

## TRABAJADOR CAS ¿QUÉ HACER CONTRA UN DESPIDO?

José María Pacori Cari

Maestro en Ciencias Políticas y Derecho Administrativo por la Universidad Nacional de San Agustín. Miembro de la Asociación Argentina de Derecho Administrativo. Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Columnista en el Suplemento “La Gaceta Jurídica” del Diario La Razón en Bolivia. Fue Catedrático de Derecho Administrativo en la Universidad La Salle del Perú; Catedrático de Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Comercial en la Universidad José Carlos Mariátegui del Perú. Miembro del Ilustre Colegio de Abogados de Arequipa en el Perú. Docente de LP el portal jurídico del Perú. Member of Law Council of Australia

Existen diversos supuestos a través de los cuales se podría extinguir la relación laboral de un trabajador CAS, uno de estos supuestos es el despido injustificado del que puede ser objeto, frente a este despido, el ordenamiento jurídico peruano sirve para proteger al trabajador CAS contra este despido a través de mecanismos legales que pueden garantizar su derecho a la estabilidad laboral.

### **I. El trabajador CAS todavía sigue laborando, pero está seguro que le despedirán.**

Esperar hasta que se despidan al trabajador CAS, podría ser una decisión del trabajador o una estrategia legal; sin embargo, también sería posible presentar una solicitud para garantizar el derecho a la estabilidad laboral del trabajador CAS que podría darse en los siguientes términos:

a. Solicitar se considere trabajador CAS a plazo indeterminado al contar con una orden o resolución que declara que es un trabajador CAS a plazo indefinido, situación, esta última, que se dio a partir de la vigencia de la Ley 31131, esto es, el 10 de marzo de 2021. Si cuenta con una orden o resolución que indica que su relación laboral es a plazo indefinido o indeterminado, no podría disponerse el término de la relación laboral por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, pensar lo contrario implicaría incurrir en el delito de abuso de autoridad previsto en el artículo 376 del Código Penal que indica

*“El funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena un acto arbitrario que cause perjuicio a alguien será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de tres años”.*

b. Solicitar se considere trabajador CAS a plazo indeterminado por estar bajo los alcances de la Ley 31131 – Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público -, en efecto, si al 10 de marzo de 2021 o con posterioridad, realizaba labores de naturaleza permanente que no son transitorias, suplencia o confianza, no puede ser cesado; es importante precisar que el Tribunal Constitucional no ha declarado la inconstitucionalidad del primer párrafo del artículo 4 de la Ley 31131 que indica

*“Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada”.*

c. Solicitar se considere trabajador CAS a plazo indeterminado por estar bajo los alcances de la Ley 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023 – que conforme a su numeral 1 de la sexagésima primera disposición complementaria final indica

*“Dispónese que los contratos administrativos de servicios vigentes a la fecha de publicación de la presente ley, suscritos al amparo de la Segunda Disposición Complementaria del Decreto de Urgencia 034-2021 y de la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 083-2021, así como los contratos por reemplazo vigentes y los contratos suscritos de conformidad con lo establecido en la Septuagésima Tercera; y, literales a) y b) del inciso 1 de la Centésima Décima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 31365, para el desarrollo de labores permanentes en la entidad, y que cuenten con el financiamiento anual en su Presupuesto Institucional de Apertura para el Año Fiscal 2023, son a plazo indeterminado. El presente numeral no comprende los contratos administrativos de servicios celebrados para cubrir necesidades transitorias, suscritos por necesidad del servicio, exigencias operativas transitorias o accidentales”.*

d. Cuando el régimen laboral de la entidad pública donde labora es el Decreto Legislativo 276 o es uno de sus regímenes laborales, puede solicitar se declare la invalidez de los contratos CAS a plazo fijo por una relación laboral de contratado permanente del Decreto Legislativo 276 conforme al artículo 1 de la Ley 24041 que indica

*“Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley”.*

e. Cuando el régimen laboral de la entidad pública donde labora es el Decreto Legislativo 728 o es uno de sus regímenes laborales, puede solicitar se declare la invalidez de los contratos CAS a plazo fijo por una relación laboral como contratado indeterminado del Decreto Legislativo 728 conforme al artículo 77 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica

*“Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido; b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación; c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando; d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.*

f. Solicitar se declare la invalidez de los contratados CAS a plazo fijo por la desnaturalización previa de mi relación civil (recibos por honorarios, órdenes de servicios, locación de servicios y/o servicios no personales – SNP) por una relación laboral a plazo indeterminado en el régimen laboral 276 o 728.

