literal j) de la Ley. (Reglamento Gral. artículo 188)

2.9.14. El Periodo de Prueba de los Directivos Públicos, Servidores de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias

El periodo de prueba para los diferentes grupos ocupacionales, a excepción de los funcionarios y servidores de confianza, han sido establecidos de la siguiente manera.

A. Periodo de prueba para directivos públicos

La Ley en su artículo 60.4 ha establecido para los directivos públicos el periodo de prueba no solo en cantidad de tiempo (no menor de tres meses ni mayor de seis meses) sino

también en lo relativo al cumplimiento de metas de carácter institucional, pero que no ha sido desarrollado en el Reglamento. Así, la Ley 30057, Ley del Servicio Civil establece:

Artículo 60. Características de la contratación de directivos públicos

Están sujetos a un periodo de prueba no menor de tres (3) ni mayor de seis (6) meses y a la evaluación anual de cumplimiento de metas de carácter institucional.

En todos los casos, el periodo de prueba debe constar por escrito en la Resolución Administrativa de inicio.

B. El Periodo de prueba de los servidores civiles de carrera

El artículo 72 de la Ley del Servicio Civil establece:

"El servidor civil de carrera que se incorpora mediante concurso público se sujeta a un período de prueba de tres (3) meses.

C. Periodo de prueba de los servidores civiles de actividades complementarias

Los servidores de actividades complementarias pasaran por un periodo de prueba que no podrá ser mayor de tres (03) meses, se trate de vinculación a plazo indeterminado o a plazo fijo, de acuerdo a lo regulado por el artículo 75 de la Ley. Dicho periodo deberá constar por escrito en el contrato.

Para los servidores de actividades complementarias a plazo fijo se deberá respetar los siguientes criterios:

- i) Contratos con una duración de hasta tres (03) meses, el periodo de prueba será máximo de quince (15) días calendario.
- ii) Contratos con una duración de hasta seis (06) meses, el periodo de prueba será máximo de un (01) mes calendario.
- iii) Mayor a 6 meses, el periodo de prueba será hasta tres (03) meses y no menos de un (01) mes.

La renovación o ampliación del plazo, antes de que se haya vencido el contrato, no requiere establecer un nuevo periodo de prueba. (Reglamento Gral. art. 191)

El Reglamento ha desarrollado una aplicación novedosa respecto a la duración del periodo de prueba en los contratos a plazo fijo de servidores de actividades complementarias al establecer periodos de un mes y quince días en proporción al tiempo establecido en la contratación lo cual nos parece bastante razonable.

La Ley en el artículo 11 y otros, ha establecido que los servidores civiles que ingresen a la administración pública por concurso público se encuentran sometidos al periodo de prueba. Sin embargo la Cuarta disposición complementaria y transitoria ha exonerado del periodo de prueba a los servidores actuales de los regímenes 276, 728 y CAS.

En el Cuadro N° 30 podemos observar los diferentes grupos ocupacionales y su relación con el periodo de prueba.

2.9.15. Los Grupos Ocupacionales y su Relación con el Periodo de Prueba

GRUPO OCUPACIONAL	PERIODO DE PRUEBA
Funcionarios Públicos	No tienen
Directivos públicos	De 3 a 6 meses Evaluación anual de metas institucionales
Servidores civiles de carrera	3 meses
Servidores de actividades complementarias	3 meses
Servidores contratos a plazo fijo	15 días en contratos no mayores de 3 meses 1 mes en contratos no mayores de 6 meses 3 meses en contratos mayores de 6 meses

*Fuente: Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento

2.9.16. ¿Le Corresponderá Protección Contra el Cese Arbitrario a los Funcionarios Públicos, a los Directivos Públicos y al Personal de Confianza?

La Constitución Política, el Decreto Legislativo 276 y la Ley 30057, Ley del servicio civil no menciona como derecho el de la estabilidad para los funcionarios, a los directivos públicos y a los servidores de confianza, sin embargo, debemos mencionar que sólo le corresponderá la permanencia en el puesto mientras dure el mandato que se le ha conferido, el mismo que puede ser por elecciones o por designación a través del nombramiento correspondiente. Este derecho es fundamental para que el funcionario pueda ejercer sin ningún tipo de presiones sus altas responsabilidades.

BIELSA, manifiesta que la estabilidad legal es una garantía nominal si no se ejercitan recursos jurisdiccionales para impugnar las violaciones de ella. Con estabilidad legal los funcionarios están seguros si los gobernantes no son aventureros de la política e incapaces de gobernar con el decoro que la nación exige. En principio, el funcionario es necesario mientras la Administración Pública realiza la función que él desempeña, pues la función pide al funcionario, y no el funcionario a la función.

2.10. LA NUEVA LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES LEY 27972

2.10.1. La Municipalidad

Es el órgano del gobierno local que emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público con autonomía económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

2.10.2. El Municipio

Podemos entender por municipio la comunidad de personas asociadas por vínculos de tradición localidad en trabajo, con cierta autonomía dentro del territorio de un Estado, dirigida por la autoridad que ella misma ha elegido para alcanzar los fines que le son inherentes.

2.10.3. Tipos de las Municipalidades

Las municipalidades son provinciales o distritales. Están sujetas a régimen especial las municipalidades de frontera y la Municipalidad Metropolitana de Lima. Las municipalidades de centros poblados son creadas conforme a la presente ley.

Las municipalidades se clasifican, en función de su jurisdicción y régimen especial, en las siguientes:

1. La municipalidad provincial, sobre el territorio de la respectiva provincia y el distrito de cercado.
2. La municipalidad distrital, sobre el territorio del distrito.
3. La municipalidad de centro poblado, cuya jurisdicción la determina el respectivo consejo provincial, a propuesta del concejo distrital.
4. Están sujetas a régimen especial las siguientes:
 1. Metropolitana de Lima, sujeta al régimen especial que se establece en la presente ley.
 2. Fronterizas, las que funcionan en las capitales de provincia y distritos ubicados en zona de frontera.

2.10.4. Características de Derecho Municipal

- Es un derecho público.- porque regula una actividad esencialmente estatal
- Es un derecho político.- porque está íntimamente vinculado con la voluntad popular que lo alienta y es fuente de su regulación.

- Tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre el municipio y la población que administra.
- Su institución orgánica principal es el Municipio.
- Es un derecho interrelacionar: porque por su naturaleza dinámica se relaciona con muchas ramas del derecho.
- El Derecho municipal es importante porque permite fiscalizar y controlar el desenvolvimiento económico y administrativo del Estado, ayudando a que las zonas más alejadas del país se desarrollen, al mismo ritmo que las ciudades más cercanas a la capital de la República. Su importancia es tan connotada para un país, que “se puede decir, también, que es el “regulador de los servicios públicos”; que se manifiesta a través de una organización investida de poder, un cuerpo legal y un conjunto de acciones llevadas al cabo, hacia una colectividad de seres humanos, dentro de un espacio geográfico determinado en la perspectiva del logro de objetivos sociales”.

2.10.5. Elementos del Municipio

Los elementos que compone el Municipio son los mismos que compone al Estado: La Población, El Territorio y El Gobierno.

a) La Población; Está constituida por seres humanos ligados por lazos de vecindad, en el caso de ciudades como la nuestra el transcurso del tiempo y el crecimiento de la ciudad los ha ido dilatando.

No viene ser más que las personas que habitan en la circunscripción de un Municipio. Conforme a las ideas doctrinales es la facultad del hombre de accionar o afectar un lugar para poblarlo, ya sea por fines prácticos o por fines comunes, con el objeto de convivir en armonía social.

Comprende pues a la población ser la característica fundamental del municipio, ya que caracteriza por su mayor densidad y por las relaciones de vecindad el eje fundamental del gobierno local. Es preciso señalar que todo municipio, como todo Estado, cuenta con una población, sin esta característica fundamental, no podría existir ninguna delimitación territorial definido como Estado o Municipio. Sin la existencia de lo vecinal, no se comprende al Municipio, por lo que la población está constituida por un conjunto de personas heterogéneas: económica y socialmente; pero que los une un mismo idioma, una

misma religión, una misma actividad económica, entre otros aspectos sociológicos casi homogéneos, pero lógicamente con las salvedades correspondientes a un país democrático como es el Perú, donde existe diversas libertades, como la de idioma, de religión, etc.

b) El Territorio; Desde el término Municipal, Ciudad, Distrito, Provincia ocupada por los vecinos que dentro de cuya área ejerce jurisdicción los órganos municipales. Sin territorio no puede existir o no puede haber físicamente el municipio. Es por ello que existe absoluta coincidencia, entre todas las definiciones, en considerar al Municipio como entidad territorial. Ese territorio se caracteriza habitualmente por su escaso tamaño, ámbito territorial reducido, aunque no deba esto tomarse en términos absolutos, pues la creciente urbanización del mundo contemporáneo está produciendo conglomerados humanos que hace sólo un siglo hubieran sido considerados monstruosos, a tal punto que ya no son cientos o miles los que ocupan un municipio, sino más bien millones de personas, ocupando superficies cada vez más extendidas.

En el Perú existen municipios que por su naturaleza territorial se les denomina metropolitanos, teniendo como ejemplo al municipio que lo constituye la ciudad de Lima, con más de siete millones de habitantes. Mientras que otros municipios denominados provinciales o distritales, tienen en su territorio algunos cientos a miles de habitantes, siendo considerados pequeños o medianos municipios conforme al nivel territorial que ocupan en el Perú.

c) El Gobierno; Es el conjunto de tales órganos que asumen la responsabilidad de dirigir una Ciudad, Distrito, Provincia hasta donde la ley les permita. Tienen la potestad de acuerdo a su composición de legislar y administrar

Es importante señalar que “el municipio debe además contar con una autoridad común a todos sus habitantes, cuyo fin sea la satisfacción de las necesidades de la población que puedan ser satisfechas, por sus propios medios, sin necesitar la ayuda de otros organismos estatales”. La autoridad común en el tema de los municipios en el Perú esta personificado en el Alcalde, quien es el que maneja las riendas de su comunidad, acompañado de un conjunto de personas que se les denominan Regidores, cuyas funciones están la de fiscalizar, controlar, constatar, verificar, denunciar entre otros aspectos, la labor del Alcalde.

El Poder es la energía organizadora de la vida social. Es definido doctrinalmente como “una energía de la voluntad” que asume el gobierno, gracias a su superioridad, para

asegurar el orden y crear el derecho. Ello significa que la aptitud y el gusto del poder son cualidades naturales del espíritu, al menos para ciertas personas dotadas de ascendiente.

d) La Organización; Se constituye el municipio a través de una organización establecida por ley, en ese sentido esta organización denominada municipio, lo conforman el alcalde, los regidores, los funcionarios públicos y los servidores públicos municipales.

La organización municipal, está concebida como aquella que flanquea la administración moderna. En tal sentido es “la función de la organización el hecho de que la teoría moderna conciba que la organización es algo más que una estructura formal, no reduce necesariamente la importancia de esta estructura. Por ejemplo, la estructura aún sirve para dividir y agrupar estas actividades en puestos que se van a convertir en obligaciones, responsabilidades y autoridad de las personas que ocupen cada puesto. Además, la responsabilidad y autoridad específicas serán afectadas por el tipo de estructura en la cual se hayan organizado los puestos y por las ubicaciones y relaciones de tales puestos en la estructura”.

La organización municipal va de la mano de la creación de funciones, puestos, responsabilidades, entre otros aspectos de la administración, en tanto toda persona que trabaja para el municipio deberá tener claro cuál es su puesto, que funciones deberá cumplir, bajo quién estará supervisado, que tiempo y horario deberá permanecer en su centro de trabajo, es decir tener claro todas estas premisas mencionadas. El problema radica muchas veces en que no existen reglamentos internos en muchos municipios, que permitan prever cuales son las funciones de cada servidor y/o funcionario dentro de cada estamento municipal, esto debido a la inestabilidad laboral imperante, en tanto que cada cuatro años se eligen nuevas autoridades ediles, muchos de estos cambian al personal en los municipios.

Lógicamente que hay personas que ya han sido nombradas para algunos puestos de trabajo, pero no es así para la totalidad de los trabajadores municipales. A tal punto que los servidores y los funcionarios municipales, pueden ser elegidos por concurso público o por confianza, dependiendo de las necesidades propias del municipio, y de los requerimientos laborales de las autoridades ediles electas.

El derecho municipal siempre es concordante con la constitución del Estado, de conformidad con el artículo 43° de la Constitución, el Estado peruano es unitario y descentralizado. Esta definición, en primer término, excluye la posibilidad de que nuestro Estado sea concebido como un Estado unitario centralizado, en decir, aquel en el que las actividades fundamentales se encuentran concentradas en un órgano único.

En el Estado unitario centralizado el poder central “domina” a los poderes locales y particulares. No confiere poder a ningún otro órgano, simplemente, acrecienta su burocracia a través de entidades directamente dependientes, a las que en todo momento puede subrogarse. Por lo general, en este tipo de Estado, no tiene cabida la resolución de conflictos mediante el principio de competencia. La absoluta subordinación orgánica al poder central se proyecta en una configuración vertical del ordenamiento jurídico, de modo tal que, comúnmente, las incompatibilidades entre las fuentes del Derecho son resueltas apelando al principio de jerarquía normativa o a las técnicas que permiten resolver antinomias. En efecto, siendo el Estado peruano un Estado unitario, sin embargo, éste no ha sido configurado como un Estado centralizado. En efecto, el tercer párrafo del artículo 43° de la Constitución establece que el Estado unitario es de carácter descentralizado, entendiendo por descentralización, “una forma de organización democrática y una política permanente de Estado, de carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país.”. La descentralización, responde a: “1. ° Una pluralidad de órganos de decisión y de centros particulares de intereses; 2. ° Una dirección de estas instituciones por autoridades propias, de carácter dependiente o semiindependiente (reflejado con frecuencia en el modo de su designación); 3. ° Una sujeción de estas autoridades a un control cualificado (tutela). Un Estado “unitario descentralizado” es meramente un Estado unitario complejo, es decir, aquel en el que la descentralización solamente se presenta en un ámbito administrativo, más no en un ámbito político. En dichos Estados, las entidades descentralizadas no gozan de verdadera autonomía, pues si bien tienen importantes potestades reglamentarias y ejecutivas, éstas, finalmente, reducen su cometido a la ejecución de las leyes estatales. Sin embargo, nuestra Constitución no sólo ha conferido a los gobiernos descentralizados (regiones y municipios) autonomía administrativa, sino también económica, y, lo que es más importante, autonomía política. Esta última se traduce, de un lado, en la elección de sus órganos por sufragio directo (artículo 191° de la Constitución), y, de otro, en la capacidad de dictar normas con rango de ley (artículo 192°6 y 200°4 de la Constitución).

