



PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Secretaría General



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 20 OCT. 2014



Ministerio de Agricultura y Riego
Servicio Nacional de Sanidad Agraria
ATENCIÓN AL USUARIO

20 OCT. 2014

OFICIO MÚLTIPLE N° 041 -2014-MINAGRI-SG

Señores: **JUAN CARLOS SEVILLA GILDEMEISTER**
Jefe
Autoridad Nacional del Agua – ANA

Recibido: D14000042495
Horar: 14:15 Firma: [Signature]

JORGE CÉSAR RODRIGO BARRENECHEA CABRERA
Jefe
Servicio Nacional de Sanidad Agraria – SENASA

ROBERTO FACUNDO SANTOS GUEUDET
Jefe
Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA

FABIOLA MARTHA MUÑOZ DODERO
Directora Ejecutiva (e)
Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre – SERFOR

LUIS LÓPEZ PEÑA
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes – PEBPT

JOSÉ FABIÁN ENRÍQUEZ MAMANI
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo – PEDICP

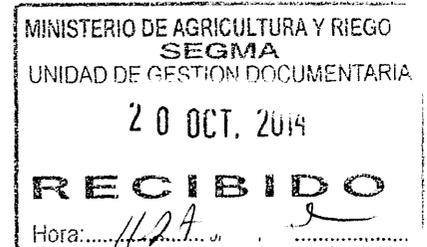
VÍCTOR AUGUSTO SAYÁN GIANELLA
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Jequetepeque Zeña – PEJEZA

YORDAN AMÉRICO BADOCEDA PONCE
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Sierra Centro Sur – PESCS

NORVIL RICARDO JIMÉNEZ RIVERA
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Jaén San Ignacio Bagua – PEJSIB

ROY RÓGER CRUZ DOMÍNGUEZ
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH

EFRAÍN CÁCERES PALOMINO
Director Ejecutivo
Proyecto Especial Pichis Palcazu – PEPP



126561-14



PERÚ

Ministerio
de Agricultura y Riego

Secretaría
General



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

JOSÉ MIGUEL PÉREZ VELA

Director Ejecutivo
Proyecto Especial Datem del Marañón – Alto Amazonas – Loreto –
Condorcanqui - PEDAMAALC

ÁLVARO MARTÍN QUIÑE NAPURÍ

Director Ejecutivo
Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural – AGRO RURAL

JUAN CARLOS SEVILLA GILDEMEISTER

Director Ejecutivo (e)
Programa Subsectorial de Irrigaciones – PSI

MARCO ANTONIO VINELLI RUIZ

Jefe
Programa de Compensaciones para la Competitividad – PCC

Presente.-

Asunto: Recomendaciones en materia de contratación de personal CAS

Ref.: Oficio N° 4534-2014-MINAGRI-PP



Tengo a bien dirigirme a ustedes, a fin de hacer de su conocimiento que, por información de la Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura y Riego, se advierte respecto a las diferentes formas contractuales que generan vínculo con la entidad, en particular los Contratos Administrativos de Servicios, que en muchos casos, no se adecúan a los procedimientos para su contratación, contenido, prórroga y renovación, según lo establecido por las normas que los regulan y las nuevas valoraciones del Tribunal Constitucional, a efectos de evitar su desnaturalización y reclamaciones judiciales de naturaleza laboral.

En tal sentido, se requiere tomas las siguientes medidas:



1. La prórroga o renovación del Contrato Administrativo de Servicios debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo de su vigencia, en caso que el órgano o la unidad orgánica usuaria decidiera la no continuidad del contrato por las causales previstas en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, deberá comunicarse al órgano encargado de las contrataciones con una anticipación de quince días para cumplir oportunamente con el procedimiento.
2. La no prórroga o renovación del Contrato Administrativo de Servicios, deberá comunicarse al trabajador con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato, no debiéndose permitir su continuidad una vez extinto su vínculo contractual con la entidad.
3. Los términos de referencia para los concursos públicos de selección de personal para la Contratación Administrativa de Servicios no podrán ser los mismos respecto a las personas contratadas por locación de servicios, por la naturaleza diferenciada de la prestación de servicios y de normas aplicables.