En relación al supuesto e) y f) al que hemos hecho referencia, la presentación de esta solicitud es opcional, puesto que pretender que el trabajador CAS desnaturalice a un trabajador 728, no requiere del agotamiento de la vía administrativa, por lo que si lo considera podría recurrir directamente a un proceso ordinario laboral conforme a la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo -; esto conforme al numeral 1.5.2, del Tema 01 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral

*“Aquellos trabajadores que iniciaron su prestación de servicios sujeto a contratos modales (Decreto Legislativo 728) o contratos de servicios no personales (SNP), en una entidad pública bajo el régimen laboral de la actividad privada o mixto, y que posteriormente suscribieron contratos CAS, deben tramitar su demanda de invalidez en la vía del proceso ordinario laboral”.*

Ahora bien, estos distintos supuestos deben estar contenidos en una solicitud administrativa, a la que puede agregar el otorgamiento de una **medida cautelar administrativa** de suspensión de cualquier proceso y/o desplazamiento de personal tendiente a ocupar el cargo que vengo ejerciendo; asimismo, también puede solicitar como medida cautelar administrativa la reserva del cargo que viene ocupando en tanto se resuelve la solicitud presentada; la posibilidad de solicitar una medida cautelar administrativa la encontramos en el artículo 157 del TUO de la Ley 27444 que indica

*“Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir”.*

La omisión o inobservancia de la Ley 31131, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2023, Ley 24041 y/o Decreto Supremo 003-97-TR constituye la comisión del **delito de omisión** previsto en el artículo 377 del Código Penal que indica

*“El funcionario público que, ilegalmente, omite, rebúsa o retarda algún acto de su cargo será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a sesenta días-multa”.*

Los diversos supuestos indicados los podemos subsumir en el siguiente **modelo de solicitud administrativa**

## Sumilla Solicito se respete mi estabilidad laboral

Señor [indicar la denominación del titular de la entidad]

[nombres y apellidos del trabajador CAS], identificado con DNI [...], con domicilio real en [...]; a Ud., respetuosamente, digo:

Estando a mi derecho constitucional a la protección contra el despido arbitrario, solicito se respete y/o reconozca mi condición de trabajador a plazo indefinido en cumplimiento de [indicar la norma que corresponda: **Ley 3111, Ley 2023, Ley 24041, Decreto Supremo 003-97-TR**], caso contrario procederé a la denuncia penal por la presunta comisión del delito de omisión previsto en el artículo 377 del Código Penal que indica

*“El funcionario público que, ilegalmente, omite, rebúsa o retarda algún acto de su cargo será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a sesenta días-multa”.*

## Por lo tanto

Pido a usted estimar fundado el presente pedido, para lo cual adjunto copia de mi Documento Nacional de Identidad.

**Otrosí.** Como medida cautelar administrativa, solicito se suspenda y/o abstenga de realizar proceso y/o desplazamiento de personal tendiente a ocupar el cargo que vengo ejerciendo en tanto se resuelve el presente pedido.

Lima, 12 de diciembre de 2022

[firma del trabajador CAS, no es necesaria la firma de abogado]

En otros casos, donde es evidente, claro y manifiesto el derecho que le asiste como trabajador CAS a ser a plazo indeterminado, podría presentar una **medida cautelar judicial antes del proceso judicial ordinario laboral o proceso judicial contencioso administrativo laboral** para lo cual deberá de acreditar dos (2) requisitos:

**a. Verosimilitud del derecho**, que es la certera posibilidad de ser favorecido con un futuro proceso judicial, esencialmente, para esta medida cautelar se recomienda acreditar haber ingresado por concurso público, estar en plaza presupuestada y/o realizar labores permanentes (que no sean transitorias, suplencia, reemplazo o confianza); si pretende alegar en el proceso que el carácter transitorio, suplente, reemplazo o confianza no es tal, se recomienda presentar primero la demanda judicial antes que la medida cautelar ante de proceso, será durante el proceso donde podrá presentar una medida cautelar.