2.10.6. El Trabajador Municipal

2.10.6.1. 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.

Se considera servidor público a aquel ciudadano que presta servicios a una entidad del estado, en este caso la municipalidad, debidamente remunerado en cualquiera de los niveles jerárquicos, sea nombrado, contratado, designado, o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del estado; para tal efecto no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que este sujeto.

De otra parte para que una persona sea considerada servidor público debe previamente satisfacer algunos requisitos, como por ejemplo:

- a) Que labore dentro de una jornada legal de trabajo con carácter estable y permanente y ser remunerado.
- b) Que haya sido nombrado por autoridad competente, en este caso el alcalde.
- c) Que dicho nombramiento haya cumplido con las formalidades legales vigentes. Hay por ejemplo aquella persona asignada.
- d) El servidor nombrado mediante la asignación es destinado a un cargo compatible con su grupo ocupacional y nivel de carrera que le corresponde dentro de la estructura ocupacional. Por ejemplo tenemos actualmente tres grupos ocupacionales que son el profesional, técnico y auxiliar. Dentro de cada grupo ocupacional se han establecido niveles que son los que definen la ubicación del servidor dentro de la carrera administrativa y como servidor permanente.

Cabe agregar que la asignación permite precisar las funciones que debe desempeñar el servidor dentro de su entidad. El desplazamiento de una asignación a otra se efectúa mediante resolución.

Otra categoría es la que corresponde a la del funcionario que es aquel ciudadano ajeno a la municipalidad que por autorización del alcalde, se le encarga el desempeño de un cargo identificado como de confianza, con derechos y limitaciones que la normatividad vigente le establece; cesa en el servicio al término de la actividad para el cual fue designado o al retiro de la confianza que le atribuyo el alcalde a la persona al tomar en consideración su

idoneidad basada en su versación o experiencia para desempeñarlas funciones del cargo para el cual se le designa.

En cuanto al servidor público llamado de “carrera” también puede desempeñar un cargo de confianza sin interrumpir su carrera administrativa, en este caso su plaza de nombramiento no puede ser suprimida ni ocupada por otro mediante nombramiento.

Algo importante que toda persona debe tener presente si desea hacer “carrera” dentro de la administración pública, y sobre todo en una municipalidad, es tener siempre que tanto los funcionarios como servidores, de la municipalidad sobre todo, deben supeditar sus intereses particulares a los condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la autoridad con relación a las necesidades de la colectividad. Así mismo debe cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano.
2. Brindar al ciudadano un servicio imparcial, oportuno, confiable, y predecible.
3. Otorgar al ciudadano la información requerida en forma oportuna.
4. Someter a la fiscalización permanente de los ciudadanos tanto en lo referido a su gestión, como empleado público, y con respecto a sus bienes o actividades privadas.

En cuanto a los obreros de la municipalidad, aun cuando son considerados servidores públicos está sujeta al régimen laboral de la actividad privada, en ese sentido su paga toma el nombre de jornal, su indemnización al término de su relación laboral es distinta a la que le corresponde al servidor empleado público. De otra parte, un obrero puede pasar vía resolución de alcaldía, al régimen laboral del empleo público si así lo desea e inclusive si demuestra con documentos la correspondencia del derecho, puede acceder de los beneficios de la ley N° 20530. VALDIVIA CONTRERAS (2015)

CAPÍTULO III DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo:

Descriptivo: Porque se buscó describir y analizar expedientes en el sentido de cómo se están manifestando los hechos, cuáles son las características y consecuencias del tema a tratar.

El diseño que corresponde a este tipo de investigación es:

NO EXPERIEMNTAL, porque no se manipulan las variables, solo se observan los hechos tal y como se están dando en la realidad.

- Estudio de casos (expedientes)
- Análisis documental

3.2. Lugar de Estudio

La presente investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave.

3.3. Población y Muestra

La muestra de la presente investigación tuvo como población total los expedientes generados durante el periodo 2011 hasta 2015, siendo un total de 15 expedientes facilitados por la Procuraduría Municipal de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: La técnica utilizada para la recolección de la información fue el Análisis Documental, realizado a los expedientes que se encuentran en la Procuraduría de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, durante el período 2011 al 2015, los que fueron analizados para luego realizar una discusión sobre dichos procesos.

Instrumento.-EL instrumento utilizado fue una ficha de análisis documental, en donde se consignaron los datos más representativos de cada caso.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone el análisis de cada expediente sometido a la investigación, de tal forma que permite mostrar los resultados y realizar la comprobación de las hipótesis planteadas. Los siguientes cuadros empleados en esta investigación contienen la información recolectada y que fue motivo de Análisis Documental, los mismos que se encuentran en la Procuraduría de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, durante el período 2011 al 2015, en relación a los procesos laborales.

4.1.1. Análisis de los Casos

Caso N° 01

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
1	06-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	FULGENCIO MAMANI FLORES	MPCI	En fecha 24/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo, pretensión Principal: La declaración contraria a derecho actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: reposición laboral en el cargo Registrador de la Oficina de Registro Civil. Se contratóla demanda en fecha 27/02/2015.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraria a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente, al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 del Texto Único del Proceso Contencioso Administrativo se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de registrador de la oficina de registro civil de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba

antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se le considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesorio: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del Tribunal Constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamentos de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 en su Artículo 15° reza.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente

supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo , manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: De la revisión realizada al expediente se denota que efectivamente existe un contrato a plazo fijo y que si bien es cierto que se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si la interrupción ha sido promovidas por la entidad pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido que le brinda la ley N° 24041; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el capítulo V del Decreto legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha noma.

Así mismo el demandante está sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, tal como consta en los contratos administrativo personal a plazo fijo celebrado entre el demandante y el demandado.

Sobre el servicio prestado por el demandante se puede deducir de los contratos y de las boletas de pago se desprende que el recurrente laboro en la entidad a la cual presenta de la siguiente manera:

- Como asistente de registro civil, presto sus servicios desde el 01/02/2013 al 31/10/2013.
- Como auxiliar de seguridad presto sus servicios desde el 01/11/2013 al 31/12/2013.
- Como asistente de registro civil presto sus servicios desde el 10/01/2014 al 30/06/2014 y 01/08/2014 al 31/12/2014, como se puede apreciar no cumple con la ley 24041

Además la ley prevé que necesariamente los trabajadores del sector público de la 276 deben ingresar por concurso público de méritos lo cual no ocurrió con el demandante.

Caso N° 02

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
2	05-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	PABLO CATACHURARO	MPCI	En fecha 24/02/2015, notificado con la demanda Contencioso Administrativo. Pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: reposición laboral en el cargo Técnico en Capacitación Empresarial e el área Funcional de promoción y Desarrollo Empresarial de la MPCÍ En fecha 27/02/2015 el procurador contestó la demanda.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraria a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de técnico de capacitación en el área funcional de promoción y desarrollo empresarial de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesorias: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del Tribunal Constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo, así mismo señala que el demandante nunca ingreso a la carrera pública mediante concurso público tal como así lo establece el decreto legislativo 276.

A los Fundamentos de Derecho: El demandado contesta y ampara su pretensión en base a los artículos 29 de la ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades. Y el artículo 3 del Decreto Supremo N° 05-90-PCM reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones, así como del artículo 12 de la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público decreto legislativo N° 276.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: de la demanda se tiene que efectivamente cumple con los requisitos establecidos para la postulación y que la presentación está correctamente amparada por la normatividad vigente

Así mismo respecto el demandante está sujeto al régimen laboral del decreto legislativo 276 tal como consta en los contratos administrativo personal a plazo fijo celebrado entre el demandante y el demandado. En tal sentido ratifica que efectivamente está amparado por la Ley 24014

Caso N° 03

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
3	04-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	CESAR VILCA VILCA	MPCI	En fecha 24/02/2015, noticiado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión: El cese de la actuación material no sustentada en acto demandada, en consecuencia, conforme a los dispuesto por el numeral 3 del artículo 41 de la norma sub examine, la medida a adoptarse es que se ordene la reposición laboral del recurrente en el cargo de Asistente Administrativo.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo dispuesto por el numeral 3 del artículo 41 de la norma sub examine la medida a adoptarse es que ordene mi reposición laboral del demandante en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave en el cargo de asistente administrativo de unidad de catastro y habilitación urbano rural de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, por tener protección que prevé la ley 24041. Que reconoce mi condición de servidor permanente sujeto a plazo indeterminado.

Como Pretensión Accesorias: Sin pretensión accesorias

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo y locación de servicios.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios como son: Inclusión de Planillas, Vacaciones y Aguinaldos incluidos en el capítulo IV y V del Decreto Legislativo N° 276; sin embargo, la instancia de mérito no lo ha precisado, razón

por la cual, la sentencia de vista ha incurrido en interpretación errónea del artículo 15 del Decreto Legislativo N° 276

Caso N° 04

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
4	01-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	EDGAR CCALLO APAZA	MPCI	En fecha 24/02/2015 se notifica la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: se ordene la reposición laboral en el cargo Camarógrafo de la Gerencia Municipal. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCCI contesto la demanda.

***Fuente:** expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo.

Como Pretensión Accesoria: Solicita se disponga se emita un acto administrativo, reconociendo al demandante la condición de servidor permanente en el cargo de camarógrafo de la gerencia de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.)

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación

de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tipo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan *ab initio* la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto a la ley 24041 indica que esta debe estar concordada con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para nuestro criterio y en la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida así lo establecieron en sentencia de casación.

Caso N° 05

N°	N° DE EXPEDIEN	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
5	20-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	ROGELIO MACHACA HUANACUNI	MPCI	En fecha 24/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión: La reincorporación su centro aboral como personal permanente de la unidad de Secretaria General de la MPCl. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCl contesto la demanda.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante en la secretaria general de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Sin pretensión accesoría

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa

evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniendo en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan *ab initio* la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto a la Ley 24041 indica que esta debe estar concordada con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese



de labores. La citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, ni que bajo su amparo una persona sea contratada como trabajador para labores de naturaleza permanente, sino únicamente de protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir.

La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios.

Caso N° 06

N°	N° DE EXPEDIEN	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
6	07-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	ROLANDO CASTILLO ALANIA	MPCI	En fecha 19/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: se ordene la reposición laboral en el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCCI contesto la demanda

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente , disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante de jefe de la unidad de recurso humanos de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoria: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir

desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

Contestación de la Demanda: Análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución , teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación

temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes
a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al Ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores. La citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, ni que bajo su amparo una persona sea contratada como trabajador para labores de naturaleza permanente, sino únicamente de protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir.

La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios.

Caso N° 07

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
7	05-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	OSCAR VALDEZAPAZA	MPCI	En fecha 18/02/2015, notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Objetiva Originaria Principal la declaración de contraria al derecho y el cese de actuación material no sustentada en acto administrativo respecto al despido laboral de fecha cuatro de enero del 2015 por la entidad demandada y como pretensión accesoria: se disponga que la entidad demandada reponga en el cargo de técnico en Licencias y autorizaciones de la MPC. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPC. contesto la demanda

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de registrador de la oficina de registro civil de la municipalidad provincial demandada cago que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoria: Sin pretensión accesoria.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Ampao Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un

año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución , teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo , manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al ley 24041 indica que esta debe esta concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración publica en la condición de servidor de

carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores. La citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, ni que bajo su amparo una persona sea contratada como trabajador para labores de naturaleza permanente, sino únicamente de protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir.

La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios

Caso N° 08

N°	N° DE EXPEDIEN	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
8	21-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	HENRRYM. AGUILAR ESCOBAR	MPCI	En fecha 23/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal el cese de la actuación material no sustentada en acto administrativo y como pretensión accesoria: reposición laboral en el cargo de Jefe de la Unidad de Logística y Patrimonio a la MPCl. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCl contesto la demanda.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo jefe de la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y

se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundado la demandan interpuesta por pate del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una cusa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada



por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución , teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo , manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al Ley 24041 indica que esta debe esta concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración publica en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.

Caso N° 09

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
9	03-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	EMERITA GLADYS FLORES GONZALES	MPCI	En fecha 04/03/2015, notificado la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión el cese de la actuación material no sustentada en acto administrativo y se ordene la suscripción de un contrato de trabajo a plazo indeterminado como especialista en gestión de proyectos (Unidad debe planificación y Desarrollo) contestado la demanda 12/03/2015

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la

vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de especialista en gestión de proyectos en la unidad de planificación de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesorias: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación

de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto a la ley 24041 indica que esta debe estar concordada con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.

Caso N° 10

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
10	11-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	MILWAR EDWIN ARIAS MONTALICOS	MPCI	En fecha 04/03/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión el cese de la actuación material que impidió su acceso a su centro de trabajo actuación que no sustentada en acto administrativo debiendo ordenar como medida necesaria a adoptarse su reposición laboral en el cargo de Ingeniero del Instituto Vial Provincial de la MPCI, Procurador Contestó la demanda 12/03/2015

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de ingeniero del instituto vial provincial de la Municipalidad Provincial demandada cago que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Sin pretensión accesoría.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que

exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundado la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan *ab initio* la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto a la Ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición *sine qua non* que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para



la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.

Caso N° 11

N°	N° DE EXPEDIEN	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
11	09-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	CUSACANI PANTI JAVIER	MPCI	En fecha 04/03/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: se ordene la reposición laboral en el cargo Especialista en ejecución de obras de la Unidad de Obras Públicas, liquidación, maquinaria y equipo mecánico o en otro de similar categoría y nivel. Contestado demanda 12/03/2015.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente , disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de Especialista en ejecución de obras de la unidad de obras públicas liquidación, maquinaria y equipo mecánico de la municipalidad provincial demandada cago que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoria: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución , teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los



contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al ley 24041 indica que esta debe esta concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración publica en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición *sine qua non* que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida, en tal razón lo manifestado por parte de la entidad demandada no sería fundamento para el no reconocimiento de los derechos laborales pretendido por parte de la demandante.

Caso N° 12

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
12	50-2013	Mixto	impugnación de acto administrativo	Soma Ticona Huanacuni	MPCI	Concedieron recurso de apelación. Solicita reincorporación como especialista de proyecto de inversión pública de la unidad de Planes, Inversión pública y cooperación internacional

***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de especialista de proyectos de inversión pública de la unidad de planificación de la

Municipalidad Provincial demandada cago que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- la contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de

mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes:

- causa originaria para su celebración temporal.
- celebrado obligatoriamente por escrito.
- mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al Ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el Decreto Legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin Sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida, tal como así lo ha establecido en sentencia de casación y reiterada jurisprudencia en tal sentido lo manifestado dentro de la contestación por parte de la demandada no tendría asidero legal.

Caso N° 13

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
13	22-2014	1° Mixto	impugnación de acto administrativo	Marina Ramos Nina	MPCI	Autos a despacho para expedir sentencia. Solicita la reincorporación como personal encargado de la elaboración de contratos y recepción documentario en el área de logística y control patrimonial

***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo especialista en la elaboración de contratos y recepción documentaria en el área de logística y control patrimonial de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por

más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-INGRESO DE SERVIDORES CONTRATADOS.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto a la ley 24041 indica que esta debe estar concordada con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió,

pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.

Caso N° 14

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
14	49-2013	1° Mixto	Nulidad o resolución de acto administrativo	Rosa Nelida Ticona Ccallata	MPCI	Autos a despacho para expedir sentencia Solicita reincorporación como secretaria de gerencia de desarrollo económico social urbano rural.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de secretaria de gerencia de desarrollo económico social urbano rural de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesorio: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la Ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundado la demandan interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo , manifestando que los

contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al Ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.

Caso N° 15

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
15	016-2014	1° Mixto	Nulidad o resolución de acto administrativo	Rene Callomamani Arocutipa	MPCI	Autos a despacho para emitir auto de saneamiento. Con medida cautelar temporal de reincorporación como Jefe de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil

***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de jefe de seguridad ciudadana y defensa civil de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la Ley 24041.

Como Pretensión Accesorio: Ninguna.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la Ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundado la demanda interpuesta por parte del demandante.

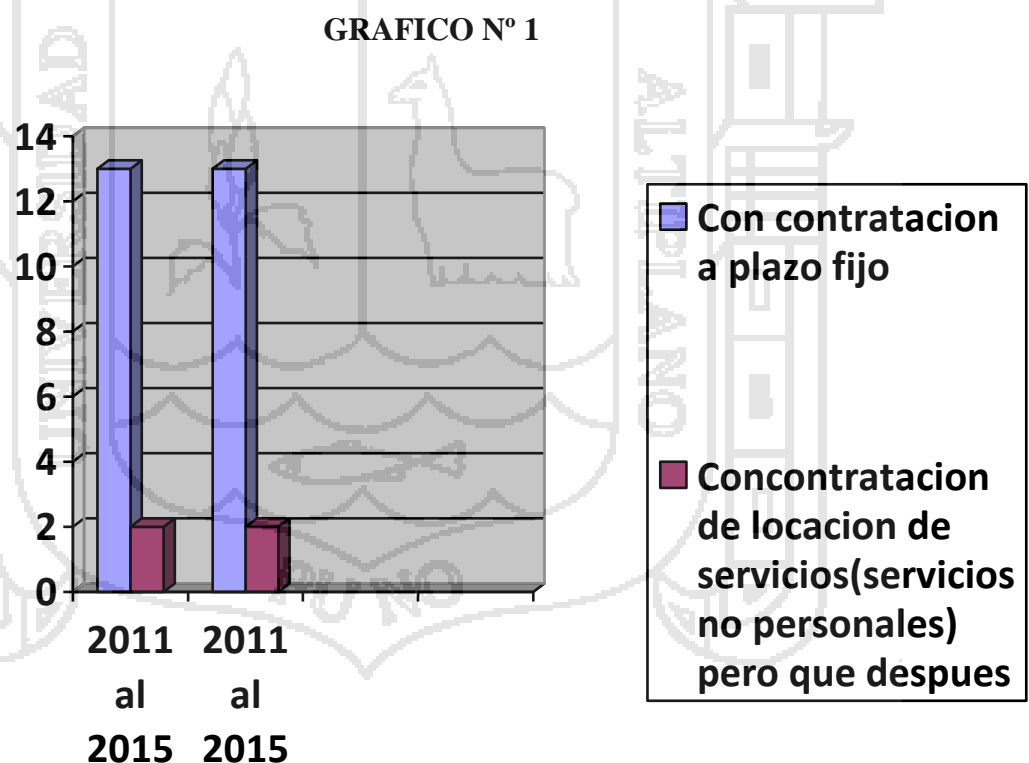
A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente

supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan *ab initio* la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al Ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición *sine qua non* que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.



***Fuente:** Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Descripción: Análisis e Interpretación**Descripción**

Del Gráfico N° 1.- Aborda los expedientes en trámite que obra en la procuraduría municipal de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave y que fueron analizados en cuanto a las demandas planteadas por parte de los trabajadores despedidos.

Análisis

De acuerdo al gráfico se desprende que el 80 % de los expedientes analizados obrantes dentro de la Procuraduría Pública Municipal fueron contratados bajo el contrato a plazo fijo bajo es decir el régimen del Decreto Legislativo 276 y el 20% de la contratación durante el periodo 2011 al 2015, fueron contratados por la modalidad de contratación de servicios no personales es decir locación de servicios, pero que pasaron al régimen de contratación a plazo fijo bajo la contratación del decreto legislativo 276.

INTERPRETACIÓN

El gráfico se interpreta que los contratos celebrados por parte de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave fueron celebrados bajo el régimen de contratación a plazo fijo y que estaba regulados en el decreto legislativo 276, y respecto a la contratación de locación de servicios fueron pocos durante ese periodo vale decir el 2011 al 2015, y que fueron pasados a contratación a plazo fijo, siendo así la mayoría de los trabajadores demandantes no cumplían con el año de permanencia laboral pues no se puede sumar el tiempo de servicio de los contratos de locación de servicio, ya que este tipo de contrato pertenece al régimen de servicios no personales y no al sector público.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La protección de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015, es por el tiempo de permanencia, de acuerdo a los resultados del análisis e interpretación de datos obtenidos en el capítulo cuarto de la investigación, en efecto se acepta la hipótesis general del presente trabajo de investigación

SEGUNDA: El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios. Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución del problema, así mismo el logro de la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave durante el periodo 2011 al 2015, por parte de los demandantes es por negligencia de parte de la entidad empleadora toda vez que existe una permanencia laboral ininterrumpida y que benefició a los demandantes para ser considerados dentro de la Ley 24041 y que estén sujetos al régimen del Decreto Legislativo 276 del sector público.

TERCERA: Del presente estudio y análisis de resultados se ha comprobado que el 80 % de los Demandantes no cumplen con los requisitos que exige el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público, y el 20% de los Demandantes si cumple con los requisitos, por lo que se concluye, que solo el 20% de los Demandantes se incorporarían por Reposición Judicial a su puesto de trabajo o a un puesto similar como trabajador permanente de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave esto con la protección de la Ley 24041, servidores públicos con más de un año de contrato de naturaleza permanente no pueden ser despedidos.

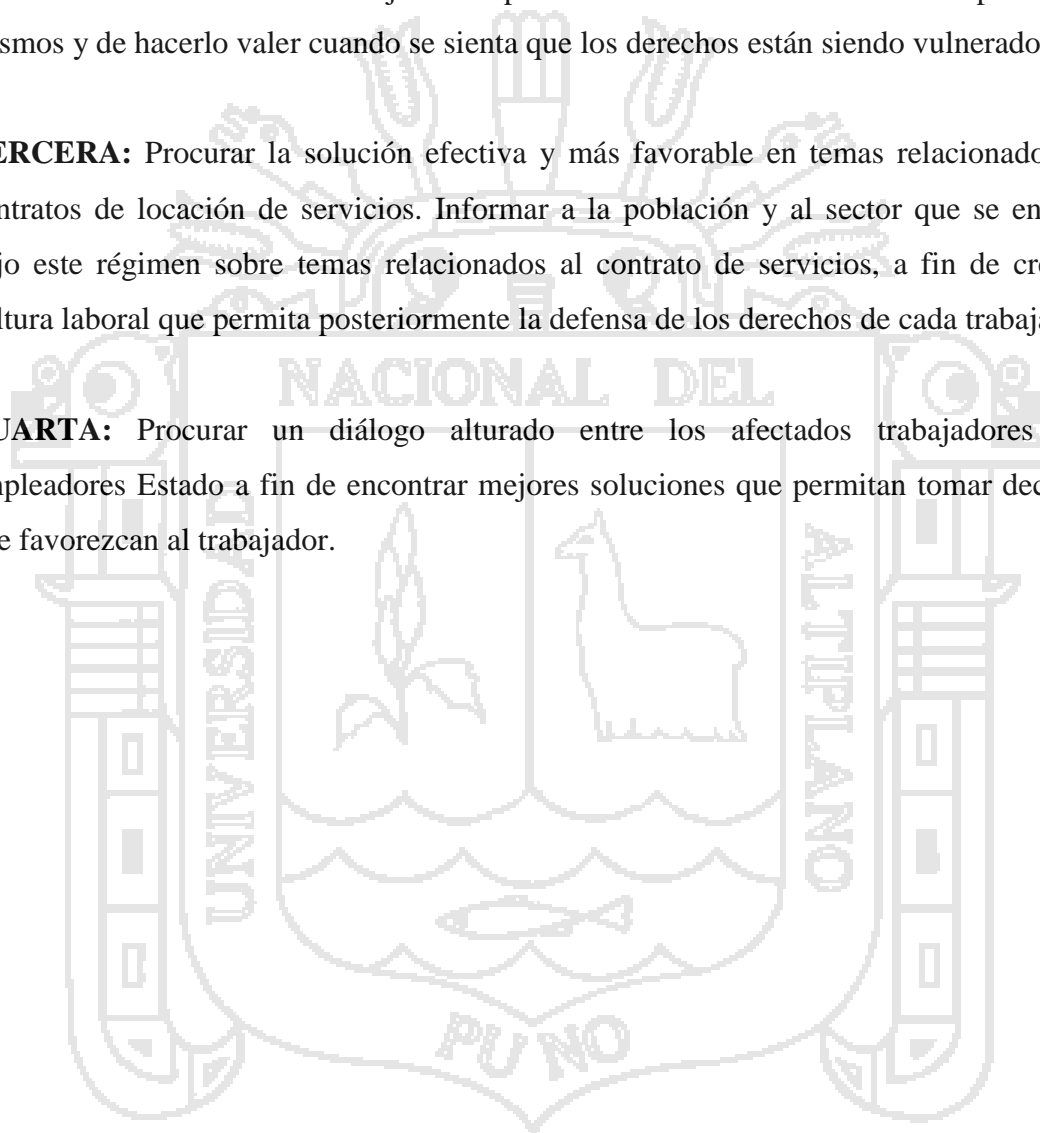
RECOMENDACIONES

PRIMERA: Unificar los regímenes laborales existentes y, paralelamente, eliminar progresivamente los contratos administrativos de servicios.

SEGUNDA: La aplicación efectiva de las normas de derecho laboral y, en especial, la Constitución, donde establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental del derecho al trabajo. El respeto de nuestros derechos comienza por nosotros mismos y de hacerlo valer cuando se sienta que los derechos están siendo vulnerados.

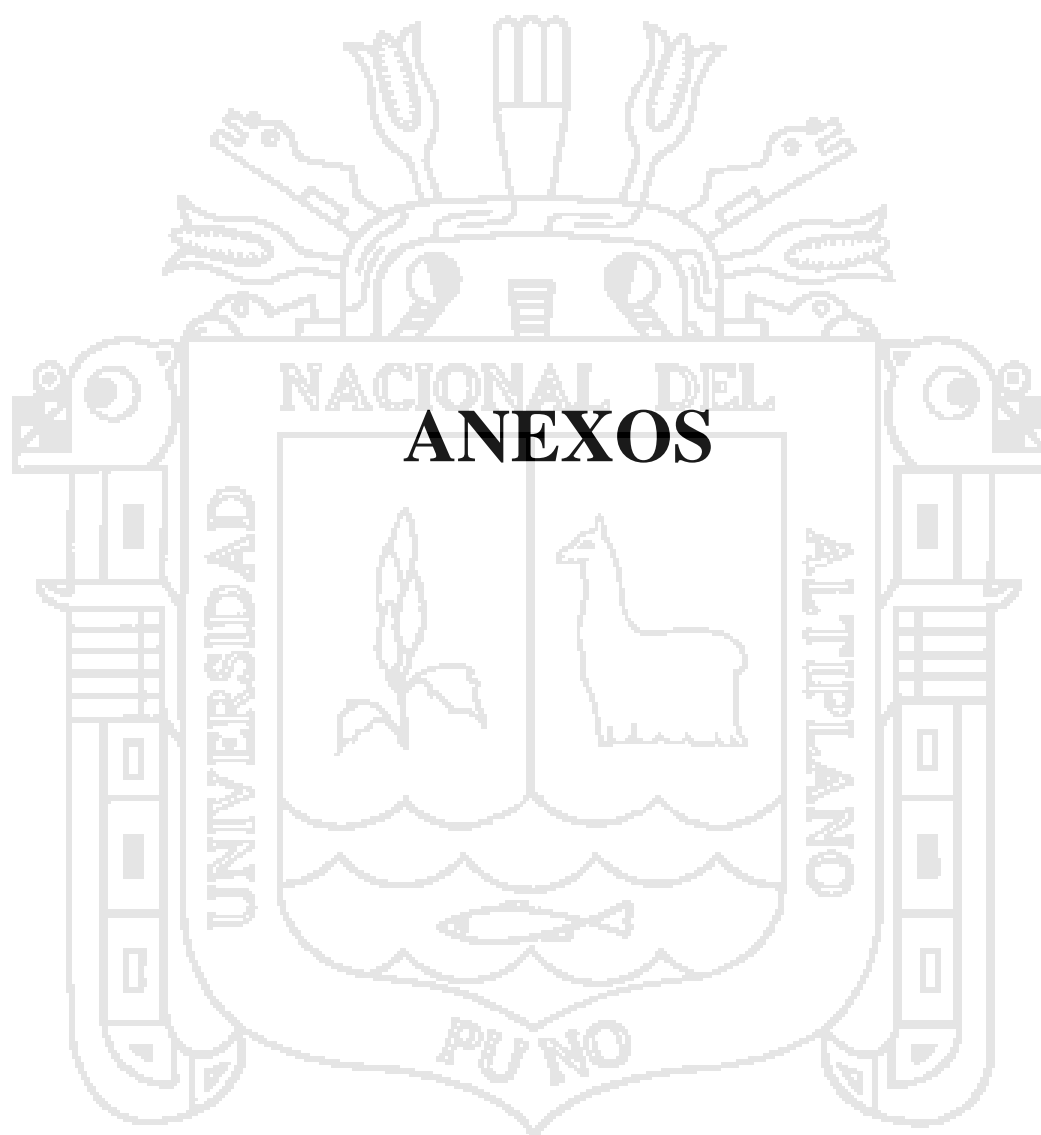
TERCERA: Procurar la solución efectiva y más favorable en temas relacionados a los contratos de locación de servicios. Informar a la población y al sector que se encuentra bajo este régimen sobre temas relacionados al contrato de servicios, a fin de crear una cultura laboral que permita posteriormente la defensa de los derechos de cada trabajador.

CUARTA: Procurar un diálogo alturado entre los afectados trabajadores y los empleadores Estado a fin de encontrar mejores soluciones que permitan tomar decisiones que favorezcan al trabajador.



BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Actualizada, Editorial Ariel, Barcelona - España 1981
- ARCE ORTIZ, Elmer. Estabilidad Laboral y Contratos Especiales, en Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Perú 2013.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. Derecho administrativo. Guatemala Centro de impresiones gráficas. 1993.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ. 1993
- DECRETO LEGISLATIVO N° 1057. Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio
- DECRETO LEGISLATIVO. N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
- DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM. Reglamento de la Carrera Administrativa
- DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM. Decreto Supremo que Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que Regula El régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- GARCÍA TOMA, Víctor. Los Derechos Humanos y la Constitución. Edición Febrero 2001. Editorial Gráfica Horizonte.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco: El Contrato de Trabajo, Parte General, Tomo I Edición 2000, Editorial San Marcos, Lima-Perú, 2000.
- HARO, Julio E. 2014. Derecho Laboral en la Administración Pública. Editorial San Marcos, Lima, Perú.
- HARO, Julio E. 2015. El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública. Tomo I. Primera Edición. Editorial Ediciones Legales E.I.R.L. Lima. Perú.
- LEY N° 24041. Servidores Públicos Contratados para Labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año Ininterrumpido de servicios , no pueden ser Cesados ni Destituídos sino por causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.
- LEY N° 28175. Ley Marco del Empleo Público.
- SOLIS, Alejandro. 2008. Metodología De La Investigación Jurídico Social. 3ra. Edición. Lima.
- VILLARROEL, Amalia. 2005. Situación Actual de las Relaciones Laborales en el Sector Público de Nueve Países de América Latina. Oficina Internacional del Trabajo-OIT. Lima.





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL COLLAO ILAVE



PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL

EXPEDIENTE : N° 00006-2015

DEMANDANTE : MAMANI FLORES FULGENCIO.

DEMANDADO : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL EL
COLLAO-ILAVE.

MATERIA : CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

2015



Municipalidad Provincial de "El Collao"

ILAVE

Procuraduría Pública

Exp. N° : 2014-0006.
 Secretario : Celestina Ibarra Puma.
 Escrito N° : 001- 2015.
 SUMILLA : ABSUELVE DEMANDA y
 otros.

SEÑOR JUEZ DEL PRIMER JUZGADO MIXTO DE LA PROVINCIA EL COLLAO -
ILAVE.-

ENRIQUE QUILLA GOMEZ, Procurador
 Público de la Municipalidad Provincial El
 Collao - Ilave, conforme a Resolución de
 Alcaldía N° 003-2015-MPCI/A, identificado con
 DNI N° 01340928, con domicilio legal en el
 Palacio Municipal; señalando domicilio procesal
 en el Jr. Independencia N° 214 - Tercer Piso -
 Palacio Municipal; en los seguidos por
 FULGENCIO MAMANI FLORES, sobre
 Proceso Contencioso Administrativo; a Ud., con
 respeto me presento y digo:

Que, estando dentro de lo dispuesto por el Art.
 2 Inc. 20 de la Constitución Política del Estado y normas conexas, y conforme se
 tiene de la designación de Procurador Público de la Municipalidad Provincial El
 Collao - Ilave, cumpro con Apersonarme ante vuestro despacho, señalando domicilio

Jr. Independencia N° 210 - Ilave

Tlf. Of. : 051-552022

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 EL COLLAO - ILAVE



Enrique Quilla Gomez,
 Procurador Pública
 CAP. 640

UNIVERSIDAD

NACIONAL DEL

PUNO



Municipalidad Provincial de "El Collao"

ILAVE

Procuraduría Pública

procesal el indicado en el exordio, lugar donde se me deberá hacer llegar las
ulteriores notificaciones que resulten del presente proceso.

POR LO EXPUESTO:

Sírvase Ud. Señor Juez tenerme por
Apersonado y Señalado el domicilio procesal de acuerdo a Ley.

PRIMER OTROSI DIGO: Estando a la Resolución N° 02 por el cual admite a trámite
la demanda sobre Proceso Contencioso Administrativo interpuesto FULGENCIO
MAMANI FLORES, y ejercitando el derecho a defensa, a fin de evitar tramitaciones
judiciales insulsas dilatorias, SOLICITO A SU DESPACHO SE TENGA EN CUENTA
AL PRESENTE Y SE DECLARE IMPROCEDENTE O INFUNDADA LA DEMANDA
INTERPUESTO POR EL ACTOR. En este fin sustento:

I.- DEL PETITORIO DE LA DEMANDA.-

Este deviene en fáctica y jurídicamente
imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco de ley y no se
encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora.
ES DECIR EL DERECHO QUE TIENE TODA PERSONA A RECURRIR ANTE LA
AUTORIDAD JURISDICCIONAL COMPETENTE DEBE ESTAR DEBIDAMENTE
SUSTENTADA CON PRUEBAS INDUBITABLES Y CEÑIDOS AL MARCO LEGAL

Enrique Quilla Gómez
PROCURADOR PÚBLICO
CAP. G-10



Municipalidad Provincial de "El Collao"
H.L.A.V.E.
Procuraduría Pública

procesal el indicado en el exordio, lugar donde se me deberá hacer llegar las
ulteriores notificaciones que resulten del presente proceso.

POR LO EXPUESTO:

Sírvase Ud. Señor Juez, tenerme por
Apersonado y Señalado el domicilio procesal de acuerdo a Ley.

PRIMER OTROSI DIGO: Estando a la Resolución N° 02 por el cual admite a trámite
la demanda sobre Proceso Contencioso Administrativo interpuesto FULGENCIO
MAMANI FLORES, y ejercitando el derecho a defensa, a fin de evitar tramitaciones
judiciales insulsas dilatorias, SOLICITO A SU DESPACHO SE TENGA EN CUENTA
AL PRESENTE Y SE DECLARE IMPROCEDENTE O INFUNDADA LA DEMANDA
INTERPUESTO POR EL ACTOR. En este fin sustentó:

I.- DEL PETITORIO DE LA DEMANDA.-

Este deviene en fáctica y jurídicamente
imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco de ley y no se
encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora.
ES DECIR EL DERECHO QUE TIENE TODA PERSONA A RECURRIR ANTE LA
AUTORIDAD JURISDICCIONAL COMPETENTE DEBE ESTAR DEBIDAMENTE
SUSTENTADA CON PRUEBAS INDUBITABLES Y CEÑIDOS AL MARCO LEGAL



Municipalidad Provincial de "El Collao"
ILAVE
Procuraduría Pública

QUE INVOCA EL DEMANDANTE. Siendo tal que no existe derecho PARA DEMANDAR.

II.- DE LOS HECHOS DE LA DEMANDA.-

AL PRIMERO.- Debe ser cierto.

Sin embargo, Es falso respecto a la afirmación señalada por el recurrente del cargo de Registrador de la Oficina de Registro Civil, pues de acuerdo a los contratos anexados por el mismo se tiene que ocupó el cargo eventual de ASISTENTE EN REGISTRO CIVIL.

AL SEGUNDO, TERCERO y CUARTO.- No es cierto en vista que de acuerdo a los contratos y boletas adjuntas por el recurrente, hace ver claramente que NO trabajo de manera permanente, tal como consta en el Contrato N° 00042-2014-MPCI-ILAVE y la Boleta de pago de fecha 30-01-2014 en el mismo que tiene una interrupción y que es corroborado con dicha boleta de pago donde se plasma que únicamente laboro 21 días. Y, así también se tiene que todo el mes de JULIO 2014 el recurrente no laboro en la Municipalidad Provincial de el Collao – Ilave.

AL QUINTO.- Debe ser cierto, en cuanto a la concurrencia de parte del actor a la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave el día 04 de Enero 2015, sin embargo no tenía la obligación de hacerlo, en vista que vencido el plazo para la firma de su contrato, se extingue la misma, ya que en el tiempo que laboro estuvo supeditado mes a mes a modalidad con CONTRATO ADMINISTRATIVO PERSONAL A PLAZO FIJO.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
EL COLLAO - ILAVE



Enrique Quilla Gómez
Procurador Público
CAP. 640

Jr. Independencia N° 210 - Ilave

Tlf. Of. : 051-552022



Municipalidad Provincial de "El Collao"

ILAVE

Procuraduría Pública

AL SEXTO.- Es cierto en parte, pues se puede decir que el actor estuvo laborando en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, sin embargo para que se le dé la calidad de servidor público y así poder ampararse en la Ley 24041, tiene que cumplir previamente con los requisitos estipulados en el D.L. 276 para que se le de dicha calidad, lo que NO sucede en el presente caso, en vista que no cumple con los parámetros del citado decreto legislativo, sustento que indicaremos en nuestros fundamentos de defensa.

III. FUNDAMENTOS FACTICOS Y DE DERECHO EN QUE
FUNDO MI DEFENSA:

1.- SOBRE CONTRATO A PLAZO FIJO, AL QUE ESTUVO SUJETO EL
RECORRENTE.-

Que, como bien indica el actor presto sus servicios a la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, sin embargo se debe tener en cuenta que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es a PLAZO FIJO, que para darle mayor abundancia al tema cabe señalar lo siguiente: "EN LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO LAS PARTES NIEGAN AB INITIO LA PERMANENCIA INDEFINIDA DE SU RELACIÓN Y PREVÉN AL CONTRATAR LA LLEGADA DE UN DÍA QUE PONDRÁ FIN A AQUÉLLA. Así, es entonces que dicha temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es

Jr. Independencia N° 210 - Ilave

Tlf. Of. : 051-552022



Municipalidad Provincial de "El Collao"

ILAVE

Procuraduría Pública

decir, la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor a realizar por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución y/o empresa, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tipo de contratación temporal, teniendo como requisitos principales para un contrato a Plazo Fijo los siguientes: 1) Causa originaria para su celebración temporal, 2) Celebrado obligatoriamente por escrito, 3) Mantenga celebraciones sucesivas año tras año...". Pues indicado esto, respecto al demandante Sr. FULGENCIO MAMANI FLORES, quien estuvo sujeto a contrato a Plazo Fijo tal como consta en los contratos anexados por el mismo, pues dichos contratos cumplieron con cada uno de los requisitos que son necesarios para este tipo de contratos y que expondremos de la siguiente manera:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
EL COLLAO - ILAVE



Enrique Quijlla Gómez
Procurador Público
CAP. 640

- 1) SI hubo una causa originaria para su celebración temporal.- Pues se contrató al recurrente para que pueda desempeñarse en un cargo de celebración temporal, siendo una de las causas de contrato la necesidad de atender incrementos por necesidad de servicios temporales en cuanto a trámite: documentarios puntuales de mes en mes, las mismas que en la actualidad se encuentra ocupada por un personal nombrado de planta de esta Municipalidad.
- 2) El contrato SI se Celebró obligatoriamente por escrito.- Los contratos entre la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave y el recurrente fueron celebrados obligatoriamente por escrito.
- 3) SI se Mantuvo celebraciones sucesivas durante el tiempo que laboro actor.- Ya que necesariamente se celebró cada uno de los contratos sucesivamente.



