

# ¿ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS? A PROPÓSITO DEL II PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

---

EDUARDO BARTRA CHOCLOTT<sup>(1)</sup>

---

## I. INTRODUCCIÓN

---

Cuando el Tribunal Constitucional emitió la, desde mi punto de vista, cuestionable sentencia recaída en el Exp. N° 00002-2010-TC/PI de fecha 7 de setiembre de 2010 reconociendo al régimen de contratación administrativa como uno de naturaleza laboral “especial”, muchas veces surgió la interrogante de saber hasta dónde era realmente laboral. Esta duda surgió más aún porque el supremo intérprete concluyó que el Recas no era un régimen complementario de aquellos regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 empleados en la Administración Pública, sino que se trataba de un régimen que responde a reglas propias y autónomas, pese a que se le reconocían derechos previstos en los decretos legislativos antes indicados como jornada máxima de trabajo, descanso semanal obligatorio, remuneración, acceso a un sistema de seguridad social en salud y pensiones, huelga, sindicación, entre otros.

En tal contexto, el propio Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República emitieron distintas sentencias a través de las cuales pretendieron

---

(1) Abogado de la Universidad de San Martín de Porres. Actualmente cursando el último ciclo de Maestría en Derecho del Trabajo en la Universidad de San Martín de Porres. Con estudios de posgrado en gestión pública. Actualmente personal de la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos.

esclarecer un poco más la real dimensión de la naturaleza laboral que le fuera reconocida al Recas; sin embargo, el Tribunal Constitucional normalmente emitía sentencias que resaltaban la naturaleza autónoma del régimen mientras que la Corte Suprema planteaba interpretaciones de mayor corte laboral a favor de demandantes que tenían la condición de CAS.

Siendo así, en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, publicado en el diario oficial *El Peruano* el día 4 de julio de 2014, se acordó que si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo un contrato CAS pero continúa pres-tándolos sin suscribir un nuevo contrato, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y **se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según será el caso, una de naturaleza indeterminada**. Por lo tanto, surge la interrogante ¿el personal sujeto a un contrato administrativo de servicios tendrá la estabilidad que, de acuerdo lo tantas veces expuesto por el Tribunal Constitucional, resulta contraria a su propia naturaleza?

## II. BASE LEGAL

---

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

## III. ANÁLISIS

---

### 1. Enfoque inicial del régimen CAS y sus consecuencias

#### 1.1. Marco normativo inicialmente planteado

Mediante la Ley N° 29157, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 20 de diciembre de 2007, el Congreso de la República delegó en el Poder Ejecutivo

la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo Comercial Perú - Estados Unidos (TLC) y con el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento. En su artículo 1 la precitada norma establece que la finalidad de dicha delegación es “facilitar la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y su Protocolo de Enmienda y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento”; sustentándose para ello en los artículos 101.4 y 104 de la Constitución, así como en los artículos 76.1.d y 90 del Reglamento del Congreso de la República.

En atención al TLC suscrito entre Perú y USA y en vista de la desmesurada contratación de personal bajo la modalidad de SNP en la Administración Pública, el Estado emitió el 27 de junio del año 2008, el Decreto Legislativo N° 1057 denominado “Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”, así como su reglamento publicado el 25 de noviembre de 2008, mediante el Decreto Supremo N° 075-2008- PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios”.

Dicho régimen inicialmente reconoció los siguientes derechos:

- Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales de prestación de servicios.
- Un descanso de 24 horas continuas por semana.
- Un descanso físico de quince (15) días calendarios continuos por año cumplido, el cual es remunerado y de acuerdo al inciso 8.1 del artículo 8 del Reglamento, por este descanso físico de 15 días el trabajador recibe el pago del íntegro de la contraprestación.
- Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud.
- La afiliación a un régimen de pensiones.

## **1.2. Sentencia de inconstitucionalidad recaída en el Exp. N° 00002-2010-TC/PI de fecha 7 de setiembre de 2010**

Como consecuencia de las disposiciones contradictorias contenidas en la normativa que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, más de cinco mil ciudadanos interpusieron una demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, la que fue resuelta por el Tribunal Constitucional a través de la STC Exp.

N° 00002-2010-TC/PI de fecha 7 de setiembre de 2010<sup>(2)</sup>, declarándola infundada por las siguientes razones:

- El proceso de modernización del Estado debe abarcar aspectos y deficiencias estructurales advertidas en su funcionamiento, de modo que, resolviendo los problemas identificados, mejore la gestión del Estado.
- El contenido del contrato regulado en la norma impugnada tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo (que implica incluso determinar el horario de trabajo, pues de lo contrario sería imposible controlar la jornada semanal), así como los descansos semanales y anual.
- No resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de Derecho Laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes.
- El régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 no es complementario de los regímenes previstos en los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728 dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.
- Respecto al análisis bajo los presupuestos del principio-derecho de igualdad, el Tribunal Constitucional considera que ello no es posible, al indicar que “(...) no nos encontramos frente a regímenes o sistemas laborales que tengan la misma naturaleza o características, pues el acceso a ellos, es de diferente naturaleza (...) lo que justifica un trato diferenciado, no siendo por ello necesario, para criterio de este Colegiado, que se aplique el test de igualdad”.

---

(2) La sentencia resolvió el proceso de inconstitucionalidad interpuesto por más de cinco mil ciudadanos en contra del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, impugnando los artículos 1, 2, 3, 5, 6.1, 6.2 del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, por vulnerar los siguientes artículos de la Constitución Política: 2.2 Derecho a la igualdad ante la Ley, 104 Delegación de facultades, 23 Tercer y cuarto párrafo: El Estado y el Trabajo, 24 Derechos laborales del trabajador, 25 Jornada ordinaria de trabajo, 26.1 Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, 27 Protección del trabajador frente al despido arbitrario, 42 Derecho de sindicalización de los trabajadores públicos, y 103 Cuarto párrafo: Prohibición de abuso de derecho.

- El sistema de contratación laboral del Decreto Legislativo N° 1057, es sustitutorio del sistema civil de contratación de locación de servicios, también conocido como de Servicios No Personales, siempre que se advierta la desnaturalización de dicho contrato; lo que indica, no significa que el Estado no pueda recurrir a los contratos de locación de servicios, cuando por la naturaleza de la actividad a desarrollar ello se justifique.
- Respecto al derecho vacacional, el Tribunal señala la discrepancia de la parte demandante es que solo se conceden quince (15) días, mientras que en el caso de los trabajadores de otros regímenes laborales se les reconoce 30 días de descanso vacacional. Sobre el particular precisa que “la Constitución no establece un periodo de tiempo, sino la necesidad de que dicho descanso se dé con la periodicidad señalada”.
- Respecto a los derechos de sindicalización y huelga, señala que al respecto sí hubo omisión constitucional, por lo que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución.

## **2. Laboralización del régimen CAS**

### **2.1. Modificaciones introducidas a raíz de la sentencia emitida por el TC**

Como consecuencia de la “sentencia interpretativa” emitida por el Tribunal Constitucional, y al otorgársele un reconocimiento de “régimen laboral especial”, el 27 de julio de 2011 se publicó el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, a través del cual se modificaron diversos artículos del Reglamento del Recas. Dichos cambios principalmente fueron los siguientes:

- Se reconoció expresamente en el texto normativo (Reglamento) la naturaleza laboral del CAS y con ello la correspondiente remuneración de beneficios laborales que se sumaban a los tímidamente señalados a través de la norma original.
- Percibir mensualmente no menos de una remuneración mínima legal.
- Una jornada laboral no mayor de 8 horas diarias o 48 semanales; con un descanso semanal obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo.

- Un tiempo de refrigerio a no ser considerado como parte de la jornada de trabajo.
- Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad (conforme a lo establecido en las leyes anuales de presupuesto).
- Vacaciones remuneradas de 30 días naturales.
- Licencias con goce de remuneraciones al igual que los demás regímenes laborales.
- Gozar de los derechos de la Ley N° 29783 - Ley de seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho a recibir un certificado de Trabajo al término del contrato.
- Derecho a la sindicalización y huelga.
- Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad.
- Afiliación a un régimen previsional y al régimen contributivo de EsSalud.

Como se puede apreciar, en virtud de la sentencia expedida por el Tribunal Constitucional, el Estado peruano dispuso incorporar una serie de derechos que forman parte del contenido de una relación de trabajo, ya sea dentro del régimen laboral público como privado. Siendo así, quedaba claro que el Recas constituye un régimen laboral que implica una relación de dicha naturaleza que vincula al personal CAS con el Estado en su condición de ente empleador.

## **2.2. Ratificación del carácter “laboral especial” del régimen CAS**

Posteriormente, el Tribunal Constitucional emitió sentencias en las que resaltaba la particularidad del régimen CAS y por la que no se podían aplicar instituciones propias de los regímenes 276 y 728, por lo tanto, considero que tuvo la intención de defender su posición respecto al carácter “laboral especial” del mencionado régimen. Tal es el caso de la STC Exp. N° 03818-2009-PA/TC de fecha 12 de octubre de 2010<sup>(3)</sup> en la que el supremo intérprete manifestó que a un personal sujeto al Régimen CAS le ampara un sistema de protección reparador de naturaleza resarcitoria, motivo por el cual se prevé el pago de una indemnización por resolución injustificada del contrato; sin embargo, no se le reconoce un

---

(3) Mediante la cual se resolvió la demanda de amparo interpuesta por Roy Marden Leal Maytahuari contra el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (Cofopri) de San Martín.

sistema reparador restitutorio, dado que sería contradictorio con el carácter temporal del régimen que a un personal CAS se le reponga como personal permanente de la entidad.

Cabe indicar que dicha posición fue posteriormente ratificada en la STC Exp. N° 03082-2010-PA/TC de fecha 10 de noviembre de 2010, que resolvió la demanda de amparo interpuesta por doña Mariana Amelia Chapoñán Romero contra la Municipalidad Provincial de Santa, en la que solicita su reposición al cargo de obrera del área de parques y jardines de la Municipalidad. Un aspecto resalante de dicha sentencia fue lo señalado en el fundamento 4: “Consecuentemente, en el proceso de amparo no corresponde analizar si con anterioridad a la suscripción del contrato administrativo de servicios, los contratos civiles que suscribió la demandante fueron desnaturalizados, **pues en el caso de que ello hubiese ocurrido, dicha situación de fraude constituiría un periodo independiente del inicio del contrato administrativo de servicios, lo que es constitucional**”.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional resaltó el carácter laboral especial del CAS en la STC Exp. N° 2690-2011-PA/TC de fecha 5 de setiembre de 2011<sup>(4)</sup>, a través de la cual dejó en claro la naturaleza temporal del contrato administrativo de servicios en los siguientes términos:

“(…) cabe señalar que con los contratos administrativos de servicios y adendas obrantes de fojas 60 a 80, queda demostrado que el demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, que culminó al vencer el plazo de duración de la última adenda. Por lo tanto, habiéndose cumplido el plazo de duración del referido contrato, la extinción de la relación laboral del demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el literal h) del numeral 13.1 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM”.

Finalmente, en la STC Exp. N° 03377-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el supuesto en el que un trabajador CAS continúe prestando servicios sin un contrato suscrito:

“6. Destacada la precisión que antecede, este Tribunal considera que el contrato administrativo de servicios **se prorroga en forma automática** si el trabajador continúa laborando después de la fecha

---

(4) Mediante la cual se resolvió la demanda de amparo interpuesta por Carlos Ricardo Neira Sebastiani contra la Municipalidad Provincial de Trujillo, en la que solicitó que se declare la nulidad del despido arbitrario y, por consiguiente, se ordene su reposición en el cargo de Apoyo Técnico en la Gerencia de Desarrollo Social. Cabe indicar que el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda.

de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios. **Este hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada**, debido a que el artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”.

Por tal motivo, conforme a lo expuesto por el Tribunal Constitucional, queda claro dos aspectos: **i)** no cabía la posibilidad de que el contrato administrativo de servicios fuese de duración indefinida, dado que ello sería contrario a su propia naturaleza de temporal y contrario a lo expresamente señalado por el artículo 5 del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; y, **ii)** en caso un trabajador CAS prestara servicios después de vencido su contrato, se consideraba su renovación automática por el plazo previsto en su último contrato. Sin embargo, esta posición que por años rigió en el tema referido al contrato CAS daría una vuelta de 180 como consecuencia del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, tal como se analizará posteriormente.

### 2.3. Corte Suprema vs. Tribunal Constitucional

Un primer cambio en el análisis de las controversias planteadas por un personal sujeto al Recas lo definió la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3409-11-Lambayeque<sup>(5)</sup>, en cuyo sexto considerando señaló lo siguiente:

**“SEXTO.-** Dentro de este contexto, este Supremo Tribunal constata una motivación insuficiente en ambas instancias de mérito; en principio porque a pesar de que uno de los puntos centrales –por no decir el principal– del escrito de demanda es la ‘desnaturalización de la contratación civil’ a la que estuvo sujeta la demandante, antes y después del periodo en que se le contrató bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios, se omite todo abordamiento respecto de dicho extremo; en segundo término, porque **la referencia hecha en las sentencias a los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, específicamente los recaídos en los Exps. N°s 00002-2010-PI/TC y 03818-2009-PS/TC, no revela en**

---

(5) Recurso de casación interpuesto por Iliana del Milagro Balladares Bustamante contra la sentencia de vista de fecha 1 de agosto de 2011, que revocó la sentencia apelada de fecha 25 de abril de 2011, que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró improcedente.



**modo alguno a los jueces pronunciarse en cada caso concreto sobre la procedencia de la desnaturalización de un contrato de locación de servicios que precede a un contrato administrativo de servicios, pues estos contienen sus propias peculiaridades que no siempre son acogidas y abordadas en las sentencias constitucionales a las que se ha hecho mención;** máxime si de la fundamentación jurídica esgrimida en la demanda se alega la vulneración constitucional de los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Estado; y, en tercer lugar, porque esta exigencia en la motivación de las sentencias de mérito, en casos como el presente, no resulta inoficiosa en tanto se discuten dos valores constitucionales, cual es, el derecho al trabajo (en su manifestación de estabilidad laboral y vocación de continuidad de la relación laboral) y, por el otro, la observancia a las normas públicas - seguridad jurídica (que tienen por finalidad el reordenamiento del aparato estatal en el área de recursos humanos)”.’

Posteriormente, en la Casación Laboral N° 1642-2012-La Libertad<sup>(6)</sup> de fecha 30 de julio de 2012, la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema reconoció la invalidez de un contrato administrativo de servicios cuando anteriormente ya existía una relación laboral, ya sea por desnaturalización de contratos por servicios no personales o locación de servicios, o cuando medien contratos modales (plazo fijo); **con lo que desbarataba cualquier posibilidad que con la suscripción del CAS por parte del trabajador se ha producido el consentimiento del trabajador y la novación en la relación habida entre las partes, tal como había concluido el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones**<sup>(7)</sup>. La Corte Suprema señaló:

**“DÉCIMO TERCERO.-** En el presente caso, la demandante –como se anotó inicialmente– ha suscrito contratos por servicios no personales desde setiembre de mil novecientos noventa y ocho al treinta de junio de dos mil ocho, realizando funciones de registradora;

- 
- (6) Recurso de casación interpuesto por el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - Reniec contra la sentencia de vista de fecha 7 de marzo de 2012, que confirmando la sentencia apelada de fecha 16 de setiembre de 2012 declara fundada en parte la demanda de pago de beneficios sociales y otro, revocándola en el extremo que declara fundada la excepción de incompetencia por el periodo julio de 2008 a la fecha de interposición de la demanda, reformándola declararon infundado.
- (7) Cabe indicar que el Tribunal Constitucional, en distintas sentencias, había señalado que tanto el primer periodo (la prestación de servicios bajo contratos de locación o contrato de trabajo sujeto a modalidad) como el segundo (prestación de servicios bajo el CAS) son independientes, por lo que con la suscripción del CAS por parte del trabajador se ha producido el consentimiento del trabajador y la novación en la relación habida entre las partes.

labores que en el marco de las competencias asignadas al Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - Reniec son indudablemente permanentes y que, conforme se concluyó en las instancias de mérito, no pueden ser sino concebidas en el marco de una relación de subordinación y dependencia (considerando duodécimo de la sentencia de vista); en ese sentido, la utilización de una contratación civil (servicios no personales) por espacio de cerca de diez años y en circunstancias típicas de un contrato de trabajo –como se anotó– desnaturaliza la esencia misma de las labores para las que fue contratada la demandante, convirtiendo así el vínculo que unió a las partes en uno de naturaleza laboral, tal y como se ha concluido en la recurrida.

**DÉCIMO CUARTO.-** En este marco fáctico y jurídico reseñado precedentemente, **la utilización de una contratación administrativa de servicios no resultaba aplicable**, en principio porque la demandante ya venía gozando –en la práctica y en aplicación del principio de primacía de la realidad– de un estatuto laboral protector bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728); y, en este devenir su contratación no podía ser renovada por otra, que si bien ha sido calificada por el Tribunal Constitucional como ‘laboral’, no predica respecto del personal dependiente del Estado, los mismos derechos que aquellos adscritos al régimen privado. Así las cosas, el recurso planteado por la demandada deviene en infundado, máxime si se ha demostrado fehacientemente conforme la motivación esgrimida por la sentencia de vista objeto del presente recurso y que es compartida por este Supremo Tribunal, que la demandante antes de la suscripción de los contratos administrativos de servicios - CAS ostentaba respecto de su empleadora un contrato de trabajo a plazo indeterminado y como tal había incorporado a su patrimonio de derechos subjetivos todos los otorgados por el régimen laboral privado, entre los que destacan la vocación de continuidad (permanencia) del vínculo; razón por la cual –además– no podía modificar este status laboral, en aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos y Principio Protector; criterio que además ya ha sido expuesto por este Supremo Tribunal en la Cas. N° 07-2012-La Libertad, de fecha once de mayo de dos mil doce”.

En tal contexto, la Corte Suprema reconoce la invalidez de un contrato administrativo de servicios que se haya suscrito con posterioridad, cuando ya existía

una relación laboral. Por lo tanto, conforme a las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional expuestas en el numeral 3.2.2 del presente documento, las reglas parecían estar claras:

- a) En caso un trabajador CAS prestara servicios después de vencido su contrato, se consideraba su renovación automática por el plazo previsto en su último contrato.
- b) Era inválido un contrato CAS suscrito cuando anteriormente dicho personal ya se encontraba dentro de una relación laboral indeterminada, sea por la desnaturalización de un contrato de locación de servicios o de un contrato modal o porque realmente se encontraba vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo indeterminado.

### 3. ¿Estabilidad laboral del trabajador sujeto al régimen CAS?

En principio, es conveniente reproducir la definición de “Plenos Jurisdiccionales”, los cuales son foros que propician la discusión y debate de los principales problemas relacionados al ejercicio de la función jurisdiccional y que promueven la reflexión de los magistrados acerca de los temas que son materia de debate, en los cuales los participantes para su deliberación y fundamentación de criterios, han escuchado la exposición de los expertos en el tema. Esta actividad conduce al perfeccionamiento del ejercicio de la función jurisdiccional, al fortalecimiento del sistema jurídico y de la organización judicial<sup>(8)</sup>. En ese sentido, queda claro que el Pleno Jurisdiccional tiene las siguientes características: i) es una reunión de magistrados; ii) tiene como finalidad el intercambio de puntos de vista sobre materias en los que no existe una posición uniforme; y, iii) permite perfeccionar el ejercicio de la función jurisdiccional en la solución de controversias jurídicas.

Estando a lo antes indicado, con fecha 4 de julio de 2014, se publicó en el diario oficial *El Peruano* el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, en cuyo numeral 2.1.4 se acordó lo siguiente:

“Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo un contrato CAS pero continúa prestándolos sin suscribir un nuevo contrato, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios; sin embargo,

---

(8) Definición obtenida de la página web del Poder Judicial: <[http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s\\_corte\\_suprema\\_utilitarios/as\\_home/as\\_cij/as\\_plenos\\_jurisdiccionales/](http://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_plenos_jurisdiccionales/)>.

esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y **se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según será el caso, una de naturaleza indeterminada**".

Analicemos lo acordado por la Corte Suprema:

1. Por un lado, indica que si el personal CAS "puro"<sup>(9)</sup> sigue prestando servicios habiendo vencido su contrato, se entiende que la relación laboral es de "naturaleza indeterminada". En ese sentido, considero que no queda claro a qué se refiere la Corte Suprema cuando utiliza el término "naturaleza indeterminada".

Veamos, desde un punto de vista particular me parece que resulta imposible que esta naturaleza deba ser entendida bajo el contexto de una relación laboral sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 728, dado que es en este en el que se prevén aquellos contratos que formalmente se les conoce como a plazo indeterminado. Lo señalado se sustenta en lo expuesto por el Tribunal Constitucional inicialmente en la STC Exp. N° 00002-2010-PI/TC y en posterior jurisprudencia, en la que se deja en claro que el CAS tiene una naturaleza propia y no es complementario del régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

Tampoco me parece posible que esta "naturaleza indeterminada" pueda ser una suerte de desnaturalización del contrato CAS, dado que al tener reglas propias, ser un régimen laboral especial y no complementario de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, resulta materialmente imposible su desnaturalización. Tan es así, que la propia Corte Suprema en la Casación Laboral N° 3409-11-Lambayeque y en la Casación Laboral N° 1642-2012-La Libertad prevé como supuesto de **invalidez** del citado contrato le hecho de que anteriormente ya existiera una relación laboral indeterminada.

Ahora, ¿debemos entender que esa naturaleza indeterminada está referida a que el contrato administrativo de servicios de este personal que sigue laborando sin contrato será indeterminado? Ello me parece materialmente imposible, dado que el artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la duración del contrato

---

(9) Considero esta calificación para el trabajador que siempre ha prestado servicios como CAS en la entidad.

**no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo** dentro del cual se efectúa la contratación.

Por lo tanto, queda claro que en lo que respecta a este punto, no hay un panorama claro de cómo se ejecutaría este acuerdo. A ello surgen nuevas interrogantes: ¿Cómo podría probar la configuración del presente supuesto aquel trabajador CAS que siguió prestando servicios sin contrato? De igual modo, ¿Cuál es el plazo que el personal deberá prestar servicios sin contrato para que se configura la presente causal? ¿Un día, un mes?

2. Otro aspecto que hay que tomar en cuenta es que el presente acuerdo constituye, por un lado, una clara inobservancia a lo concluido en reiteradas ocasiones por el Tribunal Constitucional en lo que respecta a la prórroga de contratos CAS, y por otro lado, un nuevo supuesto de invalidez del citado contrato además de los ya expuestos en la Casación Laboral N° 3409-11-Lambayeque y en la Casación Laboral N° 1642-2012-La Libertad. Sin embargo, ¿es posible que un Pleno Jurisdiccional pueda dejar sin efecto una sentencia expedida por el Tribunal Constitucional? Consideramos que ello no es posible, dada la naturaleza de ambas<sup>(10)</sup>.
3. Finalmente, es conveniente mencionar que la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, en cuyo artículo 8 se prohíbe expresamente el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo determinados supuestos literalmente definidos. En ese sentido, aplicar el presente acuerdo constituiría una medida ilegal, dado que no se encuentra dentro de los supuestos de excepción previsto por la Ley de Presupuesto.

De igual modo, resulta pertinente mencionar que el literal d) del referido artículo establece que el ingreso de personal a la Administración Pública se efectúa necesariamente por concurso público, por lo que la aplicación del pleno sería atentatorio contra disposiciones legales

---

(10) Como se señaló anteriormente, un Pleno Jurisdiccional básicamente es una reunión de magistrados que tiene como finalidad el intercambio de puntos de vista sobre materias en los que no existe una posición uniforme y que permite perfeccionar el ejercicio de la función jurisdiccional en la solución de controversias jurídicas. Sin embargo, una sentencia del Tribunal Constitucional, en líneas generales, constituye un pronunciamiento sobre un caso concreto en el que se alega la vulneración del contenido constitucionalmente protegido de un derecho fundamental.

que no solo tienen una implicancia económica, sino también referida al sistema de recursos humanos.

Por todo lo expuesto, considero que no resulta posible la ejecución del acuerdo previsto en el numeral 2.1.4 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, publicado en el diario oficial *El Peruano* con fecha 4 de julio de 2014.

#### IV. CONCLUSIONES

---

1. De acuerdo a lo previsto expuesto por el Tribunal Constitucional, el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen laboral especial y no complementario con los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, que se aplican en el Estado. Dicha naturaleza especial responde a las reglas que únicamente pueden ser aplicadas a este régimen.
2. Conforme a lo resuelto por el Tribunal Constitucional, no cabía la posibilidad de que el contrato administrativo de servicios fuese de duración indefinida, dado que ello sería contrario a su propia naturaleza de temporal y contrario a lo expresamente señalado por el artículo 5 del Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. De igual modo, en caso un trabajador CAS prestara servicios después de vencido su contrato, se consideraba su renovación automática por el plazo previsto en su último contrato.
3. De acuerdo a lo expuesto por la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 3409-11-Lambayeque y en la Casación Laboral N° 1642-2012-La Libertad, en caso un trabajador CAS prestara servicios después de vencido su contrato, se consideraba su renovación automática por el plazo previsto en su último contrato. Asimismo, era inválido un contrato CAS suscrito cuando anteriormente dicho personal ya se encontraba dentro de una relación laboral indeterminada, sea por la desnaturalización de un contrato de locación de servicios o de un contrato modal o porque realmente se encontraba vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo indeterminado.
4. No resulta posible la ejecución del acuerdo previsto en el numeral 2.1.4 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, publicado en el

diario oficial *El Peruano* con fecha 4 de julio de 2014, por las siguientes razones:

- a) La Corte Suprema no ha precisado a qué se refiere cuando utiliza el término “naturaleza indeterminada”; siendo que resulta imposible que esta naturaleza deba ser entendida bajo el contexto de una relación laboral sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 728 dado que no son complementarios.
- b) Dicha naturaleza indeterminada tampoco puede ser considerada como una suerte de desnaturalización del contrato CAS, dado que contiene sus propias reglas y disposiciones exclusivas.
- c) No se puede considerar que esa naturaleza indeterminada está referida a que el contrato administrativo de servicios será indeterminado, puesto que el artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.
- d) No se ha dejado en claro el modo a través del cual aquel trabajador CAS que siguió prestando servicios sin contrato podrá probar la configuración del presente supuesto. Tampoco, cuál es el plazo que el personal deberá prestar servicios sin contrato para que se configure la presente causal.
- e) La aplicación de este acuerdo sería contrario a lo dispuesto por la Ley de Presupuesto para el Sector Público, en lo que concierne a las medidas en materia de ingreso de personal a la Administración Pública.

Por lo tanto, a efectos de absolver la consulta que nos planteamos en la introducción del presente artículo, considero que el acuerdo adoptado por la Corte Suprema de la República no puede ser entendido en el sentido que el personal sujeto a un contrato administrativo de servicios tendrá la estabilidad laboral, como ocurre con los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, aplicados en el Estado.