**b. Peligro en la demora**, esto es, el perjuicio que se le ocasionará al trabajador CAS si no se le concede la medida cautelar, por ejemplo, tener familia a cargo (Acta de Matrimonio, Acta de nacimiento), problemas de salud (informes médicos, certificados de incapacidad, resolución de CONADIS).

Podemos **modelar esta medida cautelar antes de proceso** de la siguiente manera

**Cuaderno Cautelar**  
**Escrito 01-2022**  
**Sumilla Medida cautelar antes de proceso**

**Señor Juez Especializado de Trabajo**

[nombres y apellidos del trabajador CAS], identificado con DNI [...], con domicilio real en [...], con domicilio procesal en [...], con domicilio electrónico en la casilla judicial [...]; a Ud., respetuosamente, digo:

Ante de iniciar el proceso judicial de [...] con la siguiente pretensión [...]

## **i. Petitorio**

En la forma de medida cautelar de no innovar, solicito se disponga mi permanencia provisional en el cargo que vengo ocupando en tanto se resuelve la demanda judicial a presentarse con posterioridad.

## **ii. Órgano de auxilio judicial**

Como órgano de auxilio judicial designo al Gerente de Recursos Humanos de la Entidad Pública que será demandada en un futuro proceso como es [indicar la denominación de la entidad pública].

**iii. Bien sobre el que recae la medida cautelar**

El cargo público consistente en [indicar el cargo público donde se permanecerá]

**iv. Verosimilitud del derecho invocado**

[indicar los fundamentos de hecho y de derecho que hacen prever que una futura demanda será declarada fundada].

**v. Peligro en la demora**

[indicar los daños y perjuicios que se ocasionarían al trabajador CAS de no concederse la medida cautelar]

**vi. Contracautela**

Ofrezco contracautela de caución juratoria para lo cual legalizo mi firma ante el auxiliar jurisdiccional.

**vii. Medios probatorios y anexos**

1-A Copia de mi documento nacional de identidad

1-B [indicar y adjuntar los medios de prueba que acreditan la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora]

**Por lo tanto**

Pido a usted conceder la medida cautelar antes de proceso.

Lima, 13 de diciembre de 2022

[firma del trabajador CAS y firma del abogado]

**II. El trabajador CAS es despedido.** Ahora pasaremos a revisar los supuestos más comunes de despido del trabajador CAS, no sin antes indicar que ante el despido intempestivo del trabajador se le recomienda que realice una **constatación policial**, sin embargo, debemos precisar que la realización de una constatación policial no es un requisito para presentar una demanda o recurso administrativo, de no hacer la constatación policial se puede usar otros medios probatorios para acreditar el día del despido. La constatación policial es recomendable por cuanto al realizar la constatación, el policía puede obtener información relevante sobre el despido, por ejemplo, en la constatación el jefe de recursos humanos puede indicar que se impidió el ingreso del trabajador CAS por orden de su superior, causa que sería injustificada.

**a. Si el despido se realiza por notificación de una resolución.** En este caso se deberá de interponer recurso administrativo de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, salvo que el trabajador CAS pretenda una desnaturalización de su contrato CAS a un contrato 728, supuesto en el cual podrá recurrir directamente a la vía judicial sin que sea necesario agotar la vía administrativa; un ejemplo de este supuesto se da cuando se dispone la conclusión de la relación laboral por considerar que su cargo es de confianza, en este caso el recurso de

apelación servirá para agotar la vía administrativa (recuerde que un requisito de procedencia de la demanda contenciosa administrativa laboral, por regla general, es el agotamiento de la vía administrativa).

b. Si el despido se realiza por carta o memorando, al ser actos que modifican la situación jurídica del trabajador CAS son actos administrativos por lo que corresponde la presentación de un recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil.

En estos dos (2) supuestos, desde nuestro punto de vista el agotamiento de la vía administrativa debe ser considerado opcional para el trabajador CAS, por cuando al ser despedido no se percibirá remuneración, la cual al ser de contenido esencial no obliga al agotamiento de la vía administrativa. La interpretación favorable al trabajador es de aplicación en el presente caso, más aún si nos remitimos al Tema 02 **“exoneración del agotamiento de la vía administrativa en los procesos contenciosos administrativos laborales”** del III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el Pleno acordó por unanimidad

*“El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral, en aquellos casos en los que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración, ya sea que peticiones el pago de la remuneración básica, la remuneración total, la remuneración permanente, las bonificaciones, las dietas, las asignaciones, las retribuciones, los estímulos, los incentivos, las compensaciones económicas y los beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento”.*

c. Si el despido se da por impedimento de ingreso al centro de trabajo o retiro del registro de asistencia, esto constituye una actuación material no sustentada en acto administrativo, por lo que no es necesario agotar la vía administrativa, siendo posible recurrir directamente al Poder Judicial en un proceso contencioso administrativo; la no necesidad de agotar la vía administrativa la sustentamos en el Tema 01 **“Tutela procesal de los trabajadores del Sector Público”** del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral que indica

*“No es necesario que agoten la vía administrativa. El agotamiento de la misma sólo será exigible en los siguientes supuestos: i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 276 y los trabajadores amparados por la Ley 24041); (ii) aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo 1057); y, (iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil (SERVIR). **No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que se refiere el artículo 19 de la Ley 27584 así como en aquellas impugnaciones que se formulen en contra de actos materiales, a que se refiere el artículo 4 inciso 3 de la citada ley”** (el resaltado es nuestro).*

La **intervención de las organizaciones sindicales para impedir los despidos de los trabajadores CAS** o, en su caso, solicitar la renovación de los contratos CAS, es una opción también atendible, conforme al siguiente **modelo**

Arequipa, 12 de diciembre de 2022

Señor [denominación del titular de la entidad]

Presente

Asunto Disponga la renovación de los contratados CAS

De nuestra mayor consideración:

Atento saludo a su persona, la presente es para solicitarle tenga a bien disponer la renovación de los contratados CAS, para que los mismos sean considerados a plazo indefinido al realizar labores permanentes, caso contrario no veremos en la necesidad de recurrir al Ministerio Público por la presunta comisión de delito de omisión de funciones, sin perjuicio de recurrir a la Defensoría del Pueblo por la contravención del derecho fundamental a la protección contra el despido injustificado.

Sin otro particular quedamos de Ud.

Atentamente

[firma del secretario sindical del sindicato]

**III. ¿Cuándo recurre el trabajador CAS al Poder Judicial?** Para responder esta pregunta recurriremos a los supuestos antes descritos.

a. Si continúa laborando y presentó su solicitud de reconocimiento de trabajador CAS indefinido o invalidez de los contratos CAS en la vía administrativa, se deberá de agotar la vía administrativa; luego de presentada la solicitud, deberá de esperar treinta (30) días hábiles, con o sin respuesta, interpone recurso administrativo de apelación en contra de la resolución o silencio negativo que desestima su solicitud, transcurridos otros treinta (30) días hábiles se estará habilitado para presentar una demanda contenciosa administrativa laboral al Juez Especializado de Trabajo donde el pedido de su solicitud administrativa será el petitorio de la demanda; no obstante, si durante la tramitación de su solicitud o recurso o demanda se produce el despido, deberá de evaluarse ajustes a los pedidos realizados.

b. Si dejó de laboral e interpuso recurso de apelación que fue resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, se interpondrá demanda contenciosa administrativa laboral en contra de la resolución del Tribunal del Servicio Civil que agota la vía administrativa, esta demanda se interpone al Juez Especializado de Trabajo que inicia el proceso contencioso administrativo laboral conforme al artículo 2, inciso 4, de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – indica

*“Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos”: “4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo”.*

c. Si dejó de laboral y no está obligado al agotamiento de la vía administrativa, como es el caso del despido por impedimento de ingreso al centro de trabajo o retiro del registro de

asistencia, sin interponer recurso administrativo de apelación se podrá recurrir al Juez Especializado de Trabajo a través de una demanda contenciosa administrativa laboral.

d. Si dejó de laboral y la invalidez del contrato CAS es para ser reconocido como trabajador 728 no está obligado a agotar la vía administrativa, en este caso deberá presentar una demanda laboral conforme a la Ley 29497 ante un juez especializado de trabajo a través de un proceso ordinario laboral. Si es un trabajador CAS a plazo fijo que pretende ser reconocido como trabajador CAS indefinido o si es un trabajador CAS a plazo fijo que pretende ser reconocido como trabajador contratado 276, necesariamente iniciarán un proceso contencioso administrativo laboral conforme al TUO de la Ley 27584 – Ley que regula el proceso contencioso administrativo – ante un juez especializado de trabajo conforme al artículo 2, inciso 4 de la Ley 29497.

Podemos ofrecer un modelo de demanda contenciosa administrativa laboral en los siguientes términos

## **Cuaderno Principal**

**Escrito 01-2022**

**Sumilla Demanda contenciosa administrativa laboral de reposición**

**Señor Juez Especializado de Trabajo**

[nombres y apellidos del trabajador CAS], identificado con DNI [...], con domicilio real en [...], con domicilio procesal en [...], con domicilio electrónico en la casilla judicial [...]; a Ud., respetuosamente, digo:

### **i. Petitorio**

En la vía del proceso ordinario, interpongo demanda contenciosa administrativa para que se declare la contraria a derecho la actuación material de despido por contravenir la Constitución y la ley, disponiéndose mi reposición en el cargo que venía ostentando.

### **ii. Demandado y dirección**

La presente demanda se dirige en contra [indicar la denominación de la entidad pública demandada] con dirección domiciliaria en [...]; asimismo deberá de emplazarse al Procurador Público de [...] a quien se notificará en [...].

### **iii. Fundamento de hecho**

[indicar los hechos que sustentan su petitorio de manera clara y precisa]

### **iv. Fundamentos de derecho**

[indicar las normas de derecho nacional que sustentan su pretensión].

### **v. Monto del petitorio**

No es cuantificable en dinero

### **vi. Medios probatorios**

[ofrecer los medios probatorios que acrediten su petitorio]

## vii. Anexos

- 1-A Copia de mi documento nacional de identidad
- 1-B [adjuntar los medios de prueba documentales]

### Por lo tanto

Pido a usted admitir la presente demanda.

Lima, 13 de diciembre de 2022

[firma del trabajador CAS y firma del abogado]

**IV. ¿Se puede presentar una medida cautelar judicial?** Hemos visto la medida cautelar administrativa y la medida cautelar antes de proceso judicial, en este supuesto nos referimos a la medida cautelar judicial que se interpondrá una vez admitida a trámite la demanda, efecto, interpuesta la demanda se deberá obtener la resolución judicial que admite a trámite la demanda, de tal manera que la demanda, sus anexos y la resolución admisorias serán los requisitos que se deben de adjuntar a la medida cautelar que también debe de observar la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora.

Si no se admite o declara improcedente la medida cautelar no se desanime, puede apelar la medida cautelar, presentar una nueva medida cautelar o esperar a que salga sentencia, de declararse fundada la demanda en sentencia se podrá solicitar nuevamente medida cautelar, con lo que será repuesto a su puesto de trabajo.

**V. ¿Qué medidas cautelares puede interponer?** Las medidas cautelares especialmente procedentes son las medidas de innovar (restituir una situación jurídica) o de no innovar (mantener una situación jurídica).

a. Si es despedido y se admite a trámite su demanda o se emite sentencia fundada puede solicitar una medida cautelar de innovar para su reposición provisional a su puesto de trabajo en tanto se resuelve el proceso judicial.

b. Si es despedido, pero posteriormente lo volvieron a contratar, pero de manera temporal, puede solicitar una medida cautelar de no innovar para permanecer prestando labores en tanto se resuelve el proceso principal.

c. Si es despedido, también podría solicitar la reserva de la plaza o cargo, impidiendo de manera provisional que esta se ocupe por trabajadores permanentes.

Se establece un modelo de esta medida cautelar

Secretario Judicial [indicar nombres y apellidos]

Expediente [numeración]

Cuaderno Cautelar

Escrito 01-2022

Sumilla Medida cautelar dentro de proceso

Señor Juez del [indicar la denominación del juez que tramita la demanda] Especializado de Trabajo

[nombres y apellidos del trabajador CAS], identificado con DNI [...], con domicilio real en [...], con domicilio procesal en [...], con domicilio electrónico en la casilla judicial [...]; a Ud., respetuosamente, digo:

## **i. Petitorio**

En la forma de medida cautelar de no innovar, solicito se disponga mi reposición provisional en el cargo que vengo ocupando en tanto se resuelve la demanda judicial a presentarse con posterioridad.

## **ii. Órgano de auxilio judicial**

Como órgano de auxilio judicial designo al Gerente de Recursos Humanos de la Entidad Pública que será demandada en un futuro proceso como es [indicar la denominación de la entidad pública].

## **iii. Bien sobre el que recae la medida cautelar**

El cargo público consistente en [indicar el cargo público donde se permanecerá]

## **iv. Verosimilitud del derecho invocado**

[indicar los fundamentos de hecho y de derecho que hacen prever que una futura demanda será declarada fundada].

## **v. Peligro en la demora**

[indicar los daños y perjuicios que se ocasionarían al trabajador CAS de no concederse la medida cautelar]

## **vi. Contracautela**

Ofrezco contracautela de caución juratoria para lo cual legalizo mi firma ante el auxiliar jurisdiccional.

## **vii. Medios probatorios y anexos**

1-A Copia de mi documento nacional de identidad

1-B Copia de la demanda, sus anexos y auto que admite a trámite la demanda

1-C [indicar y adjuntar los medios de prueba que acreditan la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora]

## **Por lo tanto**

Pido a usted conceder la medida cautelar solicitada.

Lima, 13 de diciembre de 2022

[firma del trabajador CAS y firma del abogado]

**VI. ¿Podría interponer una acción de amparo?** La regla, por ser la vía específica, es interponer la demanda contenciosa administrativa, sin embargo, tiene excepciones por especiales circunstancias que se pueden dar en cada caso que debidamente acreditadas

podrían dar lugar a la interposición de una demanda de amparo, por ejemplo, ser una madre trabajadora embarazada sin esposo, contar con hijo discapacitado declarado por resolución de CONADIS, entre otros casos acreditables que podrían implicar una efectiva tutela a través del amparo.

Un modelo de esta demanda de amparo sería el siguiente:

**Cuaderno Principal**  
**Escrito 01-2022**  
**Sumilla Demanda de amparo laboral**

**Señor Juez Especializado en lo Constitucional**

[nombres y apellidos del trabajador CAS], identificado con DNI [...], con domicilio real en [...], con domicilio procesal en [...], con domicilio electrónico en la casilla judicial [...]; a Ud., respetuosamente, digo:

**i. Petitorio**

En la vía del proceso especial, interpongo demanda de amparo para que se declare la nulidad del despido del que fui objeto por la violación de mi derecho constitucional al trabajo y a una adecuada protección contra el despido injustificado, disponiéndose mi reposición en el cargo que venía ostentando.

**ii. Demandado y dirección**

La presente demanda se dirige en contra [indicar la denominación de la entidad pública demandada] con dirección domiciliaria en [...]; asimismo deberá de emplazarse al Procurador Público de [...] a quien se notificará en [...].

**iii. Fundamento de hecho**

[indicar los hechos que sustentan su petitorio de manera clara y precisa]

**iv. Fundamentos de derecho**

[indicar las normas de derecho nacional que sustentan su pretensión].

**v. Monto del petitorio**

No es cuantificable en dinero

**vi. Medios probatorios**

[ofrecer los medios probatorios que acrediten su petitorio]

**vii. Anexos**

- 1-A Copia de mi documento nacional de identidad
- 1-B [adjuntar los medios de prueba documentales]

**Por lo tanto**

Pido a usted admitir la presente demanda de amparo.

Lima, 13 de diciembre de 2022

[firma del trabajador CAS y firma del abogado]

**VII ¿Puedo laborar mientras estoy en proceso judicial?** Si. No existe impedimento para laborar en el sector privado o público mientras se tramita su proceso judicial; tampoco existe impedimento para cobrar lo adeudado como beneficios sociales.

**VIII. ¿Puedo pedir una indemnización por daños y perjuicios?** Luego de su reposición por el proceso judicial tiene el plazo de diez (10) años para pedir su indemnización por daños y perjuicios, si lo considera podría solicitar esta indemnización ya en su demanda laboral de reposición. Los daño que solicitará será, esencialmente, el lucro cesante, esto es, las remuneraciones dejadas de percibir.

Esperamos que lo indicado le sirva para la defensa de su derecho a la estabilidad laboral reconocido por el artículo 4 del Convenio OIT 158 – Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo - que indica

*“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.*

Lima, 13 de diciembre de 2022

Citar artículo

**Pacori Cari**, José María (2022). Trabajador CAS ¿Qué hacer contra un despido? Revista Iuris Dictio Perú, Volumen IV, Diciembre 2022, pp. 50-61. Lima, Perú: Editorial Legal Affairs.