PERÚ

Ministerio de Agricultura y Riego

Secretaría General

MINAGRI

SECRETARIA GENERAL

3

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

4. En caso de presentarse a los procesos de selección de personal para la Contratación Administrativa de Servicios de personas que tengan procesos judiciales con la entidad convocante, dicha situación debe comunicarse inmediatamente a la Procuraduría Pública del Ministerio de Agricultura y Riego, a fin de que se proporcione toda la información respecto a la situación judicial y las acciones a tomarse en cuenta para evitar que se afecte directa o indirectamente la posición probatoria en los procesos judiciales a cargo de dicho órgano.
5. En el Contrato Administrativo de Servicios que se suscriba a fin de dar cumplimiento de manera provisional o definitiva a medidas judiciales de reincorporación o reposición, deberá consignarse el órgano jurisdiccional que lo dispone y la indicación expresa de la función a desarrollar por el trabajador conforme al contenido de la sentencia, debiéndose dar cuenta al Procurador Público del Ministerio de Agricultura y Riego.
6. Respecto a las obligaciones y responsabilidades de los servidores con Contrato Administrativo de Servicios, debe incidirse en lo que sea pertinente la aplicación de la Ley N° 28175, Ley del Empleo Público, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servidor, función o cargo para el que fue contratado, quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora, que no necesariamente debe implicar la extinción de su vínculo contractual.



Atentamente,



LUIS ALFONSO ZUAZO MANTILLA
Secretario General

AEQL/Nat
CUT: 126561-2014



PERÚ

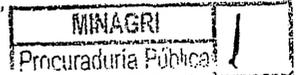
Ministerio
de Agricultura

Despacho
Ministerial

Procuraduría
Pública

COPIA

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



Lima, 22 de setiembre de 2014

OFICIO N° 4534-2014-MINAGRI-PP

Señora
Dra. AURA ELISA QUIÑONES LI
Directora de la Unidad de Personal
Oficina de Administración
MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
Presente

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
Ventanilla: UGD | CUT: 126661-2014
Recepción: Sep 23 2014 4:32PM - cavalos



1400080844

Asunto : Recomendaciones en materia de contratación de personal

Tengo el agrado de dirigirme a usted, saludándola cordialmente, a fin de expresarle nuestra preocupación por la continuidad de decisiones administrativas en materia de contratación de personal, especialmente en los órganos desconcentrados y adscritos al MINAGRI, que generan un alto riesgo de reclamaciones judiciales con resultados adversos a tales Entidades, tanto por la utilización indebida o errónea de regímenes contractuales que generan derechos laborales en los contratados, como por la adopción de medidas de personal, especialmente de término de relaciones contractuales, que interpretan incorrectamente nuestra normatividad y que no tienen en cuenta los precedentes jurisprudenciales emitidos sobre el particular, los mismos que, además, no son estáticos sino varían en el tiempo, como puede verse del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral llevado a cabo en el mes de Mayo del año en curso, que dio lugar a una convocatoria efectuada por la Secretaria General del MINAGRI, a un evento que contó con la participación de los funcionarios responsables del Área de Personal de casi todas las Entidades del Sector, en el que se trataron las nuevas tendencias jurisprudenciales en materia laboral, diagnosticándose la existencia de problemas de personal sumamente preocupantes y determinándose como conclusión, la necesidad de emisión de **Directivas**, con la finalidad no sólo de establecerse los casos en que cada modalidad contractual procede, las condiciones o cláusulas de protección necesarias, así como el manejo posterior de cada tipo de contratación, con el objeto de evitar su desnaturalización, la misma que no sólo se configura ahora, tratándose de contratos de locación u órdenes de servicios para dar lugar a contratos laborales a plazo indeterminado (276 y 728), o contratos modales 728 a contratos a plazo indeterminado, sino también tratándose de contratos CAS, mediante su invalidez, para dar lugar, igualmente, a contratos a plazo indeterminado.

Cabe recordar, que los últimos criterios y tendencias jurisprudenciales en materia laboral, se resumen en la aplicación tuitiva por los jueces y tribunales laborales, de los siguientes Principios ⁽¹⁾:

1. P. de Primacía de la Realidad, en virtud del cual y sin importar la naturaleza del contrato escrito suscrito entre el servidor y la Entidad, prevalecen las condiciones y características de la labor real que presta el trabajador, reconociendo, en consecuencia, la existencia de un régimen laboral permanente.

¹ II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral.





