



LA RENOVACIÓN AUTOMÁTICA DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS)

A propósito del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional

Daniel MENDOZA RUBINA

Abogado por la Universidad de San Martín de Porres (USMP), con estudios de Especialización en Derecho Administrativo por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Consultor en Derecho Laboral y Derecho Administrativo. Conciliador Extrajudicial acreditado por el Ministerio de Justicia.

I. INTRODUCCIÓN

El pasado 13 de mayo del 2016 se publicó en el diario oficial *El Peruano* el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el cual nos brinda cuatro temas importantes (actuación de medios probatorios en el proceso ordinario en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; **prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios**, en adelante, CAS; prescripción de devengados previsionales; y bonificaciones para pensionistas de las entidades reguladas por el Fonafe). El tema que nos interesa desarrollar en el presente trabajo es el de la prórroga automática del CAS, las normas legales referidas a este contrato laboral⁽¹⁾ de contratación estatal, así como los diversos criterios jurisprudenciales que existen referidos a este contrato administrativos de servicios, porque en más de una oportunidad estos servidores públicos se han visto desprotegidos por la propia administración de justicia.

RESUMEN

Uno de los temas más importantes abordados en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional es el referente a la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS). Dicho Pleno ha sostenido que si se produce el supuesto donde el servidor público sujeto al régimen del CAS finaliza su vínculo y continua laborando, se produce una prórroga automática de su contrato con los mismos términos y por el mismo plazo. El autor repasa la constitucionalidad de este régimen laboral, la naturaleza de la renovación automática del CAS y las distintas interpretaciones que ha venido dando nuestra Judicatura al respecto.

Primero, resulta necesario analizar el alcance de lo que se conoce como pleno jurisdiccional, conocer la regulación legal al respecto, así como su naturaleza jurídica y, finalmente, si lo establecido en un pleno jurisdiccional resulta vinculante o no.

Posteriormente a ello, resulta necesario realizar una breve mención a los acontecimientos sobre este controvertido contrato laboral, porque la prórroga automática del CAS justamente tiene que ver con la protección frente a cualquier tipo de despido o destitución que tienen los servidores públicos con relación a este régimen.

II. LOS PLENOS JURISDICCIONALES: DEFINICIÓN, REGULACIÓN. ¿TIENEN FUERZA VINCULANTE EN SÍ?

Como sabemos, el tema a tratar sobre la prórroga automática del CAS viene a raíz de un pronunciamiento de la Corte Suprema a través de un pleno jurisdiccional supremo en dicha materia, por lo que viene la pregunta a cuestión: ¿dicho criterio es vinculante? Veamos.

El artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Decreto Supremo N° 017-93-JUS, en adelante LOPJ), establece que: “Los

(1) El Tribunal Constitucional se encargó de interpretar este contrato administrativo en el sentido de que si bien es una potestad del Estado crear un régimen laboral adicional a la carrera administrativa, este contrato debía ser catalogado como un contrato de trabajo, porque contiene derechos laborales (implica determinar el horario de trabajo, descansos semanales y anuales, etc.) STC Exp. N° 00002-2010-PI/TC, f. j. 19.



integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial”. Asimismo, dentro de la definición de lo que significa un pleno jurisdiccional podemos encontrar lo siguiente: “Son foros que propician la discusión y debate de los principales problemas relacionados al ejercicio de la función jurisdiccional. 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”⁽²⁾.

Entonces, como apreciamos, un pleno jurisdiccional es un foro donde los jueces de una determinada especialidad convocan a los expertos de la materia (incluso a la ciudadanía en general como, por ejemplo, en los acuerdos plenarios en materia penal), a fin de fijar la fundamentación de determinados criterios en situaciones controvertidas, sobre todo en aquellas que existe un vacío legal donde resulta necesaria la agrupación de los jueces especializados (entiéndase jueces superiores), y estos pueden tener alcance nacional, regional o distrital. Ahora bien, la interrogante es: ¿son vinculantes los criterios adoptados en un pleno jurisdiccional? *A priori*, la respuesta es negativa, ya que conforme al citado artículo 116 de la LOPJ no se establece que los criterios adoptados sean vinculantes en sí, solamente tienen por finalidad la concordancia en pos de la seguridad jurídica en la aplicación de la ley, por lo que es la potestad del juzgador adoptar dichos criterios o no.

Sin embargo, el artículo 22 de la LOPJ dispone que cuando las salas especializadas de la Corte Suprema ordenan la publicación en el diario oficial *El Peruano* que fijen principios jurisprudenciales **han de ser de cumplimiento obligatorio en todas las instancias judiciales**⁽³⁾.

Un pleno jurisdiccional es un foro donde los jueces de una determinada especialidad convocan a los expertos de la materia, a fin de fijar la fundamentación de determinados criterios en situaciones controvertidas en que existe un vacío legal donde resulta necesaria la agrupación de los jueces especializados, y pueden tener alcance nacional regional o distrital.

Entonces, somos de la opinión de que la regla es que los plenos jurisdiccionales no son vinculantes en sí; excepcionalmente, cuando se realice un pleno jurisdiccional por las salas especializadas de la Corte Suprema que dicte pautas sobre la interpretación de las normas legales y fije principios rectores, adicionado a su publicación en el diario oficial *El Peruano*, recién estaríamos a un pleno jurisdiccional con carácter vinculante, tal cual se manifiestan los plenos jurisdiccionales en materia laboral, recientemente el Pleno Jurisdiccional en Materias Contencioso Administrativo y Constitucional, penales, civiles, etc.⁽⁴⁾.

III. ¿EL RÉGIMEN LABORAL ADICIONAL DEL CAS ES CONSTITUCIONAL POR SER COMPATIBLE CON LA CONSTITUCIÓN O POR FACTORES EXTERNOS?

Es reiterativo mencionar que el artículo 40 de la Constitución Política dispone que la ley regule el ingreso, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, de los cuales no forman parte los funcionarios que realizan cargos políticos ni de confianza. En un intento de incluirlos, pero no en la carrera administrativa, sino en una “ley marco” para regular la función pública en su totalidad⁽⁵⁾, salió a la comunidad jurídica la Ley Marco del Empleo Público - Ley N° 28175, donde se trató de regular las condiciones, los deberes y establecerse el primer gran paso para lograr una adecuación a un “marco general” del empleo público⁽⁶⁾. Dicha ley fue analizada por el Tribunal Constitucional, donde se discutieron diversos temas como, por ejemplo, la vigencia de esta ley, así como varias de sus disposiciones⁽⁷⁾.

Sin embargo, el Tribunal Constitucional en dicha sentencia dejó sentado algo muy importante: que el Congreso de la República debe estar preparando una adecuación total de un nuevo régimen laboral que estén al servicio de la nación, desde el Presidente de la República hasta los demás funcionarios y servidores públicos.

(2) Definición tomada de la página web del Poder Judicial, por lo que adjunto el *link*, para mayor interés: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_plenos_jurisdiccionales/>.

(3) El derogado artículo 112 del Decreto Legislativo N° 767 - Ley Orgánica del Poder Judicial expedida en el año 1991, disponía que: “Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial”, por lo que ya contábamos con un antecedente sobre la regulación legal de los plenos jurisdiccionales.

(4) Es necesario diferenciar lo que es un pleno jurisdiccional de lo que es un precedente vinculante. El precedente vinculante es una técnica jurídica donde lo resuelto en un caso, tanto la interpretación y aplicación de ley, se aplicará para casos futuros, de manera que contribuye a la predictibilidad jurídica. El precedente vinculante es producto de la función jurisdiccional de los jueces, ya que se trata de la resolución de un caso en concreto, donde convocan los demás magistrados de las Salas de la Corte Suprema a fin de fijar un criterio uniforme, el cual necesariamente constituirá en línea jurisprudencial, a diferencia del pleno jurisdiccional, que no forma parte de la función jurisdiccional de los jueces. Cabe precisar que lo regulado en el artículo 116, solamente hace mención a que jueces superiores puedan realizar un pleno jurisdiccional, sin embargo, nada obsta para que un juez especializado también pueda formar parte de él. El procedimiento para establecer un precedente vinculante se encuentra en el artículo 400 del Código Procesal Civil.

(5) Salvo las funciones policiales, militares, así como los regímenes especiales de carrera.

(6) Desde el 2004 hasta el 2008 se utilizaba la denominación “empleo público” para definir la relación laboral de los servidores públicos con la administración pública, sin embargo, mediante la octava disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1023, a partir de esa fecha se cambió la denominación a lo que se conoce actualmente: servicio civil.

(7) Ver la STC Exp. N° 0008-2005-AI/TC.

Es entonces que con fecha 28/06/2008, el Poder Ejecutivo expidió el Decreto Legislativo N° 1057 (Ley que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el famoso CAS), por lo que se pensó en un primer momento que dicho régimen laboral podría suponer la tan esperada reforma laboral en lo que al servicio civil se refería, pero no.

También esta ley (y en conexidad a su reglamento, el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM) fue sometida a control constitucional, con el pretexto del TLC entre Perú-Estados Unidos se debía contar con mayor seguridad en materia del servicio civil, es decir, reubicar a los servidores públicos que no tenían vínculo laboral con el Estado (entiéndase locación de servicios, servicios no personales, etc.), a fin que cuenten con régimen flexible de trabajo.

El Tribunal Constitucional expidió la STC Exp. N° 00002-2010-PI/TC, de carácter exhortiva⁽⁸⁾, donde “constitucionalizó” el régimen laboral del CAS, porque no complementa la carrera administrativa, sino que se trata de normas laborales con carácter propio, donde el Estado puede crear un nuevo régimen laboral siempre y cuando sea compatible con el marco constitucional (fundamento 26), y que no compara dicho régimen laboral con uno de una relación civil-contractual (locación de servicios), sino desde la propia Constitución. Posteriormente, para completar la tarea, el Congreso expidió la Ley N° 29849, la cual dispone la eliminación progresiva del régimen del CAS, así como la mejora de los derechos laborales ya regulados⁽⁹⁾. Entonces, causa mucha extrañeza cómo puede existir una relación laboral donde los servidores públicos que realizan labores subordinadas no se encuentren en planilla y que tengan que tributar con el Impuesto a la Renta de cuarta categoría; pero dejamos esa cuestión para otra oportunidad.

“Somos de la opinión de que la regla es que los plenos jurisdiccionales no son vinculantes en sí; excepcionalmente, cuando se realice uno por las salas especializadas de la Corte Suprema que dicte pautas sobre la interpretación de las normas legales y fije principios rectores, adicionado a su publicación en El Peruano.”

IV. ¿LA RENOVACIÓN AUTOMÁTICA DEL CAS ES UN DERECHO DEL SERVIDOR O UNA INACCIÓN DE LA ENTIDAD?

Para responder a esta interrogante, debemos mencionar que el artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (Reglamento de la Ley del CAS), establece que el CAS tiene una duración a plazo determinado, lo que significa que no puede ser mayor al período de 1 año fiscal, pero el mismo puede ser prorrogado o renovado. En el inciso 2 del citado artículo menciona que si el servidor continúa trabajando aun después de haberse terminado el plazo del contrato, este se amplía automática por el mismo tiempo que el que esté por vencer, **siempre y cuando, la entidad no le informa al servidor la no renovación de su contrato, dentro del plazo de 5 días hábiles previos a la culminación del contrato.**

Ahora bien, ¿la prórroga automática del CAS es un derecho que tiene el servidor de continuar laborando o es un “castigo” a la entidad por no haber actuado a tiempo? Del

texto de la norma se advierte que el CAS es un régimen laboral a tiempo determinado, es decir, que no se admite la posibilidad de que el servidor perteneciente a este régimen pueda quedarse de manera indefinida en su puesto de trabajo.

Dicha norma legal fue “complementada” de una forma cuestionable por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM (norma legal que modificó el reglamento del CAS), donde introdujo la “renovación automática” del CAS en el supuesto que ante la falta de comunicación por parte de la entidad, dentro de los últimos 5 días hábiles de vencerse el contrato de trabajo del servidor, dicha situación habilita al servidor público a seguir trabajando por el mismo término del contrato, ya que se produciría una “renovación automática o tácita” de su contrato, sin tener la obligación de firmar otro contrato de trabajo. Acto seguido, el texto de la norma menciona lo siguiente: “sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática”.

Al descifrar dicho párrafo se entiende que el espíritu de la norma fue la de establecer una responsabilidad administrativa al funcionario (o funcionarios), que generó esta renovación automática y, por ende, un mayor gasto en el presupuesto de la entidad, al tener que contribuir al servidor por sus servicios, por lo que no se aprecia que dicha renovación sea un derecho a la estabilidad laboral, sino un castigo a la entidad por haber generado dicha acción y con posibles consecuencias al funcionario encargado.

Concluimos que la renovación automática nunca tuvo como consecuencia que el trabajador se vea

(8) En la STC Exp. N° 004-2004-CC/TC, el TC explica sobre las sentencias exhortivas. El concepto de una sentencia exhortiva es el siguiente: “Son aquellas en donde el órgano de control constitucional declara la incompatibilidad constitucional de una parte o la totalidad de una ley o norma con rango de ley, pese a lo cual no dispone su inmediata expulsión del ordenamiento constitucional, sino que recomienda al Parlamento para que, dentro de un plazo razonable, expida una ley sustitutoria con un contenido acorde a las normas, principios o valores constitucionales” (f. j. 3.3.4.).

(9) Dicha ley, para variar, también ha sido sometida a un proceso de inconstitucionalidad, recaído la STC Exp. N° 00014-2012-PI/TC, donde ya no se cuestionaba el régimen laboral del CAS, sino su transitoriedad, hasta que salga en vigencia la Ley del Servicio Civil por lo que el TC declaró infundada la demanda, porque todo implica una nueva reforma laboral del Estado.



beneficiado por esta situación, sino que la permanencia en su puesto de trabajo sea a través de una inacción por parte la entidad.

V. INTERPRETACIONES SOBRE LA RENOVACIÓN AUTOMÁTICA, PRIMER GRAN ACIERTO POR PARTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional se ha encargado de interpretar sobre las renovaciones automáticas de los CAS. En un primer momento, el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 03818-2009-PA/TC estableció que el régimen laboral del CAS también tiene un régimen de protección frente al despido arbitrario de carácter **sustantivo y procesal**⁽¹⁰⁾.

Otro punto importante: en el régimen del CAS no procede la eficacia restitutoria porque se desnaturalizaría dicho contrato, ya que se trata de un régimen transitorio, por lo que no procedería la reposición del trabajador, pero sí cabe la eficacia resarcitoria, que en este caso es la indemnización.

Posteriormente a esta sentencia, el Tribunal Constitucional expidió otra sentencia, recaída en la STC Exp. N° 000876-2012-PA/TC⁽¹¹⁾, la cual fue recibida con buenas críticas por parte los abogados laboristas más destacados del país. ¿Por qué? Lo que sucedió en este caso es que el máximo intérprete de la Constitución realizó una interpretación conforme a la Constitución sobre la renovación automática del CAS. Y es que lo primero que sacó a relucir es sobre cómo es posible que una norma reglamentaria regule supuestos de hecho que la propia ley no regula, ya que desde que se expidió la Ley del CAS hasta la modificación de su Reglamento transcurrieron alrededor de tres años de ausencia en cuanto a qué es lo que sucede cuando un servidor público continúa trabajando a pesar de tener un contrato CAS vencido.

Lo que el TC dijo en dicha oportunidad es que la renovación automática del CAS resulta contraria a la Constitución porque desprotege

Concluimos que la renovación automática nunca tuvo como consecuencia que el trabajador se vea beneficiado por esta situación, sino que la permanencia en su puesto de trabajo sea a través de una inacción por parte la entidad.

al trabajador frente a un despido arbitrario, no otorgando todas las garantías que establece la propia Constitución en su artículo 27 (porque no existe en dicho régimen laboral una protección adecuada frente a un despido). Otro factor importante es que la “renovación automática” genera una situación de desigualdad, como, por ejemplo, en un grupo de trabajadores sin antecedentes de un CAS son pasibles de ser repuestos por presumirse una relación laboral de carácter indefinido, y otro grupo de trabajadores con antecedentes de un CAS, por lo que se presume una relación temporal, tendrán que acudir al juez ordinario para el cobro de una indemnización económica sin posibilidad de ser repuestos.

Finalmente, lo que sucedió en los hechos fue que un trabajador

obrero contratado a contrato de trabajo a tiempo parcial fue posteriormente trasladado a un CAS. Una vez que concluyó la vigencia de su contrato de trabajo siguió con sus labores de manera normal. Cuando le dijeron que ya no iba a seguir trabajando fue que inició una acción judicial para que se le reponga en su antiguo puesto de trabajo por un supuesto despido arbitrario y es donde el TC manifestó que dicho periodo donde el servidor continuó trabajando sin contrato laboral iba en contra del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (Ley que regula la actividad laboral privada), porque en dicho artículo dispone que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados debe presumirse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, por lo que el TC aplicó el principio de la primacía de la realidad, en virtud al artículo citado anteriormente, donde era inconcebible que un trabajador labore de manera personalísima bajo servicios de carácter subordinados sin vínculo laboral alguno (porque el CAS se había vencido) y, como era obvio, fue repuesto a su puesto de trabajo.

Es distinto mencionar que en el régimen laboral del CAS no cabe la protección procesal de carácter restitutorio que la renovación

(10) Por el régimen de protección sustantivo lo podemos separar en: **preventivo y reparador**. En cuanto al régimen de protección procesal, se especifica en: **resarcitorio y restitutivo**. La protección sustantiva preventiva contra el despido arbitrario tiene por finalidad que el legislador prevenga, evite o impida que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente, es decir, que busca que mediante una norma con rango de ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente a un trabajador si es que no es por alguna causal y en la medida en que esta se pruebe, previo procedimiento disciplinario, si fuera el caso. Se encuentra en el artículo 13.1. del Reglamento, en el cual se enuncia: “Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas”. Asimismo, establece el procedimiento previo en el inciso 2 del citado artículo, el cual es el siguiente: “En el caso del literal f) del numeral 13.1. precedente, la entidad contratante debe imputar al contratado el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. El contratado tiene un plazo de cinco (5) días hábiles, que puede ser ampliado por la entidad contratante, para expresar los descargos que estima conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo por escrito al contratado, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnable de acuerdo a lo establecido el artículo 16 del presente Reglamento”. Asimismo, la protección sustantiva reparadora se materializa cuando una norma con rango de ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias. Es compatible con la Constitución cuando el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, inicia “una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización”. Se encuentra en el inciso 3 del artículo 13 del Reglamento, el cual es el siguiente: “cuando el contrato administrativo de servicios sea resuelto por la entidad pública, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, el juez podrá aplicar una penalidad equivalente a las contraprestaciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”.

En cuanto a la protección procesal, se refiere básicamente a los efectos restitutorios (de reponer a un trabajador a su puesto de trabajo, claro está, en un proceso de amparo como vía de eficacia procesal) y resarcitorio (como vía procesal para el cobro de una indemnización por el despido sufrido).

Ahora bien, el propio Tribunal Constitucional se ha encargado de enfatizar que en el régimen laboral del CAS no puede haber una eficacia restitutoria en el proceso de amparo, porque ello desnaturalizaría la esencia del contrato administrativo de servicios, ya que este es un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil.

(11) Publicada en el portal web del Tribunal Constitucional el 11 de junio del 2013.

automática del CAS sea incompatible por donde se le mire, criterios que fueron recibidos por críticas positivas.

VI. EL FAMOSO PRECEDENTE VINCULANTE HUATUCO ¿RETROCESO EN LA PROTECCIÓN A LOS SERVIDORES DEL CAS?

Si en el punto anterior mencionábamos que si bien el Tribunal Constitucional a través de las sentencias comentadas estableció criterios alentadores hacia una debida protección frente a la renovación automática de los CAS, aquí podemos mencionar que pasó todo lo contrario.

Y no es que precisamente que se haya pronunciado sobre la renovación automática del CAS, sino que en esta sentencia (STC Exp. N° 05057-2013-PA/TC), lo que realizó el TC fue interpretar la función pública sobre la base del artículo 40 de la Constitución. Adicionalmente a ello, estableció el criterio vinculante de que los servidores públicos no tienen derecho a solicitar una reposición ante la administración pública (Estado-empleador), salvo que acrediten ciertos requisitos, los cuales son: haber ganado un concurso público, demostrar que la plaza vacante se encuentra debidamente presupuestada, y demostrar que el puesto de trabajo sea de duración indefinida (vocación de permanencia), solo así podrían ser repuestos ante la administración pública.

Ante tales requisitos, implícitamente dejó a un lado a los servidores públicos bajo el régimen laboral del CAS, porque como en el tenor de la norma que regula el CAS claramente establece que este régimen es de carácter temporal y transitorio, y su contrato es de duración determinada (por lo que la plaza no puede ser de duración indefinida), entonces, creemos que dicho precedente vinculante de una u otra forma los ha desprotegido de solicitar una reposición por desnaturalización de un contrato de trabajo, en función al artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que acá el tema de la renovación automática no entraría a discutirse.

“Es distinto mencionar que en el régimen laboral del CAS no cabe la protección procesal de carácter restitutorio que la renovación automática del CAS sea incompatible por donde se le mire, criterios que fueron recibidos por críticas positivas.”

VII. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL EN SEDE ADMINISTRATIVA SIGUEN CON EL CRITERIO LEGALISTA

Sobre el particular, el Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC) se ha pronunciado en diversas ocasiones sobre el tema. Veamos la Resolución N° 02136-2014-SERVIR/TSC-Segunda Sala⁽¹²⁾, donde declaró infundado el recurso de apelación de la impugnante por lo siguiente:

“Mediante la Carta N° 006-2014-OA-URRHH- DRS-BCO.CHO.SCO., del 21 de julio de 2014, la Dirección Ejecutiva del DISA II Lima Sur de la Entidad informó a la impugnante su decisión de no renovar el contrato administrativo de servicios suscrito con esta, cuya vigencia se dio por terminada el 31 de julio de 2014, conforme consta en el cargo de notificación de la referida carta. **Si bien la entidad cumplió con informarle a la impugnante que no se le renovaría el contrato administrativo de servicios aún vigente, incumplió con el plazo de hacerlo con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato, conforme lo establece el numeral 5.2 del artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo**

N° 1057 aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Sin embargo, dicho incumplimiento no genera la obligación de prorrogarlo o renovarlo, conforme lo señala el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, el cual establece dicha consecuencia en caso que el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación. A criterio de esta Sala, la relación laboral que mantenía la impugnante con la entidad finalizó por vencimiento del plazo del contrato, causal prevista en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su Reglamento, la cual no es ni tiene la misma naturaleza jurídica de una resolución arbitraria del contrato, razón por la cual no corresponde pago de indemnización ni reposición en el empleo, por los fundamentos expresados en la presente resolución”.

Podemos encontrar un criterio similar en la Resolución N° 01956-2014-SERVIR/TSC-Segunda Sala. De igual forma, para el TSC la falta de comunicación del vencimiento del CAS hacia el trabajador parece ser un tema de mera formalidad, por lo que la renovación automática del CAS no tendría mucho asidero en la práctica. Felizmente, puede discutirse en vía judicial dichos pronunciamientos, porque el TSC es instancia final en la vía administrativa, quedando expedita la vía judicial para discutirse si las resoluciones (actos administrativos) están conforme a ley.

VIII. LA CORTE SUPREMA, UNA LUZ DE ESPERANZA A RAÍZ DE LA CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOGUEGUA Y EL IV PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO

En primer lugar, si bien es cierto que la función jurisdiccional recae

(12) Dejo el *link* <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Tribunal/2014/Sala2/Res_02136-2014-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf>.



exclusivamente en el Poder Judicial a través de sus instancias, casi siempre notamos que sus criterios coalicionan con los pronunciamientos del Tribunal Constitucional⁽¹³⁾.

En cuanto a la Casación Laboral N° 12475-2014-MOQUEGUA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en el fundamento décimo cuarto, estableció que los requisitos establecidos en el precedente vinculante Huatuco no se aplicarían a los siguientes casos: “d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)”⁽¹⁴⁾.

Entonces, a raíz que de este pronunciamiento es que podemos mencionar que los servidores públicos sujetos al régimen laboral del CAS sí podría ver una posibilidad de defensa ante una desnaturalización de su CAS vencido por haber laborado sin contrato vigente, situación que las normas del régimen laboral privado sancionan con la presunción de que se trataría de una relación laboral de carácter indeterminado, retomando el criterio del Tribunal Constitucional en cuanto a la renovación automática del contrato vencido en el régimen del CAS, el que sigue siendo incompatible con el marco constitucional.

Finalmente, con el último pronunciamiento vinculante recaído en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, la Corte Suprema ha establecido que si se produce el supuesto donde el servidor público sujeto al régimen del CAS termina su vínculo y continúa laborando, se produce una prórroga automática de su contrato con los mismos términos y por el mismo plazo, por lo que entendemos que la Corte Suprema ha empezado a brindar mayor protección a los trabajadores sujetos al CAS, extendiendo el plazo del contrato sin necesidad de suscribir un nuevo CAS, teniendo las garantías de protección frente a un posible despido arbitrario, por lo cual se habilita la

eficacia resarcitoria (solicitar una indemnización); pero creemos que la eficacia restitutoria vería menos posibilidades, dado el carácter temporal y transitorio de este régimen laboral. Sin embargo, creemos que un trabajador CAS pueda ser repuesto (en vía judicial a través de un proceso ordinario) durante el tiempo que queda por vencerse el contrato de trabajo o solicitando una desnaturalización del contrato de trabajo sobre la base de las normas legales del régimen laboral de la actividad privada que, por todo lo mencionado anteriormente, podría ser factible.

IX. CONCLUSIONES

Como hemos podido apreciar a lo largo de este artículo, un pleno jurisdiccional no posee fuerza vinculante, salvo que el sea convocado por los jueces supremos y que sea publicado en el diario oficial *El Peruano*, por lo que los plenos jurisdiccionales supremos en materia laboral cumplen con dichos requisitos para ser vinculantes.

A su vez, el Tribunal Constitucional “constitucionalizó” el régimen laboral del CAS, ya que se trataba de un contrato laboral, de manera independiente a la carrera administrativa.

En otro momento se discutió su constitucionalidad, así como su temporalidad, porque los derechos laborales eran desiguales a los otros servidores de distintos regímenes laborales. Ahora bien, sobre la prórroga automática del CAS

(tema central del presente trabajo), más que un derecho correspondiente al servidor público, la norma lo cataloga como una inacción de la entidad al ponerle fin al CAS, incurriendo en responsabilidad administrativa el funcionario que produjo la renovación tácita.

El Tribunal Constitucional, al inicio, tuvo una interpretación conforme a la Constitución, estableciendo que la prórroga automática del CAS es incompatible con el marco constitucional del Derecho Laboral porque desprotege a los servidores públicos frente a un despido arbitrario. Posteriormente a ello, mediante el precedente vinculante Huatuco, el TC excluyó a los trabajadores CAS de la reposición (por no cumplir el requisito de la plaza de carácter indefinido), así como una posible desnaturalización.

Finalmente, la Corte Suprema a través de sus sentencias casatorias, así como el último pronunciamiento en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, está empezando a brindar mayor protección a los trabajadores CAS (al margen de los criterios del propio Tribunal Constitucional), primero en exonerarlos de los criterios del precedente Huatuco, y luego al trabajar con un contrato vencido, este sí puede renovarse por el mismo término y plazo, pudiendo el trabajador ser protegido frente a un despido arbitrario y evitar que ese trabajo realizado sin contrato vigente quede vacío y, por qué no, pudiendo solicitar la desnaturalización del mismo, claro, solamente ante el Poder Judicial. ■

(13) Incluso, la STC Exp. N° 006-2006-PC/TC (caso el Poder Judicial contra el Mincetur) tuvo mucho impacto en la comunidad jurídica, e incluso motivó a la creación del libro llamado *¿Guerra de las cortes? A propósito del proceso competencial entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial*.

(14) Sobre el presente tema, ya tuve la oportunidad de presentar un comentario al respecto, puede verse en: “Los excluidos del precedente Huatuco: criterio de la Corte Suprema que varía sustancialmente un precedente constitucional. A propósito de la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua”. En: *Administración Pública & Control* N° 26, año 2. Editorial Gaceta Jurídica. Primera Edición. Lima, febrero 2016, pp. 54-56.