Municipalidad Provincial de "El Collao"

ILAVE

Procuraduría Pública

con antelación mes a mes; por lo tanto se cumplió con cada uno de los requisitos y/o límites que son obligatorios para celebrar CONTRATOS A PLAZO FIJO.

2.- SOBRE EL SERVICIO PRESTADO (CARGO) EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE DE PARTE DEL RECURRENTE.-

El recurrente fue contratado por la Municipalidad Provincial de el Collao – Ilave a plazo fijo tal como se argumentó en el fundamento anterior, pues de los contratos y de las boletas de pago se desprende que el recurrente laboro en la entidad a la cual represento de la siguiente manera:

- Como ASISTENTE de Registro Civil, presto sus servicios desde el 01/02/2013 al 31/10/2013.
- Como AUXILIAR DE SEGURIDAD presto sus servicios desde el 01/11/2013 AL 31/12/2013.
- Como ASISTENTE de Registro Civil presto sus servicios desde el 10/01/2014 al 30/06/2014 y 01/08/2014 al 31/12/2014, habiendo en total de casi UN MES Y MEDIO en los cuales NO LABORO EL DEMANDANTE.

Por lo tanto es ABSOLUTAMENTE FALSO que haya laborado como registrador de la oficina de registro civil de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave y así se corrobora en los contratos y boletas de pago del recurrente, y en el supuesto caso que dicho señor hubiere querido ser considerado como tal, pues hubiera hecho los reclamos pertinentes, sin embargo no lo hizo así, además de todo NO anexo ningún medio de prueba que indique que fue de esa manera.



Municipalidad Provincial de "El Collao"
 ILLAVE
 Procuraduría Pública

3.- INTERRUPCION DE LABORES POR PARTE DEL RECORRENTE (ENERO Y JULIO 2014) Y QUE NO FUE PROMOVIDA POR MI REPRESENTADA.-

En el caso que el iudex considera que Don Fulgencio Mamani Flores fue servidor público, situación que nosotros NO lo consideramos de ninguna manera, pues no cumpliría con lo estipulado en la Ley N° 24041 que a la letra dice: "Los servidores públicos considerados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios no pueden ser cesados ni destituidos...", de acuerdo a los parámetros señalados en dicha Ley, pues nos permitimos indicar lo siguiente:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
 EL COLLAO - ILLAVE



Enrique Quilla Gómez
 PROCURADOR PÚBLICO
 E.A.P. 640

- ✓ Laboro como ASISTENTE de Registro Civil, prestando sus servicios desde el 01 de Febrero del 2013 al 31 de Octubre del 2013, haciendo un total de 09 meses.
- ✓ Laboro como AUXILIAR DE SEGURIDAD, prestando sus servicios desde el 01 de Noviembre del 2013 al 31 de Diciembre del 2013, haciendo un total de 2 meses.
- ✓ Laboro como ASISTENTE de Registro Civil, prestando sus servicios desde el 10 de Enero del 2014 al 30 de Junio del 2014 y del 01 de Agosto del 2014 al 31 de Diciembre del 2014. Pues entonces tendríamos que: 1) En el mes de Enero únicamente laboro 21 días el recurrente, 2) Todo el mes de JULIO NO LABORO EL RECORRENTE en la Municipalidad Provincial de El Collao
 – llave.



Municipalidad Provincial de "El Collao"
 ILAVE
 Procuraduría Pública

fundamento (1), pues NO cumpliría con lo estipulado en el D.L. 276, por lo tanto y estando en concordancia con nuestra Carta magna se desprende que en efecto se reconoce la existencia de una carrera administrativa para los servidores públicos, PERO TAMBIÉN QUE EL INGRESO A ELLA Y LOS DERECHOS, DEBERES Y RESPONSABILIDADES SON REGULADOS DE ACUERDO A LEY Y UN PROCEDIMIENTO QUE NO PUEDE SUSTRAERSE DE ELLA.

Pues entonces La carrera administrativa es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública y que se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos SEGÚN CALIFICACIONES Y MÉRITOS todo ello siempre enmarcado en lo estipulado por Ley; Entonces de lo indicado se tiene que para ingresar a la carrera administrativa el recurrente Sr. Fulgencio Mamani Flores tenía que cumplir obligatoriamente con lo siguiente:

- Ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente mediante concurso; cuestión que NO SUCEDIÓ CON EL SR. FULGENCIO MAMANI FLORES, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.



Municipalidad Provincial de "El Collao"

ILAVE

Procuraduría Pública

1.c.- Copias fedatadas de Informe N° 025-2015-MPCI7U.RR.HH. de fecha 26 de Febrero del 2015 y dos reportes de periodos laborados de Fulgencio Mamani Flores.

OTROSI.- No adjunto tasa judicial, en atención al Art. 37 inciso 4 del D.S. N° 017-2008, porque además como entidad municipal estamos exentos de presentar arancel judicial por ofrecimiento de pruebas y otros.

POR LO EXPUESTO:

A Ud. Señor Juez pido tramitar conforme a Ley y declarar Improcedente y/o infundada la demanda en su oportunidad.

Ilave, 26 de Febrero del 2015.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
EL COLLAO - ILAVEEnrique Quilla Gómez
PROCURADOR PÚBLICO
CAP. 640

COPIA

Especialista Legal : _____
 Expediente Nº : _____
 Materia : Contencioso Administrativo.
 Sumilla : INTERPONE
 DEMANDA.

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO MIXTO DE LA PROVINCIA DE EL COLLAO –ILAVE, DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE PUNO.

FULGENCIO MAMANI FLORES, identificado con DNI 01782852, con domicilio real en la Comunidad Tarahuancuni, comprensión del distrito de Ilave; a usted con atención digo:

En concordancia con los Artículos 11 y 13° del TUO de la Ley N° 27584, Ley que Regula el proceso Contencioso Administrativo; ostentando legitimidad para obrar activa al ser titular de la situación jurídica sustancial protegida vengo a interponer demanda Contencioso Administrativa, conforme los siguientes fundamentos que paso a exponer:

NOMBRE Y DOMICILIO DEL DEMANDADO.

La presente demanda la dirijo en contra de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, debidamente representado por el SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE. Debiendo emplazarse al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de El Collao.

DOMICILIO DEL DEMANDADO:

Jr. Independencia, Nº 214, Plaza de Armas de la ciudad de Ilave. Donde se le harán llegar las respectivas notificaciones de Ley.

MI DOMICILIO PROCESAL:

Para efectos de este proceso, señalo MI DOMICILIO PROCESAL en el Jr. Puno Nº 108, de la ciudad de Ilave, Provincia El Collao

C

I. PETITORIO.PRETENSION PRINCIPAL.Actuación impugnada y Derecho a restituirse:

QUE, DENTRO DEL TÉRMINO DE LEY, Y AL AMPARO DEL NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 5° DEL D.S. N° 013-2008-JUS QUE APRUEBA EL TEXTO ÚNICO DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO: SOLICITO SE DECLARE CONTRARIA A DERECHO LA ACTUACIÓN MATERIAL DEL DESPIDO POR LA VÍA DE HECHO QUE FUE OBJETO EL DEMANDANTE POR NO EXISTIR NINGÚN ACTO ADMINISTRATIVO QUE LO SUSTENTE, DISPONIENDO EL CESE DE LA ACTUACIÓN MATERIAL QUE IMPIDIO MI INGRESO A MI CENTRO DE TRABAJO. CONSEQUENTEMENTE AL AMPARO DE LO QUE DISPONE EL ART. 5, INCISO 2), SE ORDENE A LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE QUE REPONGA AL DEMANDANTE EN EL CARGO DE REGISTRADOR DE LA OFICINA DE REGISTRO CIVIL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, CARGO QUE VENÍA DESEMPEÑANDO ANTES DEL DESPIDO DE HECHO, O EN OTRO DE SIMILAR CATEGORÍA O NIVEL, Y SE ME CONSIDERE COMO PERSONAL PERMANENTE BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL D. LEG. 276, RECONOCIENDO DE ESTA MANERA MI DERECHO A LA PROTECCION QUE PREVE LA Ley 24041.

PRETENSION ACCESORIA.

Conforme al el Art. 5, inciso 5), de la Ley N° 27584, concordante con el Artículo 238 de la Ley N° 27444, pido que ordene a la demandada el pago por concepto de indemnización por el daño que se me ha causado con la actuación material impugnada, equivalente a mis remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese, hasta mi reposición efectiva. Esto, conforme a lo resuelto constantemente por el Tribunal Constitucional, que ha expresado que cuando las pretensiones tengan amparo en la Ley N° 24041, estableció que se deja a salvo el derecho a lograr el pago de remuneraciones dejadas de percibir, en forma de indemnización.

Petitorio que lo sustento en los siguientes fundamentos:

II. DE MI EVOLUCION LABORAL Y LOS FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO EN LOS QUE BASO MI DEMANDA.

PRIMERO.- El suscrito he ingresado a laborar en la Municipalidad Provincial El Collao, desde el mes de enero del año 2011, en La Oficina de Registro Civil.

09

SEXTO.- Según lo establecido en la Ley 24041, el trabajador contratado para servicios en labores de naturaleza permanente, ACCEDA A LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL, y para lo cual se exige a) Tener condición de servidor público bajo el régimen de la administración pública; b) que la labor que desempeña sea de naturaleza permanente; c) la labor desempeñada sea por el tiempo mayor a un año ininterrumpido y d) no realizar trabajos para obra determinada.

En mi caso estoy acreditando que en los contratos suscritos con la Municipalidad, existe la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, prestación personal, subordinación y horario; por lo que he obtenido mi derecho legítimo a ser RECONOCIDO MI DERECHO A ESTABILIDAD LABORAL según lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley Número 24041.

Por otra parte, debe considerarse que MI PETICION está plenamente emparada por variada jurisprudencia vinculante emitida por el Tribunal Constitucional, que en más de una sentencia reconoce la aplicación del principio de primacía de la realidad, desplazando la formalidad contractual, como en el Expediente Número 2387-2002-AA/TC-La Libertad, donde señala: "...que en virtud del principio de primacía de la realidad, resulta evidente que, al margen de la apariencia temporal que se refleja en los contratos de trabajo -de servicios no personales- del demandante, este ha trabajado en condiciones de subordinación, dependencia y permanencia...". Esta sentencia es corroborada con las sentencias expedidas en los Expedientes Número 1944-2002-AA/TC-Lambayeque y Número 2152-2003-AA/TC-Piura. Los contratos CAS, y el cambio a otras modalidades de contrato, solo encubren el verdadero sentido del contrato para negarle al trabajador el derecho a estabilidad laboral que le concede el Art. 1 de la Ley 24041.

III.- LA NO EXIGENCIA DEL AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA.

Como ya lo he expresado y acreditado, el recurrente he trabajado de manera ininterrumpida por mas de un año hasta el 31 de diciembre de 2014, sin embargo, el día 04 de enero del presente año 2015, a las 08 horas de la mañana, al constituirme a la Municipalidad de El Collao para cumplir con mis funciones normales, me encontré con que no estaba en su lugar EL CONTROL DACTILAR BIOMETRICO que registra la asistencia diaria, y la Oficina de Recursos Humanos estaba cerrada y sellada o lacrada.

Al no haber a quien hacer el reclamo respectivo, junto a muchos otros compañeros de labores, solicitamos la Intervención de la Policía Nacional del Perú con la

finalidad de que se constate que no se nos permitía el ingreso a las oficinas para cumplir con nuestras labores cotidianas. De este hecho se levanto un ACTA DE CONSTATAION, la misma que se adjunta a la presente. Por lo que, MI DESPIDO HA SIDO A TRAVES DE UNA -ACTUACION MATERIAL CONOCIDA EN LA DOCTRINA COMO "VIA DE HECHO".

Recientemente la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Ejecutoria Suprema recaída en la casación Nº 7167-2012 – Arequipa, en fecha quince de mayo del año 2014, ha emitido resolución determinada que *"Ante una actuación material que no se sustenta en acto administrativo, conocido en doctrina como "vía de hecho", resulta innecesario exigirle al administrado el agotamiento de la vía administrativa, independientemente que dicha actuación impugnada no se encuentre contemplada expresamente entre las causales de inexigibilidad del agotamiento de la vía administrativa a que se refiere el artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley 27584"*. (Cursiva nuestra).

El fundamento de esta conclusión se halla en el considerando SETIMO de dicha Ejecutoria Suprema cuando dice que: *"Que de lo referido, se aprecia que la Sala Superior, al emitir el auto materia de casación, no ha tenido en cuenta que el caso de autos tiene como base la "vía de hecho", en razón a que el pedido de la demandante es su reposición en las labores que venía desempeñando, toda vez que fue despedida a través de un acto material, acreditado mediante constancia policial; consecuentemente al no existir acto administrativo por el cual se cesa a la demandante, no resulta exigible como acto previo la impugnación administrativa del mismo, para dar por agotada la vía previa"*. (Énfasis nuestro).

Mas delante de la misma Ejecutoria Suprema en el considerando OCTAVO, señala que: *"(...) máxime si se tiene en cuenta que el Principio de Favorecimiento del Proceso, recogido en el artículo 2º numeral 3) del Texto Único Ordenado de la Ley 27584, es uno de los que orienta a todo proceso contencioso administrativo y que estando a las singularidades del caso, la exigencia del agotamiento de la vía administrativa implican también una contravención a los principios Pro Homini y Pro Accione... (in fine)"*. (Énfasis agregado).

Entonces en este caso NO ES EXIGIBLE EL AGOTAMIENTO DE LA VIA ADMINISTRATIVA. Por lo tanto me encuentro expedito para acudir al Órgano Jurisdiccional a fin de hacer

valer mis derechos, razón por la cual acudo a su Despacho señor Juez, en busca de Tutela Jurídica Efectiva.

IV. AMPARO JURÍDICO QUE SUSTENTA MI DEMANDA:

1.- Luego de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0206-2005-AA/TC. (Caso Baylón Flores), los trabajadores comprendidos en la Ley N° 24041, deben hacer valer su derecho mediante el proceso contencioso administrativo (Ley N° 27584), al considerarse ésta una vía procesal satisfactoria para la protección de los derechos constitucionales identificables en la Ley N° 24041 (derecho al debido proceso y derecho al trabajo) en aplicación, además, del artículo 5.2 del Código Procesal Constitucional.

2.- La contratación temporal autorizada por el artículo 15 del D.Leg. N° 276 es susceptible de desnaturalización, en los siguientes casos: a) cuando la labor desempeñada es de carácter permanente, b) cuando el plazo de la contratación excede el año y las labores son de carácter permanente y, c) cuando el contrato vence y el trabajador sigue prestando sus servicios por más de un año. En la práctica sucede que los trabajadores que venían laborando por más de un año, desempeñando labores de carácter permanente, son despedidos de hecho y sin invocación de causa o alegando la conclusión de un contrato temporal ya desnaturalizado.

3.- PRETENSIONES EN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO:

La actuación impugnante es la establecida en el inciso 6 del artículo 4 de la Ley 27584. Esta norma establece "Artículo 4.- Actuaciones impugnables.- Conforme a las previsiones de la presente ley y cumpliendo los requisitos expresamente aplicables a cada caso, procede la demanda contra toda actuación realizada en ejercicio de potestades administrativas. Son impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas: Inciso 6) del art. 4 "Las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la Administración Pública". Entonces, cuando la administración despide a un trabajador contratado por ella, está realizando una acción positiva sobre su personal dependiente".

4.- Que, por lo dispuesto en el artículo 4 numeral 3 de la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, modificada por Decreto Legislativo N.º 1067, son impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas: 3) La actuación material que no se sustenta en acto administrativo.

07

5.- El artículo 5 de la Ley Nº 27584, señala: "En el proceso contencioso administrativo podrán plantearse pretensiones con el objeto de obtener lo siguiente: El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines; y-La declaración de contraria-a-derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo.

A través de este Proceso, el recurrente pretendo, al amparo de lo establecido en el Art. 4, inciso 3) de la Ley Nº 27584 que regula el Proceso Contencioso Administrativo, EL CESE INMEDIATO del DESPIDO ARBITRARIO del que he sido objeto a través de la actuación material por parte de la Municipalidad Provincial El Collao, traducida en EL IMPEDIMENTO PARA CONTINUAR TRABAJANDO, al NO PERMITIRSEME EL INGRESO A MI CENTRO DE LABORES, hecho que NO ESTA SUSTENTADO EN ACTO ADMINISTRATIVO.

Y consecuentemente, al amparo de lo que dispone el Art. 5, inciso 2), de la norma señalada, (El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines), solicito que DISPONGA Usted la reposición inmediata a mi puesto de trabajo en el cargo de REGISTRADOR DE LA OFICINA DE REGISTRO CIVIL de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, RECONOCIENDO MI DERECHO A LA PROTECCION QUE PREVE LA Ley 24041, o en otro cargo similar, y se me considere como personal permanente bajo el régimen laboral del D. Leg. 276, por encontrarme protegido por lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley Número 24041.

6.- Por consiguiente, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley Número 24041, es necesario verificar la naturaleza de los servicios que he prestado en la entidad demandada, para tal fin, en esta demanda estoy acreditando la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, prestación personal, subordinación y horario; a fin de que se reconozca mi derecho legítimo a ser reincorporado a mi puesto de trabajo, puesto que mis contratos de trabajo se han desnaturalizado ya que el recurrente he desempeñado labores de carácter permanente, el plazo de mi contratación excede el año.

7.- DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y EL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.

El artículo 26 inciso 3 de la Constitución, establece que cuando se trate de la interpretación de las normas, esta se hará a favor del trabajador que es el principio de pro operario, al que debe añadirse además el principio de la primacía de la realidad, según el

cual ante cualquier situación en que se produzca discordia entre lo que los sujetos dicen de que ocurre y lo que efectivamente sucede, el derecho prefiere lo que sucede antes de lo que se diga que ocurre; precisamente, por la naturaleza tuitiva del derecho al trabajo, lo que inclusive ha sido materia de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional que reconoce la prevalencia de este principio sobre el de la apariencia formal de la relación laboral.

Por el principio de primacía de la realidad implícitamente reconocido en los artículos 22 y 23 de la Constitución, se señala que debe primar la realidad de los hechos sobre lo que se ha consignado por escrito, aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, pues lo que determina la naturaleza de la relación contractual entre las partes es la forma, como en la práctica se ejecuta dicho contrato.

El Tribunal Constitucional en más de una sentencia reconoce la aplicación del principio de primacía de la realidad, como en el Expediente Número 2387-2002-AA/TC-La Libertad, donde señala: *"...que en virtud del principio de primacía de la realidad, resulta evidente que, al margen de la apariencia temporal que se refleja en los contratos de trabajo del demandante, este ha trabajado en condiciones de subordinación, dependencia y permanencia..."*.

El recurrente al haber trabajado por más de UN AÑO, (que en realidad son mas de TRES AÑOS) en un puesto de naturaleza permanente, DE MANERA ININTERRUMPIDA, bajo contrato de trabajo que reúne las características exigidas para su validez, como son: *la remuneración, prestación personal, subordinación y horario* estoy amparado por las normas laborales contenidas en el D. Leg. 276 y su Reglamento, D.S. 005-90-PCN, por tanto debe ya considerárseme como **SERVIDOR PÚBLICO**, por lo que no puedo ser despedido sino por causa justa contemplada en dicha norma Legal y mediante debido procedimiento administrativo.

La realidad de mis labores que he prestado por más de un año en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, está sustentada y acreditada fehacientemente conforme a los FUNDAMENTOS DE HECHO de mi demanda, y con los medios de prueba que alcanzo a su Despacho.

8.- INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 1 DE LA LEY 24041.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Sentencia recaída en la casación Nº 005807-2009 – Junín, en fecha

veinte de marzo de 2012, ha emitido resolución en la que en su considerando OCTAVO, hace una interpretación del Art. 1 de la Ley 24041, que debe tenerse en cuenta al momento de calificar mi demanda y cuando se deba resolver.

De la misma manera se ha dispuesto REMITIR copia de la sentencia mencionada a los presidentes de las Cortes Superiores de todos los Distritos Judiciales de la República con la finalidad de que todas las instancias del poder judicial conozcan esta decisión, la misma que debe considerarse para atender mi demanda.

V. LA NATURALEZA DEL AGRAVIO PRODUCIDO Y DERECHOS VULNERADOS.-

EL IMPEDIMENTO PARA CONTINUAR TRABAJANDO, del que he sido objeto y que NO ESTA SUSTENTADO EN ACTO ADMINISTRATIVO me causa agravio, y afecta sin duda, el derecho al trabajo, a no ser despedido sin una causa justa y mediando el debido proceso; como se aprecia, estos dos derechos son de nivel constitucional, establecidos en los artículos 22 y 139.3 de la Constitución; y esto a su vez produciría posterior agravio al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la Ley y los derechos inherentes a la dignidad de la persona.

DERECHO AL TRABAJO. El derecho al trabajo establecido por el artículo 22 de la Constitución Política el Perú tiene doble contenido, por un lado protege el derecho de toda persona de acceder a un puesto de trabajo y por otro lado el de no ser despedido sino por causa justa.

Es concordante este segundo supuesto con el artículo 27 de la Constitución, cuando establece que la Ley otorgará adecuada protección frente al despido arbitrario.

Al respecto el Tribunal Constitucional precisó que "El artículo 22º de la Constitución Política del Perú establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"; mientras que su artículo 27º prescribe que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"... En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho al trabajo 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 implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto

- El sistema de control de asistencia.
- Los demás documentos de trámites de gestión interna que he realizado, que acrediten mis labores en la Municipalidad.

VII. VIA PROCEDIMENTAL.

De acuerdo a lo que dispone el Artículo 26 del TUO de la Ley N° 27584, Ley que Regula el proceso Contencioso Administrativo, debe tramitarse en la vía del **PROCESO URGENTE**.

Para conceder la tutela urgente se requiere que del mérito de la demanda y sus recaudos, se advierta que concurrentemente existe:

- a) Interés tutelable cierto y manifiesto, el recurrente he sido objeto de un despido arbitrario a través de un acto material que no esta sustentado en acto administrativo, A PESAR DE QUE HE ADQUIRIDO LA PROTECCION QUE PREVE EL ARTICULO 1 DE LA LEY 24041, por lo tanto mi reposición CONTIENE UN ACTO TUTELABLE CIERTO Y MANIFIESTO.
- b) Necesidad impostergable de tutela, la afectación a mi derecho protegido por la Ley 24041, merece una protección inmediata e impostergable porque se esta afectando DERECHOS CONSTITUCIONALES, que deben ser protegidos por el órgano jurisdiccional.
- c) Que sea la única vía eficaz para la tutela del derecho invocado, el cese del acto material mediante el cual he sido despedido ilegalmente y la reposición en mi puesto de trabajo merecen ser atendidos con premura, por tanto la única vía eficaz es el presente proceso contencioso administrativo urgente.

VIII. MONTO DEL PETITORIO.

En este proceso la pretensión principal no es evaluable en dinero.

POR TODAS ESTAS CONSIDERACIONES:

Pido a su Despacho señor Juez, se sirva admitir mi demanda, tramitarla conforme a Ley, y en su oportunidad declararla fundada en todos sus extremos.

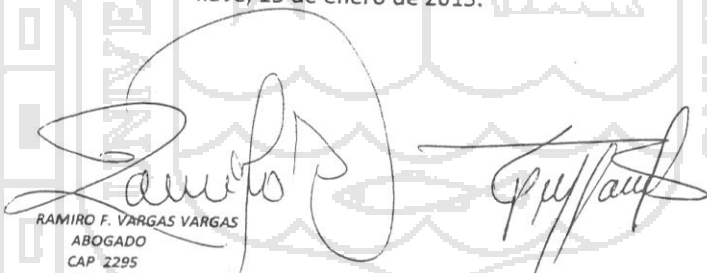
OTRO SI DIGO.- Por tratarse de un proceso Laboral, estoy exonerado todos los gastos correspondientes a cédulas de notificación y *aranceles judiciales*.

MAS DIGO: Delego facultades de representación como refiere el Artículo 80 del Código Procesal Civil al Abogado RAMIRO F. VARGAS VARGAS con colegiatura N° 2295, designando mi domicilio personal el mismo que señalo en el exordio de esta demanda, declarando que estoy instruido de los alcances de la delegación que otorgo.

ANEXOS.-

1. A. Copia simple de mi documento nacional de identidad
- 1.B. Copia fedatada de la Resolución N° 0203-2012-MPCI/A, de fecha 01 de febrero de 2012.
- 1.C. Copia fedatada de la Resolución N° 862-2013-MPCI/A, de fecha 31 de julio de 2013.
- 1.D. Copia fedatada de los últimos 16 contratos suscritos con la Municipalidad (16 folios).
- 1.E. Copia fedatada de 21 boletas de pago. (11 FOLIOS)
- 1.F. Copia simple de constancia de asistencia. (05 folios).
- 1.G. Copias certificadas de las constancias policiales de fechas 04 y 06 de enero de 2015.
- 1.H. Copia de la Ejecutoria Suprema recaída en la casación N° 7167-2012 – Arequipa, en fecha quince de mayo del año 2014.
- 1.I. Copia de la Sentencia recaída en la casación N° 005807-2009 – Junín, en fecha veinte de marzo de 2012.

Ilave, 15 de enero de 2015.



RAMIRO F. VARGAS VARGAS
ABOGADO
CAP 2295

**“PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO-ILAVE,
PERIODO 2011-2015”**

**"PROTECTION OF THE RIGHT JOB STABILITY IN THE MUNICIPALITY OF
THE PROVINCIAL COLLAO-ILAVE
PERIOD 2011-2015"**

**AUTOR:
RICHARD MAQUERA PILCO***

RESUMEN

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se titula: “PROTECCIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO-ILAVE, PERIODO 2011 Y 2015”, es de tipo descriptivo, referente a los derechos laborales en el ámbito del sector público, específicamente en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave. La interrogante que obedece a esta investigación o problema general es: ¿cómo es la protección de derechos laborales y su estabilidad en la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave en el periodo 2011 y 2015? Asimismo, el primer objetivo específico es determinar los tipos de derechos laborales en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave en el periodo 2011 y 2015; el segundo objetivo específico es explicar el procedimiento para la estabilidad laboral en la misma institución y periodo. Finalmente, la conclusión refiere que es indispensable que la Ley, a través de la cual el Estado garantiza la estabilidad laboral, se adecúe a nuestra realidad socioeconómica y al ser aplicada traiga consigo el desarrollo de la misma; para tal efecto, es necesario que la Ley en mención garantice el equilibrio del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador y del trabajador, sancionando el incumplimiento según corresponda, garantizando la producción y productividad eficientes en beneficio del desarrollo socioeconómico para alcanzar la paz social. La estabilidad laboral, como principio del derecho del trabajo, no garantiza a quienes cometen faltas, como el caso de quien sabotea la producción. La estabilidad, como se concibe dentro del Derecho del Trabajo, sólo protege al trabajador diligente, cumplidor de sus obligaciones y que no comete faltas que determinen su despido. El marco teórico se desarrolla referente a la revisión de la literatura sobre los derechos laborales y su relación con la normatividad aplicable para el sector de las municipalidades, principalmente con las diferentes modalidades de contratación de personal en dicho sector. Los resultados se presentan de acuerdo al esquema definido en la parte de la metodología de investigación, pues se trata de un trabajo descriptivo. La interpretación de los resultados está enmarcada en función de los objetivos y las hipótesis asumidas en el proyecto de investigación.

PALABRAS CLAVES

Protección laboral, Derechos Laborales, tipos de Derechos Laborales, procedimiento para la Estabilidad y Municipalidades.

* Bachiller de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional del Altiplano.

ABSTRACT

This thesis project is titled: "PROTECTION OF THE RIGHT JOB STABILITY IN THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF THE COLLAO-ILAVE THE YEAR 2011 AND 2015", is a descriptive research concerning labor rights in the field of public sector, specifically in the municipality of El Collao - wrench. The question which follows this research or general problem is: how is the protection of labor rights and stability in the municipality of El Collao - wrench the period 2011 and 2015 ?, and as the first specific objective is to determine the types of labor rights in the municipality of El Collao-wrench the period 2011 to 2015. The second specific objective is the following, explain the procedure for job security in the municipality of Collao - wrench the period 2011 and 2015, finally the third specific objective is propose procedures open to challenge by replacement assumptions considered in the Peruvian legal system in the municipality of El Collao - wrench the period 2011 and 2015. The conclusion I reached in the present research: It is essential that the law, through which the State guarantees employment stability, must conform to our socio-economic reality that, when applied to bring about the development of the same, for this purpose, it is necessary that the law in question guarantees the balance of the exercise of the rights and obligations of employers and workers, sanctioning the breach as appropriate, ensuring efficient production and productivity for the benefit of socio-economic development to achieve social peace. Job stability as a principle of labor law, does not guarantee those currents faults, as in the case of those who sabotage production. Stability as conceived within the Labour Law protects only the diligent worker, who fulfills his duties and does not commit fouls to determine his dismissal. The theoretical framework is developed relating to the review of the literature regarding labor rights in relation to the regulations applicable to the sector of municipalities in relation to the different modes of recruitment in this sector. The results are presented according to the scheme defined in the part of the research methodology; in the case of a descriptive work. The interpretation of the results will be framed in accordance with the objectives and assumed in the research project hypothesis.

KEYWORDS

Labor Protection, Labor Rights, Labor Rights Types, Method for Stability And Municipalities

I.- INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo no solo está reconocido en la normatividad nacional o internacional sino este derecho es inherente a toda persona humana y es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo como en el Perú, sean los trabajadores, o empleadores, siempre será agenda pendiente de esclarecer. Los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral.

Las municipalidades actualmente contratan trabajadores, en relación con cierto favoritismo del quien en un periodo específico asume la conducción de dicha entidad pública, en efecto nuestro trabajo de investigación está orientado a conocer la estabilidad laboral del personal que se contrata en la gestión 2011-2015, los procedimientos a seguir y los tipos de estabilidad laboral que señala la normatividad vigente.

Este trabajo de investigación tiene por objeto obtener resultados a través del análisis de los expedientes, tal como se verifica en la población de la investigación, que en este caso serían los expedientes en el periodo ya mencionado, los mismos que ayudan a comprender mejor la estabilidad laboral en una municipalidad, además de aportar en la comprensión del Derecho.

Tal situación, pone de manifiesto que las municipalidades y su acción en las localidades son percibidas por sectores de la sociedad y del Estado como una instancia esencial para la mejora en las condiciones de vida de los peruanos y como un factor clave del fortalecimiento de un régimen democrático.

1.7. Descripción del Problema.

La estabilidad laboral es un tema que ha generado siempre polémica en los diversos países del mundo como en el Perú, sean los trabajadores, o empleadores, siempre será agenda pendiente de esclarecer, los trabajadores desearán que siempre haya una legislación protectora de la estabilidad laboral, más que todo que esta sea absoluta, por el contrario los empleadores desearán que la legislación laboral, sea flexible para el cese del trabajador.

En los predios doctrinarios la estabilidad laboral ha sido definida, clasificada y desarrollada incluso a niveles superlativos; sin embargo, nadie puede negar que se trate del derecho laboral por antonomasia y del estandarte de los derechos sociales.

Todo trabajador tiene una relación de acuerdo al régimen de contrato, tal como se registra en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, estos adquieren la estabilidad laboral en cada gestión municipal o en cada periodo de elección edil, en efecto muchas veces existe exceso de personal, tal como ocurre en la municipalidad aludida.

1.8. Justificación del Problema

El Derecho como un área del conocimiento está en constante cambio, por tanto necesita nutrirse de nuevos conceptos que sean productos de una investigación. Es en ese sentido nuestra investigación, tiene como finalidad aportar conocimientos que puedan resolver relativamente las dificultades que tienen las diferentes entidades públicas en modalidades de contratación y su estabilidad; no solamente en el municipio de El Collao-Ilave que está nuestra población de investigación; sino también en la administración pública en general y resultados de esta investigación ayuden a la fuente de consulta, de esa manera aportar al desarrollo conceptual del Derecho Laboral.

La justicia debe ser el principal garante de los derechos humanos, sin embargo aún no se ha comprendido la importancia de organizar un Servicio Público de Defensa Legal, gratuito y eficiente, con cobertura nacional, que preste sus servicios en materia laboral a la población que no puede contratar a un abogado defensor privado y que, por tanto, se encuentra en estado de indefensión.

1.9. Definición del Problema

1.9.1. Problema General

¿Cómo se realiza la protección de Derechos Laborales y su Estabilidad en la Municipalidad de El Collao – Ilave, Periodo 2011 y 2015?

1.9.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los tipos de Derechos Laborales y su Estabilidad en la Municipalidad de El Collao – Ilave, Periodo 2011 y 2015?
- ¿Cuál es el Procedimiento para el Acceso a la Estabilidad Laboral en la Municipalidad de El Collao – Ilave, Periodo 2011 y 2015?

1.10. Antecedentes de la Investigación

Revisado en la base de datos de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno de la Escuela Profesional de Derecho, se ha podido verificar que no existen antecedentes sobre el tema como el que pretendemos desarrollar en esta investigación.

Por consiguientes se trata de una investigación nueva en nuestro medio.

1.11. Objetivos de la Investigación

1.11.1. Objetivo General

- Analizar la protección de derechos laborales y su estabilidad en la Municipalidad de El Collao – Ilave, periodo 2011 y 2015.

1.11.2. Objetivos Específicos

- Determinar los tipos de derechos laborales en la Municipalidad de El Collao-Ilave, periodo 2011 y 2015.
- Explicar el procedimiento para la estabilidad laboral en la municipalidad de El Collao – Ilave, periodo 2011 y 2015.

1.12. Hipótesis de la Investigación.

1.6.1 Hipótesis General

- La Protección de Derechos Laborales son por el tiempo de permanencia en la Municipalidad Provincial de El Collao –Ilave, periodo 2011 y 2015.

II.- MATERIALES Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación es de tipo:

Descriptivo: Porque se buscó describir y analizar expedientes en el sentido de cómo se están manifestando los hechos, cuáles son las características y consecuencias del tema a tratar.

El diseño que corresponde a este tipo de investigación es:

NO EXPERIEMNTAL, porque no se manipulan las variables, solo se observan los hechos tal y como se están dando en la realidad.

- Estudio de casos (expedientes)
- Análisis documental

2.2. Lugar de Estudio

La presente investigación se ha realizado en la Municipalidad Provincial de el Collao - Ilave

2.3. Población y Muestra

La muestra de la presente investigación se ha considerado a la población total, los expedientes durante el periodo 2011 hasta 2015, siendo un total de 15 expedientes facilitados por la Procuraduría Municipal de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: La técnica utilizada para la recolección de la información fue el Análisis Documental, realizado a los expedientes que se encuentran en la Procuraduría de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, durante el período 2011 al 2015, los que fueron analizados para luego realizar una discusión sobre dichos procesos.

Instrumento.-El instrumento que se utilizo fue la ficha de análisis documental, en donde se consignarán los datos más representativos de cada caso.

II.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN TEÓRICA

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone el análisis de cada expediente sometido a la investigación, de tal forma que permite mostrar los resultados y realizar la comprobación de las hipótesis planteadas. Los siguientes cuadros empleados en esta investigación contienen la información recolectada y que fue motivo de Análisis Documental, los

mismos que se encuentran en la Procuraduría de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, durante el período 2011 al 2015, en relación a los procesos laborales.

3.1.1. Análisis de los casos

Caso N° 01

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
1	06-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	FULGENCIO MAMANI FLORES	MPCI	En fecha 24/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo, pretensión Principal: La declaración contraria a derecho actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesorio: reposición laboral en el cargo Registrador de la Oficina de Registro Civil. Se contrátela demanda en fecha 27/02/2015.

***Fuente:** expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraria a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 del Texto Único del Proceso Contencioso Administrativo se ordene a la municipalidad provincial del Collao Ilave que reponga al demandante al cargo de registrador de la oficina de registro civil de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se le considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041. **Como Pretensión Accesorio:** solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamentos de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 en su Artículo 15° resa.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y

siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella

Sentencia: Sin sentencia.

Comentario: De la revisión realizada al expediente se denota que efectivamente existe un contrato a plazo fijo y que si bien es cierto que se considera que las breves interrupciones de los servicios prestados, por los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, no afectan el carácter ininterrumpido de dichos servicios si la interrupción ha sido promovida por la entidad pública empleadora para desconocer el derecho del trabajador a la protección frente al despido que le brinda la ley N° 24041; siendo que dichos servidores no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causales previstas en el capítulo V del Decreto legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en dicha norma.

Así mismo el demandante está sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, tal como consta en los contratos administrativo personal a plazo fijo celebrado entre el demandante y el demandado.

Sobre el servicio prestado por el demandante se puede deducir de los contratos y de las boletas de pago se desprende que el recurrente laboró en la entidad a la cual presenta de la siguiente manera:

- Como asistente de registro civil, prestó sus servicios desde el 01/02/2013 al 31/10/2013.
- Como auxiliar de seguridad prestó sus servicios desde el 01/11/2013 al 31/12/2013.
- Como asistente de registro civil prestó sus servicios desde el 10/01/2014 al 30/06/2014 y 01/08/2014 al 31/12/2014, como se puede apreciar no cumple con la ley 24041

Además la ley prevé que necesariamente los trabajadores del sector público de la 276 deben ingresar por concurso público de méritos lo cual no ocurrió con el demandante.

Caso N° 02

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
2	05-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	PABLO CATACHURA ARO	MPCI	En fecha 24/02/2015, notificado con la demanda Contencioso Administrativo. Pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: reposición laboral en el cargo

***Fuente:** expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraria a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la municipalidad provincial del collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de técnico de capacitación en el área funcional de promoción y desarrollo empresarial de la Municipalidad Provincial de Ilave demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. Leg. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesorias: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de "que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo, así mismo señala que el demandante nunca ingresó a la carrera pública mediante concurso público tal como así lo establece el decreto legislativo 276.

A los Fundamentos de Derecho: El demandado contesta y ampara su pretensión en base a los artículos 29 de la ley 27972 ley orgánica de municipalidades. Y el artículo 3 del decreto supremo N° 05-90-PCM reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones, así como del artículo 12 de la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público decreto legislativo N° 276.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: De la demanda se tiene que efectivamente cumple con los requisitos establecidos para la postulación y que la presentación está correctamente amparada por la normatividad vigente

Así mismo respecto el demandante está sujeto al régimen laboral del decreto legislativo 276 tal como consta en los contratos administrativo personal a plazo fijo celebrado entre el demandante y el demandado. En tal sentido ratifica que efectivamente está amparado por la ley 24014

Caso N°03

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
3	04-2015	Mixto	CESE DE ACTUACION MATERIAL	CESAR VILCA	MPCI	En fecha 24/02/2015, notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión: El cese de la actuación material no sustentada en acto demandada, en consecuencia, conforme a los dispuesto por el numeral 3 del artículo 41 de la norma sub examine, la medida a adoptarse es que se ordene la reposición laboral del recurrente en el cargo de Asistente Administrativo. Unidad de Catastro.

***Fuente:** expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo dispuesto por el numeral 3 del artículo 41 de la norma sub examine la mediada a adoptarse es que ordene mi reposición laboral del demandante en la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave en el cargo de asistente administrativo de unidad de catastro y habilitación urbano rural de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, por tener protección que prevé la ley 24041. Que reconoce mi condición de servidor permanente sujeto a plazo indeterminado.

Como Pretensión Accesorias: Sin pretensión accesorias

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo y locación de servicios.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios como son: Inclusión de Planillas, Vacaciones y Aguinaldos incluidos en el capítulo IV y V del Decreto Legislativo N° 276; sin embargo, la instancia de mérito no lo ha precisado, razón por la cual, la sentencia de vista ha incurrido en interpretación errónea del artículo 15 del Decreto Legislativo N° 276

Caso N°04

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
4	0°1-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	EDGAR CCALLO APAZA	MPCI	En fecha 24/02/2015 se notifica la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: se ordene la reposición laboral en el cargo Camarógrafo de la Gerencia Municipal. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCCI contesto la demanda.

***Fuente:** expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo.

Como Pretensión Accesoría: Solicita se disponga se emita un acto administrativo, reconociendo al demandante la condición de servidor permanente en el cargo de camarógrafo de la gerencia de la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave.

De los Fundamento de Hecho: se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.)

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tipo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan *ab initio* la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al ley 24041 indica que esta debe esta concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para nuestro criterio y en la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida así lo establecieron en sentencia de casación.

Caso N°05

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
5	20-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	ROGELIO MACHACA HUANACUNI	MPCI	En fecha 24/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión: La reincorporación su centro aboral como personal permanente de la unidad de Secretaria General de la MPCl. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCl contesto la demanda.

***Fuente:** expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial de el Collao-Ilave que reponga al demandante en la secretaria general de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Sin pretensión accesoría

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por pate del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una cusa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución ,



teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan *ab initio* la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores. La citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, ni que bajo su amparo una persona sea contratada como trabajador para labores de naturaleza permanente, sino únicamente de protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir.

La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios.

Caso N° 06

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
6	07-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	ROLANDO CASTILLO ALANIA	MPCI	En fecha 19/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal: La declaración contraria a derecho la actuación material del despido por la vía del hecho que fue el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente y como pretensión accesoria: se ordene la reposición laboral en el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCCI contesto la demanda

***Fuente:** expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la Municipalidad Provincial del Collao Ilave que reponga al demandante de jefe

de la unidad de recurso humanos de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de “que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamentos de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: en la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

Contestación de la Demanda: Análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el



demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores. La citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, ni que bajo su amparo una persona sea contratada como trabajador para labores de naturaleza permanente, sino únicamente de protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir.

La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios.

Caso N° 07

N°	N° EXPEDIENTE	DE JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
7	05-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	OSCAR VALDEZAPAZA	MPCI	En fecha 18/02/2015, notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Objetiva Originaria Principal la declaración de contraria al derecho y el cese de actuación material no sustentada en acto administrativo respecto al despido laboral de fecha cuatro de enero del 2015 por la entidad demandada y como pretensión accesoria: se disponga que la entidad demandada reponga en el cargo de técnico en Licencias y autorizaciones de la MPC. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPC

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la municipalidad provincial del Collao-Ilave que reponga al demandante al cargo de registrador de la oficina de registro civil de la municipalidad provincial demandada cago que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesoria: Sin pretensión accesoria.

De los Fundamento de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de

un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundada la demanda interpuesta por parte del demandante.

A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajo de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato(labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución , teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales par aun contrato a plazo fijo los siguientes a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo , manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto al ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores. La citada norma legal no tiene como objetivo incorporar a los servidores públicos a la carrera administrativa, ni que bajo su amparo una persona sea contratada como trabajador para labores de naturaleza permanente, sino únicamente de protegerlo contra el despido arbitrario que pudiera sufrir.

La Ley N° 24041 no impone a la entidad pública incorporar a una persona a la carrera administrativa para lo cual sí se requiere ingresar por concurso público, para gozar de todas las prerrogativas que la norma reconoce a los trabajadores nombrados; por tanto sólo corresponde a los trabajadores contratados todos los beneficios que la norma expresamente señala les otorguen y los inherentes a la prestación de servicios

Caso N°08

N°	N° DE EXPEDIENTE	JUZGADO	MATERIA	DEMANDANTE	DEMANDADO	ESTADO PROCESAL
8	21-2015	Mixto	CESE DE ACTUACIÓN MATERIAL	HENRRYM. AGUILAR ESCOBAR	MPCI	En fecha 23/02/2015 notificado con la demanda Contencioso Administrativo teniendo como pretensión Principal el cese de la actuación material no sustentada en acto administrativo y como pretensión accesoria: reposición laboral en el cargo de Jefe de la Unidad de Logística y Patrimonio a la MPCÍ. En fecha 27/02/2015 el procurador de la MPCÍ contesto la demanda.

***Fuente:** Expedientes obrantes en la procuraduría pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Demanda: Del análisis de la demanda presentada por el demandante tiene como pretensión principal se declare contraía a derecho la actuación material de despido por la vía de hecho que fue objeto el demandante por no existir ningún acto administrativo que lo sustente, disponiendo el cese de la actuación material que impidió el ingreso a su centro de trabajo. Consecuentemente al amparo de lo que dispone el artículo 5, inciso 2 se ordene a la municipalidad provincial del Collao Ilave que reponga al demandante al cargo jefe de la unidad de logística y patrimonio de la municipalidad provincial demandada cargo que desempeñaba antes del despido de hecho, o en otra de similar categoría o nivel y se me considere como personal permanente bajo régimen laboral del D. LEG. 276 reconociendo de esta manera el derecho a la protección que prevé la ley 24041.

Como Pretensión Accesoría: Solicita el pago de indemnización por el daño causado con la actuación material impugnada, equivalente a sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese hasta la reposición efectiva. Pretensión que lo ampara en base al pronunciamiento del tribunal constitucional de que ha expresado que cuando las pretensiones tenga amparo en la ley N° 24041, que estableció que se deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones dejadas de percibir en forma de indemnización.

De los Fundamentos de Hecho: Se tiene que el demandante ha laborado por más de un año de manera ininterrumpida. Así mismo teniendo la concurrencia de los elementos de un contrato de trabajo, como son: la remuneración, la prestación personal, subordinación y horario.

Amparo Legal de la Pretensión: En la ley N° 24041 (Para la aplicación de los beneficios de la Ley N° 24041 se requieren dos requisitos: a) que el demandante haya realizado labores de naturaleza permanente; y b) que las mismas se hayan efectuado por más de un año ininterrumpido antes de la fecha de cese de labores.), así mismo en el decreto legislativo N° 276 Artículo 15°.-ingreso de servidores contratados.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contrato para todos sus efectos.

Contestación de la Demanda: Del análisis de la contestación de la demanda se tiene como petitorio que el demandante plantea que la pretensión planteada por parte del

demandado es fáctica y jurídicamente imposible por cuanto no se encuentra enmarcado dentro del marco legal y no se encuentra amparado ni respaldado por ninguna actuación de la entidad empleadora. Y solicita se declare improcedente o infundado la demanda interpuesta por parte del demandante.

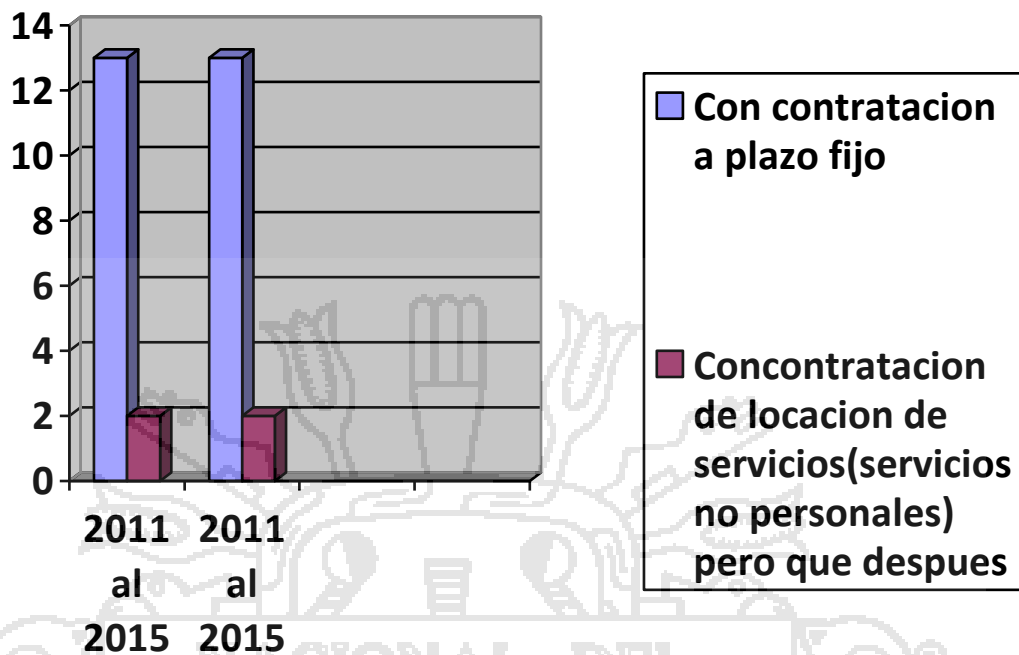
A los Fundamentos de Hecho: El demandado contesta que el demandante no trabajó de manera permanente y que el trabajo que prestaba el demandante estaba a renovación de mes a mes en la modalidad de contrato administrativo del personal a plazo fijo. Así mismo señala que la temporalidad de estos contratos de trabajo radica en que las partes laborales podrán celebrar un contrato a plazo fijo cuando exista una causa debida para ello, es decir la fuente que da origen a la relación jurídica creada por el contrato (labor realizada por el trabajador) sea temporal o coyuntural a los servicios que brinda la institución, teniéndose en cuenta que existen requisitos y límites para este tiempo de contratación temporal teniendo como requisitos principales para un contrato a plazo fijo los siguientes: a) causa originaria para su celebración temporal. b) celebrado obligatoriamente por escrito. c) mantenga celebraciones sucesivas año tras año.

A los Fundamentos de Derecho: El demandante contesta que sobre el contrato a plazo fijo al que estuvo sujeto el demandante es que dicho contrato estuvo predominantemente supeditado a una modalidad de contrato que es de plazo fijo, manifestando que los contratos a plazo fijo las partes niegan ab initio la permanencia indefinida de su relación y prevén al contratado la llegada de un día que pone fin a aquella así mismo respecto a la ley 24041 indica que esta debe estar concordado con el decreto legislativo N° 276 y consecuentemente son parámetros con los que no cumple el demandante, así mismo el demandante para el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera obligatoriamente será mediante concurso; cuestión que el demandante no cumplió, pues para adquirir derechos y deberes como servidor público de la carrera administrativa tuvo que ingresar imperiosamente por concurso público.

Sentencia: Sin sentencia

Comentario: Para la aplicación del artículo 1 de la Ley N° 24041, no constituye condición sine qua non que el servidor haya ingresado a la carrera pública, sino sólo que labore para la administración pública en condición de contratado, realizando labores de naturaleza permanente por más de un año de manera ininterrumpida.

GRAFICO N° 1



*Fuente: Expedientes obrantes en la Procuraduría Pública de la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 al 2015.

Descripción: Análisis e Interpretación

Descripción

Del Gráfico N° 1.- Aborda los expedientes en trámite que obra en la procuraduría municipal de la municipalidad provincial del Collao-Ilave y que fueron analizados en cuanto a las demandas planteadas por parte de los trabajadores despedidos.

Análisis

De acuerdo al gráfico se desprende que el 80 % de los expedientes analizados obrantes dentro del a Procuraduría Pública Municipal fueron contratados bajo el contrato a plazo fijo bajo es decir el régimen del Decreto Legislativo 276 y el 20% de la contratación durante el periodo 2011 al 2015 fueron contratado por la modalidad de contratación de servicios no personales es decir locación de servicios, pero que pasaron al régimen de contratación a plazo fijo bajo la contratación del decreto legislativo 276.

INTERPRETACIÓN

El gráfico se interpreta que los contratos celebrados por parte de la Municipalidad Provincial del Collao-Ilave fueron celebrados bajo el régimen de contratación a plazo fijo y que estaba regulados en el decreto legislativo 276, y respecto a la contratación de locación de servicios fueron pocos durante ese periodo vale decir el 2011 al 2015, y que fueron pasados a contratación a plazo fijo, siendo así la mayoría de los trabajadores demandantes no cumplían con el año de permanencia laboral pues no se puede sumar el tiempo de servicio de los contratos de locación de servicio, ya que este tipo de contrato pertenece al régimen de servicios no personales y no al sector público.

IV.- CONCLUSIONES

PRIMERA: La protección de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave, periodo 2011 y 2015, es por el tiempo de permanencia, de acuerdo a los resultados del análisis e interpretación de datos obtenidos en el capítulo cuarto de nuestra investigación, en efecto se acepta la hipótesis general del presente trabajo de investigación.

SEGUNDA: El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios. Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución del problema, así mismo el logro de la estabilidad laboral en la Municipalidad Provincial de El Collao-Ilave durante los periodo 2011 al 2015, por parte de los demandantes es por negligencia de parte de la entidad empleadora toda vez que existe una permanencia laboral ininterrumpida y que beneficio a los demandantes para ser considerados dentro de la ley 24041 y que estén sujetos al régimen del decreto legislativo 276 del sector público.

TERCERA: Del presente estudio y análisis de resultados se ha comprobado que el 80% de los Demandantes no cumplen con los requisitos que exige el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público, y el 20% de los Demandantes si cumple con los requisitos, por lo que se concluye, que solo el 20% de los Demandantes se incorporarían por reposición Judicial a su puesto de trabajo o a un puesto similar que se desenvolvía como trabajador permanente de la Municipalidad Provincial de el Collao-Ilave esto con la protección de la ley 24041, servidores públicos con más de un año de contrato de naturaleza permanente no pueden ser despedidos.

VI.- BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel : Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Actualizada, Editorial Ariel, Barcelona - España 1981
- ARCE ORTIZ, Elmer. “Estabilidad Laboral y Contratos Especiales”, en Primer Cuaderno de Trabajo del Departamento Académico de Derecho de la PUCP. Perú 2013.
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, Novena Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires Argentina .
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. Derecho administrativo. Guatemala Centro de impresiones gráficas. 1993.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ. 1993
- DECRETO LEGISLATIVO N° 1057. Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio
- DECRETO LEGISLATIVO. N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
- DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM. Reglamento de la Carrera Administrativa
- DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM. Decreto Supremo que Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que Regula El régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- GARCÍA TOMA, Víctor. Los Derechos Humanos y la Constitución. Edición Febrero 2001. Editorial Gráfica Horizonte.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco: El Contrato de Trabajo, Parte General, Tomo I Edición 2000, Editorial San Marcos, Lima-Perú, 2000.
- HARO, Julio E. 2014. Derecho Laboral en la Administración Pública. Editorial San Marcos, Lima, Perú.
- HARO, Julio E. 2015. El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública. Tomo I. Primera Edición. Editorial Ediciones Legales E.I.R.L. Lima. Perú.
- HERNÁNDEZ, Roberto., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, L. y otros. 2006. Metodología de la Investigación. 4ta. Edición., Colombia.
- LEY N° 24041. Servidores Públicos Contratados para Labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año Ininterrumpido de servicios , no pueden ser

- Cesados ni Destituidos sino por causas previstas en el capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.
- LEY N° 28175. Ley Marco del Empleo Público.
 - SOLIS, Alejandro.2008. Metodología De La Investigación Jurídico Social. 3ra. Edición. Lima.
 - VILLARROEL, Amalia. 2005. Situación Actual de las Relaciones Laborales en el Sector Público de Nueve Países de América Latina. Oficina Internacional del Trabajo-OIT. Lima.