PERÚ

Ministerio
de Agricultura

Despacho
Ministerial

Procuraduría
Pública

COPIA

"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"



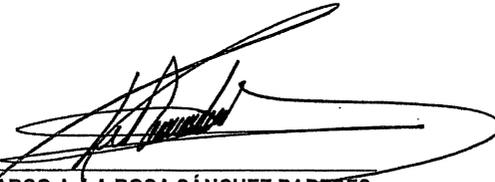
2. P. del Mejor Derecho del trabajador, en virtud del cual, existiendo más de un régimen contractual entre éste y la Entidad, se aplica el que contiene los mayores beneficios laborales al trabajador.
- 3.- P. de Continuidad, de acuerdo con el cual, reconociéndose la existencia de un vínculo laboral previo, se extienden sus efectos a los demás regímenes subsiguientes, aunque su naturaleza fuera distinta.

En tal sentido y debiendo tenerse en cuenta, que la casi totalidad de casos judiciales de reposición y desnaturalización, han tenido su origen en decisiones y medidas en materia de personal que no tuvieron en cuenta los riesgos y efectos que generarían las mismas, en atención a las disposiciones legales y criterios jurisdiccionales vigentes en cada oportunidad, errores que han concluido engrosando el número de trabajadores permanentes del Sector con dificultades de plaza, urge el tratamiento de esta problemática por su Despacho, mediante la generación de las Directivas necesarias, en las que, además, se responsabilice a los funcionarios que reinciden en las mismas acciones perjudiciales a la Entidad, especialmente de cobertura de plazas o puestos de trabajo de naturaleza eminentemente laboral, mediante contratos de naturaleza civil, utilizando los contratos de locación u orden de servicios, autorizados por la ley, únicamente, para la prestación de servicios no laborales, es decir, para la prestación de servicios en las que el contratado no se encuentre bajo subordinación, ni sujeto a ninguna disposición o restricción laboral, como por ejemplo: horario de trabajo, obligación de permanencia en el local, asignación de correo institucional, sanciones disciplinarias, etc.; o, desnaturalizando los contratos modales (temporales) sujetos al D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el D.S. N°003-97-TR, utilizándolos para la prestación de servicios distintos a los contratados o para funciones permanentes; dejando de lado la utilización de los contratos CAS, especialmente diseñados para el Sector Público, cuya protección legal y jurisprudencial, lamentablemente se ha venido perdiendo en los últimos meses, por la variación de los criterios jurisprudenciales antes indicados, condensados en el Pleno Laboral de mayo del año en curso, habiéndose perdido en los últimos años la posibilidad de corregir anomalías contractuales en base a este sistema de contratación laboral especial, por una interpretación errónea de la ley respecto a la naturaleza de los Proyectos Especiales, al extremo de facultarse la utilización de contratos de locación u órdenes de servicios, para puestos o labores de naturaleza laboral, contratación cuya incidencia y magnitud en el Sector debe merecer de su Dirección una verificación exhaustiva, por el alto riesgo potencial judicial que significa.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:




MARCO A. LA ROSA SÁNCHEZ-PAREDES
C. A. A. N° 824
Procurador Público
Ministerio de Agricultura y Riego

Cc: Secretaria General

*Corte Suprema de Justicia de la República*

1.6. *¿Cuál es el órgano competente para conocer demandas planteadas por trabajadores obreros municipales?*

El Pleno acordó por unanimidad:

El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial.

**TEMA N° 02: DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS.
CASOS ESPECIALES: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS (CAS)**

2.1. *¿En qué casos existe invalidez de los contratos administrativos de servicios?*

El Pleno acordó por mayoría:

Existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

2.1.1. *Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;*

2.1.2. *Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,*

2.1.3. *Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.*

2.1.4. *Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contrato administrativo de servicios pero continúa prestando los mismos sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe*



COPIA

MINAGRI
Procuraduría Pública 4

Corte Suprema de Justicia de la República

invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; 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 sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

TEMA N° 03: TRATAMIENTO JUDICIAL DEL DESPIDO INCAUSADO Y DESPIDO FRAUDULENTO: ASPECTOS PROCESALES Y SUSTANTIVOS

3.1. ¿Cuál es el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad:

Al amparo de la Ley N° 26636, los jueces de trabajo están facultados para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, en los procesos laborales ordinarios regulados por la Ley Procesal del Trabajo. Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2. ¿Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad:

El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto