

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima considera que hay incompatibilidad entre el Decreto Legislativo N° 1057 y la Constitución Política del Estado

EXP. N° 719-2010-BE (S)

Señores:

**CHUMPITAZ RIVERA
TOLEDO TORIBIO
NUE BOBBIO**

Lima, 11 de junio del 2010.

VISTOS:

En Audiencia Pública e interviniendo como Juez Superior Ponente el Señor Omar Toledo Toribio;

ASUNTO:

Recurso de apelación interpuesto por la demandada en contra de la Sentencia número 095-2009, de fecha uno de julio del dos mil nueve, obrante de fojas 211 a 221 de autos, que declara fundada la demanda interpuesta por la actora sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de vacaciones, gratificaciones y constitución de la demandada como depositaria de la compensación por tiempo de servicios, ordena que la entidad demandada pague a favor de la actora el importe de S/.22,626.03 nuevos soles, mas los intereses legales sin costas ni costos, y establece que la entidad demandada se constituya en depositaria de la compensación por tiempo de servicios que le corresponde a la actora y que se devenga desde su fecha de ingreso hasta la fecha en que se produzca en el futuro su cese, así como la obligación de asumir el pago de los intereses financieros o bancarios que le corresponda.

AGRAVIOS:

Que, la demandada mediante el escrito de apelación de sentencia de fojas 250 a 254, argumenta:

1. La actora solicita que se le reconozca derechos laborales regulados por el Decreto Legislativo N°728; sin embargo en el mes de julio del 2008 la actora de forma libre y voluntaria ha suscrito Contratos Administrativos de Servicios (CAS).
2. Existe una relación contractual dentro de un régimen especial absolutamente diferente, que incluye el goce de los beneficios sociales regulados en el artículo 6 del Decreto Legislativo N°1057, situación que no se daba en la realidad anterior donde la actora mantenía una relación de carácter civil con la recurrente.

CONSIDERANDO:

1. De conformidad con el artículo 370°, in fine, del código procesal civil, aplicable supletoriamente, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino ***tantum devolutum quantum appellatum***-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a este y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.
2. En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: “3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y mas aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente.” (sic).
3. Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “*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”, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

4. De lo expuesto, se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).
5. Según lo expuesto es posible que en la práctica el empleador pretenda encubrir una relación laboral bajo la celebración de contratos civiles de locación de servicios. Ante dichas situaciones el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad cuya aplicación tiene como consecuencia que “(…) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (STC N.º 1944-2002-AA/TC, fundamento 3) (subrayado agregado es nuestro).
6. En el caso materia de pronunciamiento, del análisis de los contratos de locación de servicios de fojas 2 a 48, se aprecia que la actora fue contratada para desarrollar labores como Asistente Técnica en Mantenimiento y Limpieza. Asimismo, en el contrato de locación de fojas 3 parte pertinente, tercer párrafo, consta: *“Previamente al pago, EL CONTRATISTA cumplirá con la prestación oportuna del Informe Situacional del servicio contratado, el cual deberá contar con la conformidad de la Instancia que establezca el PRONAA.”*(sic.) Además, en el contrato de locación de servicio de fojas 30 a 32, en la cláusula cuarta, denominada Obligaciones del locador, se señala que: *“4.2. **EL LOCADOR** ejecutará sus actividades o servicios de acuerdo a lo pactado con el PRONAA, a través del Jefe Encargado/Coordinador de área de Programas y Proyectos. En ese sentido, coordinará con la citada dependencia de manera frecuente la prestación del servicio y la mejora de éste.4.3 El servicio objeto de la prestación a cargo del **EL LOCADOR** tiene carácter personal, por lo que éste deberá realiza dicho servicio sin valerse de auxiliares o sustitutos, ni de ningún tipo de colaboración, salvo que por razones especiales lo autorice expresamente y por escrito **EL PRONAA.**4.4 **EL LOCADOR** deberá presentar un informe por escrito sobre el desarrollo de los servicios contratados cada vez que éste sea requerido por **EL PRONAA.**”*(sic.). Finalmente en los contratos en mención se hace referencia al pago

por los servicios prestados por la actora, que de conformidad con el último contrato ascendía a la suma de S/.1,000.00 nuevos soles.

7. De lo anterior, emerge de manera cierta é incontrovertible la existencia de un contrato de trabajo con sus elementos propios y tipificantes (Prestación personal de servicios, pago de una remuneración y subordinación), al desprenderse de los mismos que la actora fue contratada para prestar servicios de Asistente Técnica en Mantenimiento y Limpieza; por tanto se encuentra demostrado que la vinculación existente en el periodo indicado reviste naturaleza laboral, habiendo la actora desarrollado sus labores en forma personal, por una retribución fija y permanente, bajo dependencia y subordinación.
8. De lo expuesto líneas arriba resulta clara la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, descrito en los fundamentos precedentes, por lo que la relación jurídica habida entre las partes entre el *18 de febrero 2003 hasta el 30 de junio del 2008* debe ser entendida como una relación laboral a plazo indeterminado.
9. En relación al periodo que, según la demandada, la actora laboró bajo Contratos Administrativos de Servicios (CAS), para el análisis que nos compete, se debe tener en cuenta el desarrollo de los hechos. Para esto se debe hacer referencia que se ha llegado a la conclusión líneas arriba que durante el periodo que la actora ha laborado bajo el contrato de locación de servicios se ha establecido que es uno de naturaleza laboral y por lo tanto con los derechos que la ley le franquea a la actora, y que posteriormente a este periodo la demandada ha suscrito con la actora Contratos Administrativos de Servicios.
10. Que en este contexto corresponde invocar la Constitución Política del Estado, en cuyo artículo 2º inciso 2 prevé que: *«Toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole»* (sic.) (el subrayado es nuestro), disposición que en el ámbito laboral encuentra su desarrollo específico en el artículo 26 inciso 1 de la misma Carta Política según la cual en la relación laboral se respeta el principio de “Igualdad de oportunidades sin discriminación” (sic.)
11. Por otro lado, resulta pertinente invocar el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, en el fundamento Vigésimo Cuarto, al desarrollar este principio, señala que: *“Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también*

tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [Remotti Carbonell, José Carlos: *La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia*, Barcelona, Instituto Europeo de Derecho, 2003, p. 18]. En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. (sic.) (lo subrayado en nuestro).

12. Por otro lado, en el presente análisis se deberá tener en cuenta los límites explícitos e implícitos de la libertad de contratar, al que hace referencia el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N.º 2670-2002-AA/TC, de fecha 30 de enero 2004, tercer considerando, en los siguientes términos: “(...) **d) si bien el artículo 62º de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2º, inciso 14), que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Por consiguiente, y a despecho de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que **el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos; e) límites explícitos** a la contratación, conforme a la norma pertinente, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. **Límites implícitos**, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de los derechos;”(sic.) (lo resaltado es nuestro).**

13. Que, en los términos del Decreto Legislativo N°1057, artículo 3, se expresa que esta forma de contratación constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. En el artículo 5 señala que el contrato

administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable. En el artículo 6, se dispone el contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente: **1.** Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana. **2.** Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana. **3.** Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido. **4.** Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. **5.** La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

14. Siendo así, en el presente caso se aprecia que la actora ha suscrito con la emplazada contratos bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo 1057, antes citado, el mismo que no reconoce todos los derechos laborales que corresponden a un trabajador sujeto al Régimen Laboral de la Actividad Privada regulado por el Decreto Legislativo 728. En ese sentido, resulta necesario realizar un análisis aplicando el **Test de Igualdad** (*Razonabilidad o Proporcionalidad*), que es una técnica o pauta metodológica específica que permite determinar si una ley establece una diferenciación o una discriminación, utilizada por el Tribunal Constitucional en distintos pronunciamientos como los recaídos en los expedientes N.º 00045-2004-PI-/TC, 00004-2006-PI/TC y 01875-2006-PA/TC, y de esta forma verificar la presunta infracción o no al Principio - Derecho de Igualdad.
15. Que, el primer paso del Test de Igualdad se inicia con el ámbito de Racionalidad, que a su vez se estructura en los siguientes pasos: **1)** Determinación del tratamiento legislativo diferente, **2)** Determinación de la intensidad en la intervención de la igualdad y **3)** Determinación de la finalidad del tratamiento diferente.
16. En cuanto al primer paso, **verificación de la diferenciación legislativa**, cabe mencionar que la situación jurídica a evaluar se encuentra constituida por la norma que establece que aquellos trabajadores sujetos al régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), gozan de algunos de los derechos y beneficios que se otorgan a los trabajadores del régimen laboral común.
17. La situación jurídica que funcionará en este caso como término de comparación está constituida por las normas que regulan el régimen laboral de la actividad privada pues los trabajadores de la entidad demandada para el que prestó servicios el actor se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto es, el régimen regulado por el Decreto Legislativo N°728.

18. Respecto del segundo paso, **determinación de la intensidad de la intervención en la igualdad**, cabe destacar que al tratarse del impedimento del ejercicio de derechos fundamentales como el derecho al trabajo y de igualdad de oportunidades en la relación laboral, se verifica que la intervención normativa tienen una intensidad grave.
19. En cuanto al tercer paso, verificación de la **existencia de un Fin Constitucional** en la diferenciación, cabe mencionar que en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N°1057 se expresa que: “(...) *El Estado tiene una razón de ser esencial, la de ser garante de los derechos fundamentales. Este rol esencial no admite matices en las diferentes posiciones en las que puede actuar; así, el Estado-empleador no puede dejar de cumplir con los derechos fundamentales de sus propios servidores. Fallos del Tribunal Constitucional y del Poder Judicial han determinado que algunas personas contratadas mediante servicios no personales, que ingresaron sin concurso público, sean declaradas como trabajadores públicos. Esta situación vulnera los principios de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos, por el cual todo ciudadano tiene derecho a postular a un puesto público; y los de mérito y capacidad, por los cuales sólo pueden ingresar al servicio civil aquellos ciudadanos que acrediten conocimientos y experiencia para el desempeño de un puesto público. Esta situación de tensión entre el reconocimiento de derechos fundamentales y la garantía de contar con trabajadores públicos competentes, por un lado, y el derecho de todo ciudadano a postular a un puesto público en igualdad de condiciones, por el otro, obliga a proponer una fórmula normativa especial que equilibre las protecciones e inicie un proceso de reordenamiento que se vincule con las normas de desarrollo del servicio civil.*”(sic.). En la misma exposición de motivos se señalan tres objetivos: “*I. Permitir el acceso a la seguridad social, tanto en materia asistencial cuanto pensionaria. Con ello, se tendrá no sólo protección en materia de enfermedad, maternidad, accidentes, etc., sino derecho a licencias y, en el largo plazo, prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes. II. Reconocer derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales pertinentes. III. Dotar de una normativa apropiada a las formas contractuales que hasta la fecha no habían sido reguladas por norma alguna.*”(sic.) Además, se señala que el procedimiento para la celebración de los contratos administrativos se basa en los elementos de requerimiento del servicio y disponibilidad presupuestaria.
20. Que, en función a lo anotado, este Colegiado estima que, **prima facie**, el fin perseguido no es ilegítimo en el marco de la Constitución. En consecuencia, la norma cuestionada supera el tercer paso del test de igualdad, antes indicado. Sin embargo, si bien puede identificarse un fin constitucional en la diferenciación efectuada por el legislador, ello no implica que la medida adoptada no vulnere el principio-derecho de igualdad, pues hace falta verificar si resulta razonable y proporcional, aspecto que debe verificarse en los siguientes pasos.

21. El siguiente paso está conformado por el ámbito de proporcionalidad al que el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 00027-2006-PI, hace mención en los siguientes términos: ‘(...) “Dicho *test* se realiza a través de tres subprincipios: 1. subprincipio de idoneidad o de adecuación; 2. subprincipio de necesidad; y 3. subprincipio de proporcionalidad *stricto sensu*. Criterios que en su momento fueran utilizados por este Colegiado en las sentencias 0016-2002-AI y 0008-2003-AI (...).

1. *Subprincipio de idoneidad o de adecuación*. De acuerdo con este subprincipio, toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. En otros términos, este subprincipio supone dos cosas: primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo, la idoneidad de la medida utilizada.
2. *Subprincipio de necesidad*. Significa que para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental.
3. *Subprincipio de proporcionalidad stricto sensu*. Según el cual, para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental^{1[39]}”.’ (sic).

22. En cuanto al cuarto paso del **Test de Igualdad, Examen de Idoneidad**, es necesario recordar que se refiere a una relación de causalidad, de medio a fin, entre el medio adoptado, a través de la intervención, y el fin que busca la medida. En ese sentido, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) busca que los trabajadores sujetos al mismo gocen de derechos que antes no se le reconocía, por lo que este Colegiado estima que tal relación existe. En consecuencia, debemos seguir con el siguiente paso.

23. En cuanto al quinto paso, **Examen de Necesidad**, cabe mencionar que en el presente caso, que el fin que se pretende con la dación del medio, Decreto Legislativo N.º 1057, es que los servidores que inicien o mantengan una relación con el Estado bajo este Régimen, se les permita el acceso a la seguridad social, tanto en materia asistencial cuanto pensionaria, reconocerles derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales pertinentes y dotar de una normativa apropiada a las formas contractuales que hasta la fecha no habían sido reguladas por norma alguna.

24. Los objetivos antes indicados pueden lograrse perfectamente mediante el establecimiento de un régimen ordenado de ingreso de los trabajadores al servicio del Estado y eventualmente mediante reconocimiento progresivo, con tramos perfectamente definidos, de los derechos laborales reconocidos en la normas del Bloque de

^{1[39]} Exp. N.º 00048-2004-AI. FJ 65

Constitucionalidad y en función a las disponibilidades presupuestarias del Estado.

25. De lo expuesto, se evidencia la existencia de otros medios alternativos para conseguir los mismo fines propuestos al expedirse el Decreto Legislativo N°1057 sin necesidad de afectar los derechos fundamentales como es el principio – derecho a la igualdad.
26. En consecuencia, no habiendo superado el quinto paso del Test de Igualdad, el Decreto Legislativo N°1057 vulnera el principio derecho de igualdad. En efecto, la disposición cuestionada viola el derecho a la igualdad de oportunidades en la relación laboral de aquellos prestadores de servicio bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en relación a los demás trabajadores lo cual además afecta el principio Protector contemplado en el artículo 23 de la Constitución Política que establece, en su tercer párrafo, que: *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.”*(sic.).
27. Cabe precisar que la primera parte del artículo 51 de la Carta Magna establece que *“La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente.”* (sic.). Asimismo, la segunda parte del artículo 138 de la citada Carta Magna establece que *“en todo proceso de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefiere la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior”* (sic.) Igualmente el artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece, en su primera parte, que *“De conformidad con el artículo 236 (de la Constitución de 1979) de la Constitución, cuando los magistrados al momento de fallar el fondo de la cuestión de su competencia, en cualquier clase de proceso o especialidad, encuentren que hay incompatibilidad en su interpretación, de una disposición constitucional y una con rango de ley, resuelven la causa con arreglo a la primera.”*(sic.). Finalmente, el artículo 26 de la Carta Magna establece que *“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma..”* (sic.)
28. En función de lo anterior, la aplicación del Decreto Legislativo N°1057 importa la violación de los principios de jerarquía del ordenamiento jurídico y de supremacía de la Constitución previstos en las normas constitucionales transcritas.
29. Por lo tanto, haciendo uso del control difuso de la constitucionalidad de las leyes que autoriza el artículo 138 de la Carta Magna, por existir incompatibilidad entre lo dispuesto del Decreto Legislativo

N°1057 y la Constitución Política del Estado, este Colegiado declara que es inaplicable el citado Decreto Legislativo al presente caso concreto.

30. A mayor abundamiento, el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) creado por el Decreto Legislativo N°1057 afecta el Principio de Progresividad previsto en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, principio respecto al cual Héctor – Hugo Barbagelata se refiere en los siguientes términos que: *“En un segundo sentido, la progresividad puede ser entendida como una característica de los derechos humanos fundamentales, perfectamente aplicable a los laborales, como ya lo dejaba establecido Emilio Frugóni en el discurso inaugural de la Cátedra de nuestra Facultad en 1926. Se sostienen a ese respecto, que el orden público internacional “tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de una mayor extensión y protección de los derechos sociales” (Mohamed Bedjanui “Por una Carta Mundial del trabajo humano y de la Justicia Social”, en VV.AA., Pensamientos sobre el porvenir de la Justicia Social, BIT, 75 Aviv, Ginebra, 1994, p.28). (...) Asimismo, se ha señalado que este principio de progresividad se integra con el anteriormente examinado de la primacía de la disposición más favorable a la persona humana o cláusula del individuo más favorecido (Fallo del Juez argentino Dr. Zás, en la rev. Der. Lab. t. XLI, págs. 843 y ss.) (sic.) (Héctor Hugo Barbagelata, “La Renovación del Nuevo Derecho”, en Revista Derecho & Sociedad Asociación Civil, XIX N°30, 2008, Lima Perú, pag. 59 a 68).*

31. En este orden de ideas, la orientación de la legislación se debe concretar al desarrollo progresivo de mayor protección a los derechos fundamentales de las personas, en este caso en materia laboral. Por lo tanto, se debe desestimar los agravios expuestos del apelante y confirmarse la venida en grado mas aun si esta parte no ha cuestionado específicamente los montos que en ella se determinaron.

Por estos fundamentos motivos por los cuales, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, este Colegiado varía el criterio antes manejado. Por otro lado, de conformidad con el inciso 2 del artículo 5° de la Ley Procesal de Trabajo, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima

HA RESUELTO

- 1. CONFIRMAR** la Sentencia número 095-2009, de fecha uno de julio del dos mil nueve, obrante de fojas 211 a 221 de autos, que declara: **1)** infundada la demanda en el extremo de reconocimiento del derecho al pago de remuneraciones correspondientes a la categoría

de Técnico C, el consiguiente pago de reintegros de remuneraciones con las que corresponden a dicha categoría, **2)** fundada la demanda interpuesta por la actora sobre reconocimiento de vínculo laboral, pago de vacaciones, gratificaciones y constitución de la demandada como depositaria de la compensación por tiempo de servicios, **3)** ordenar que la entidad demandada pague a favor de la actora el importe de S/.22,626.03 nuevos soles, mas los intereses legales sin costas ni costos, y **4)** establecer a la entidad demandada se constituye en depositaria de la compensación por tiempo de servicios que le corresponde a la actora y que se devenga desde su fecha de ingreso hasta la fecha en que se produzca en el futuro su cese, así como la obligación de asumir el pago de los intereses financieros o bancarios que le corresponda.

2. **ORDENAR** que la emplazada pague a la actora la suma de **S/.22,626.03 (VEINTIDÓS MIL SEISCIENTOS VEINTISÉIS y 03/100 NUEVOS SOLES)**, más intereses legales y financieros, sin costas ni costos.
3. **ELEVAR** en consulta los presentes actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
4. En los seguidos por **NELLY CRISPIN VDA. DE PRADO** contra **MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL - MINDES;** sobre **Pago de Beneficios Económicos y otro.**

Notifíquese.

RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EMITIDAS CON
POSTERIORIDAD A ESTA RESOLUCIÓN DE LA SALA LABORAL SUPERIOR:

1. Contrato administrativo de servicios (CAS) es un contrato laboral
EXP. N° 00002-2010-P/TC
2. Aclaración
3. Protección contra el despido arbitrario en el Régimen laboral especial
(CAS)
EXP. N.° 03818-2009-P/ATC