



EXPEDIENTE	05691-2019-0-1706-JR-LA-02
DEMANDANTE	CINTYA JANET VILLALOBOS CARLOS
DEMANDADO	LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
MATERIA	DESNATURALIZACION DEL CONTRATO
JUEZ	RICARDO ANGEL NUÑEZ LARREATEGUI
SECRETARIO	CECILIA LABRIN ROMERO

SENTENCIA

RESOLUCION NÚMERO: CUATRO

Chiclayo, TREINTA de setiembre

Del dos mil veinte-

I. ASUNTO:

Es materia del presente proceso la demanda interpuesta por doña **Cintya Janet Villalobos Carlos** contra la **Corte Superior de Justicia de Lambayeque** sobre Reposición.

II. ANTECEDENTES

a. Demandante:

La demandante mediante escrito de fecha 18.09.2019 de folios (88 a 103) presenta su demanda, expresando como fundamentos de su pretensión, lo siguiente: La recurrente ingresó a laborar a favor de la demandada a través de un contrato de naturaleza accidental, bajo la modalidad de **suplencia**, para cubrir la plaza de la servidora Ketty del Pilar Olano Sosa, ocupando el cargo de auxiliar administrativo II. Que, desde la fecha de ingreso hasta el 19.08.2014 la recurrente laboró en esas circunstancias, en el Juzgado de Paz Letrado de Tumbes, indica que con fecha 16.09.2014 suscribió nuevo contrato de trabajo, bajo la modalidad de **suplencia**, empero esta vez para cubrir la plaza de secretaria judicial, de la servidora Luna Marchan Fabiola Isabel, cabe indicar que el cargo fue ocupado en el Juzgado de Paz Letrado de San José de Lourdes en el distrito de San Ignacio, departamento de Cajamarca, **suplencia** que duró hasta el día 31.10.2014, a fines del mes de octubre del 2014 se le comunica que dejaría sin efecto el contrato de **suplencia** de la trabajadora Luna Marchan Fabiola Isabel, pero como deseaban seguir **contando con sus servicios** en el mismo Juzgado, con fecha 04.11.2014 la recurrente suscribió un nuevo contrato para suplir la plaza N° 027271, de secretaria judicial de la servidora Malca Saavedra Jessica Alfina. La **suplencia** de la última servidora fue ocupada hasta el 30.06.2019 en el Juzgado de Paz Letrado de San Ignacio de Lourdes, 3er Juzgado de Paz Letrado de Jaén y 3er Juzgado de Familia de Chiclayo. Afirma que el día 28.06.2019, se apersonó a laborar como de costumbre al Juzgado, registró su ingreso y a las 10:00 aproximadamente ingresó a revisar su correo institucional, dándose con la sorpresa que ese mismo día había recibido un correo electrónico de la coordinadora de Recursos Humanos en donde se le adjuntaba un Memorándum de fecha 28.06.2019 donde se daba por terminado su contrato de trabajo, sin embargo la suscrita ya había firmado contrato de trabajo cuya vigencia era desde el 01.07.2019 hasta el 31.08.2019,



sin haber obtenido copia del mismo. Debido a la arbitrariedad cometida, el mismo día 01.07.2019 acudió a la Autoridad Policial con el fin de dejar constancia del despido arbitrario de la que había sido víctima; sin embargo luego de acercarse a conversar a la oficina de recursos Humanos, sobre su situación laboral, se le notificó con el Memorándum N° 869-2019-CRH-UAF-GAD-CSJLA/PJ de fecha 02.07.2019, mediante el cual se le asignaba la plaza N° 054752 de secretaria judicial desde el 01 hasta el 31.07.19 en el Juzgado Civil Permanente de la Provincia de Cutervo, pero cuando se disponía a su traslado a la ciudad de Cutervo, le comunican verbalmente que el traslado había sido dejado sin efecto. Debido a este nuevo incidente el día 04.07.2019 se apersonó una vez más a la Autoridad Policial, con el fin de solicitar una constatación del despido, constituyéndose a la Oficina de Recursos Humanos siendo atendidos por la Sra. Verónica Pinela Odar, quien manifestó que por mandato judicial habían dado por terminado su contrato de trabajo el día 30.06.2019, habiendo dejado sin efecto el Memorándum N° 869-2019-CRH-UAF-GAD-CSJLA/PJ, posteriormente con fecha 05.07.2019 se le notificó con el Memorándum N° 896-2019-CRH-UAF-GAD-CSJLA/PJ, mediante el cual se deja sin efecto el Memorándum N° 869-2019-CRH-UAF-GAD-CSJLA/PJ argumentando que el trabajador José Luis Chumán Cajo continuaba desarrollando sus funciones encontrándose con licencia por salud. A pesar de lo indicado a la Autoridad Policial, fue llamada nuevamente a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, para que firme un nuevo contrato de suplencia, para cubrir la plaza de secretaria judicial del servidor Elmer Alonso Torres Humanchumo en el Juzgado de Paz Letrado de Cutervo, a la misma que accedió por necesidad de trabajo; dicha plaza la ocupó desde el día 09.07.2019 hasta el día 05.09.2019 en el que recibió un correo electrónico donde se adjuntaba el Memorándum N° 1363-2019- CRH-UAF-GAD-CSJLA/PJ de fecha 04.09.2019, a través del cual le comunican que el día 05.09.2019 vencía su contrato de trabajo.

Que, después de ocurrido el despido ha tomado conocimiento de la Resolución Administrativa de la Gerente General del Poder Judicial N° 481-2017-GG-PJ de fecha 11.08.2017, mediante el cual se resolvió que el desplazamiento definitivo de la servidora Jessica Alfina Malca Saavedra a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, dejando libre la plaza N° 027271 de secretario judicial en su juzgado de origen. Que, como se puede observar a pesar de que la recurrente ocupó por espacio de casi 05 años la plaza de la servidora Malca Saavedra Jessica Alfina, la modalidad utilizada por su empleadora era fraudulenta desde el 11 de agosto del 2017, fecha en que se expide la Resolución de la Gerencia General del Poder Judicial N° 481-2017-GG-PJ, que disponía el destaque definitivo de la citada trabajadora a la Corte Superior de Justicia de Arequipa y dejaba libre su plaza de secretaria judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Por consiguiente indica que, se ha acreditado la existencia de simulación en la prórroga al contrato de suplencia de la demandante, debiendo ser considerada como de duración indeterminada, conforme lo establece el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la cual sólo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral.

b. Admisión de demanda:

Por Resolución Número UNO, de folios 106 a 108, se admite a trámite la demanda vía Proceso Abreviado Laboral, citándose a las partes a la audiencia Única, la misma que se llevó a cabo en el día y hora programados con asistencia del demandante y su Abogado



defensor, dejando constancia de la inasistencia de la parte demandada. Seguidamente se emite la Resolución N° Dos en donde se resuelve aclarar la Resolución N° 01, en el extremo en que se debe admitir a trámite la demanda vía proceso abreviado sobre despido fraudulento y suspende la audiencia.

b. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La emplazada, contesta la demanda y deduce Excepción de incompetencia por territorio, mediante escrito de folios 143 a 157, en mérito a los siguientes fundamentos:

- ✓ **EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO:** Que, la demandada deduce excepción de incompetencia, por cuanto el Juzgado no es competente para conocer ni resolver las pretensiones que son materias de la presente demanda, toda vez, que como ya se ha dicho, existe un pacto contractual que determina la competencia jurisdiccional en caso de controversia relacionada con los contratos suscritos por la actora, el mismo que ha sido delegado a los jueces del Distrito Judicial de Lima, razón por la cual solicita se declare fundada nuestra excepción y por concluido el proceso.
- ✓ **DE LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA:** Que, antes de realizar todo el análisis jurídico, el Juzgador, deberá examinar la normatividad aplicable al caso de autos, dado que la parte accionante solicita que se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo la posición de esta Procuraduría Pública que durante el periodo reclamado por la actora esta prestó sus servicios mediante contratos sujetos a modalidad, esto es contratos de trabajo por suplencia y para servicio específico, no existiendo para nada un vínculo laboral indeterminado. Que, conforme lo manifestado por la propia demandante, su pretensión laboral inició a partir del 18 de febrero del 2014 hasta el 05 de setiembre del 2019 con la suscripción de contratos de trabajo de naturaleza accidental (suplencia), para sustituir temporalmente a la trabajadora titular Olano Sosa Ketty Del Pilar, Luna Marchan Fabiola Isabel, Malca Saavedra Jessica Alfina Y Torres Huamanchumo Elmer Alonso, suscribiendo para tal efecto una serie de contratos de trabajo de naturaleza accidental, cuya modalidad es permisible de acuerdo al T.U.O del Decreto Legislativo N° 728. Que, se tiene que la contratación de la actora señala de manera expuesta el objeto de su suscripción, además de la determinación del plazo que en todo caso, podía concluir con el vencimiento de su plazo de vigencia, o en todo caso, con la reincorporación, renuncia o cese del trabajador titular de la plaza cubierta por la actora de manera temporal, en esa coyuntura, al tener la contratación a plazo fijo una naturaleza especial en comparación con la contratación a plazo indeterminado, con el solo cumplimiento de la causal resolutoria este queda sin efecto. Que, la demandante pretende que se declare una relación de trabajo por tiempo indeterminado, sin embargo, no ha realizado alguna fundamentación de hecho y de derecho respecto a su reúne los requisitos y perfiles para dicho cargo. Que, para que la actora obtenga la condición de indeterminada como Secretaria Judicial debe reunir los perfiles para ostentar determinados cargos en el Poder Judicial, como es para al presente caso la acreditación del título



profesional de abogado, agregándose que debe ganar un concurso público. Que, en el Poder Judicial para tener la condición de indeterminado en el cargo, como es el que pretende la actora, resulta necesario que gane un concurso público de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, dado que ello lo exige el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, la Ley N° 28175- Ley Marco del Empleo Público, el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por la Resolución Administrativa N° 020-2010-CE-PJ y la Resolución Administrativa N° 057-2008-P-PJ, así como la sentencia en Casación N° 2459-2005-LA LIBERTAD de fecha 03 de mayo del 2007, emitida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República. Que como consecuencia de la supuesta desnaturalización de sus contratos de trabajo a plazo fijo, la actora pretende que se ordene su reposición en el cargo de Secretaria Judicial en el Juzgado Civil permanente de Chota- Corte Superior de Justicia de Cajamarca, es inviable legalmente. Que, en el presente caso se debe aplicar el precedente vinculante contenido en la sentencia 05057-2013-PA/TC, de fecha 16 de abril del 2015, por la cual se ha determinado las reglas pertinentes para el ingreso a la administración pública a una plaza de naturaleza indeterminado bajo el Decreto Legislativo 728, las mismas que se encuentran contenidas en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23 de la sentencia referida. Que, en el presente caso no se cumple el presupuesto previsto por este precedente vinculante, toda vez que un trabajador, para que sea considerado con un contrato de trabajo a tiempo indeterminado dentro del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, se exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, presupuesto que no se cumple en el caso que nos ocupa, por lo que su despacho deberá desestimar la pretensión contenida en la presente demanda.

c. Audiencia ÚNICA:

La Audiencia única se llevó a cabo en el día 06.01.2020 con la asistencia del demandante y su Abogado defensor, dejándose constancia de la incomparecencia de la parte emplazada, empero, en dicha audiencia la parte actora aclara su petitorio manifestando que el despido sufrido se trata de un despido incausado y no fraudulento, teniéndose por aclarado mediante resolución DOS (folios 158) y para no vulnerar el derecho de defensa de la parte demandada, se dispuso la notificación de la aclaración a la parte emplazada en su casilla electrónica, suspendiéndose la audiencia para el 13.03.2020 a las 12:00 am.

d. Continuación de Audiencia ÚNICA:

La continuación de audiencia única se llevó a cabo el día y hora indicada con la asistencia del demandante y su Abogado defensor, así como la Abogado delegado de Procuraduría del Poder Judicial, registrándose su desarrollo e incidencias en el sistema de audio y video que forma parte de estos autos, habiéndose cumplido con dejar constancia en acta la identificación de las personas que participaron, se dio por frustrada la conciliación, asimismo se dicta Resolución número tres donde se tiene por contestada la demanda, por ofrecidos los medios probatorios y por deducida la



excepción de incompetencia. Acto seguido, se inició el desarrollo del Juzgamiento, difiriéndose el fallo de la sentencia para fecha próxima.

e. Decurso procesal

Se aprecia en folios 184 a 186, el acta de registro de audiencia única, en la cual el Juez se reserva el derecho de resolver conjuntamente con la sentencia **LA EXCEPCIÓN DE deducida por la demandada**, por tanto, se procede a resolver la misma.

e.1). EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE TERRITORIO

PRIMERO: Las excepciones constituyen *medios de defensa de forma* a fin de denunciar vicios en la instauración de la relación jurídica procesal, no debiendo estar dirigida sus argumentos a cuestionamientos del derecho de fondo, pues ello será determinado, de ser el caso, en la etapa procesal pertinente, con el pronunciamiento definitivo correspondiente.

SEGUNDO: Las reglas que rigen la competencia actúan la garantía constitucional del Juez natural¹, entendida ésta como el derecho que tienen las partes a que el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica sean resueltos por un tercero imparcial e independiente predeterminado por ley²; derecho que, además, integra el contenido del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Esa predeterminación legal que forma parte del contenido de la garantía al Juez natural se expresa y actúa a través de la competencia.

TERCERO: La demandada deduce excepción de incompetencia, por cuanto el Juzgado no es competente para conocer ni resolver las pretensiones que son materias de la presente demanda, toda vez, existe un pacto contractual que determina la competencia jurisdiccional en caso de controversia relacionada con los contratos suscritos por la actora, el mismo que ha sido delegado a los jueces del Distrito Judicial de Lima, razón por la cual solicita se declare fundada la excepción.

CUARTO: Conforme al artículo 6° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual prescribe que: “*A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios (...) La competencia por razón de territorio sólo puede ser prorrogada cuando resulta a favor del prestador de servicios*”. Vale decir, en materia procesal laboral los supuestos que determinan la competencia territorial son: 1) El último lugar donde se prestaron los servicios; y, 2) El domicilio principal del demandado.

QUINTO: En el caso de autos, corresponde analizar el **lugar donde la actora prestó sus servicios anterior al cese**, así tenemos que la demandante sostiene que la relación de trabajo la ha venido prestando en la Corte Superior de Lambayeque, hecho que no ha sido negado por la emplazada, siendo así, se concluye que el vínculo laboral se ejecutó en la Corte superior indicada; en consecuencia, este juzgado resulta competente para

¹ LUISO, Francesco. *Diritto processuale civile*. Tomo I. Giuffré. Milán, 1997. Pág. 77.

² PRIORI POSADA, Giovanni. “La imparcialidad de los jueces. Reflexiones sobre una sentencia”. En: *Diálogo con la jurisprudencia*. Número 46. Julio de 2002. Pág. 29.



conocer el presente proceso, debiendo declararse infundada la excepción deducida por la emplazada.

SEXTO: Asimismo, no debe escapar del análisis lo manifestado por la emplazada al deducir la excepción cuando argumenta que existe un pacto contractual que determina la competencia jurisdiccional en caso de controversia relacionada con los contratos suscritos por la actora, el mismo que ha sido delegado a los jueces del Distrito Judicial de Lima. Empero, este juzgador considera que resulta irrazonable que los contratos se firmen en la Corte Superior de Lambayeque, sin embargo, que se consigne una cláusula donde las partes renuncian al fuero judicial de sus domicilios para someterse a la competencia de los Jueces de Lima, infiriéndose que dicha cláusula fue impuesta por el empleador, máxime si por lo general una persona con el ánimo de conseguir un trabajo resulta difícil que reclame y se oponga a una cláusula, como en el presente caso.

III: FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA:

SÉPTIMO: Que, de conformidad al segundo párrafo del artículo 19 de la Ley 29497 el cual establece que: *“Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos”*, en la presente causa, resultan ser hechos no necesitados de actuación probatoria, porque ambas partes así lo han aceptado en la audiencia de juzgamiento a min. 26:09 a 27:35, los siguientes:

- i) Fecha de ingreso : 18.02.2014
- ii) Fecha de cese : 05.09.2019
- iii) Cargo : secretaria Judicial
- iv) Contrato : Modal- Suplencia

OCTAVO: En ese contexto, y de acuerdo a las posiciones y contraposiciones asumidas por las partes procesales, la controversia se centra en establecer:

1. Determinar si corresponde ordenar la reposición de la accionante a su puesto de trabajo al haber sufrido un despido incausado.

NOVENO: Conforme al artículo 138º de la Constitución, los Jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución. Los Jueces de la jurisdicción ordinaria, están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. En razón a que la dignidad de la persona supone el respeto del hombre como fin en sí mismo, en sede jurisdiccional, el análisis debe desarrollarse verificándose el respeto a la dignidad del hombre, tanto en la actuación del Estado como en la de los particulares.

DÉCIMO: De conformidad con el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil (*aplicable supletoriamente al Proceso Laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*), el Juez debe atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. A su



vez, en su artículo 23°, se establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, se señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de resaltarse, que a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, se contempla en su artículo 23.4 que cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: *a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.*

&. En cuanto a la desnaturalización de los contratos modales de los Auxiliares Judiciales y Secretarios Judiciales.

DÉCIMO PRIMERO: Que el Dec. Sup. No. 03-97-TR T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define al contrato de trabajo como toda relación personal subordinada y remunerada entre una persona natural llamada trabajador con una persona jurídica o natural denominada empleador. Así nuestra legislación laboral acepta dos formas de contratación: las indeterminadas, que es la regla general y las modales o denominadas a tiempo determinado, las que tienen carácter excepcional y tienen una tiempo máximo establecido para su vigencia. Es el caso de estos últimos, los de naturaleza determinada, que estos sólo pueden darse cuando la naturaleza o el objeto del contrato establece una razón objetiva para la temporalidad del servicio personal y subordinado brindado, así lo ha establecido en el artículo 72° de la norma citada que exige ciertas formalidades, así prescribe:

“Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las **causas objetivas determinantes de la contratación**, así como las demás condiciones de la relación laboral” (el negreado es nuestro)

En consecuencia queda prohibido que una labor de naturaleza permanente realizada por un trabajador para su empleador pueda ser considerada dentro de un contrato modal, ya que esta última sólo se da en aquellos supuestos que por su propia naturaleza son temporales en el tiempo.

DÉCIMO SEGUNDO: Que en aplicación del principio proteccionista propio del derecho de trabajo, es que el legislador ha previsto en el artículo 77° del Dec. Supr. No. 03-97-TR regulado la figura de la desnaturalización de los contratos modales, la que es considerado un mecanismo “antifraude” a través de la cual la ley laboral sanciona al empleador con reconocer que el contrato modal es verdaderamente un contrato indeterminado y por tanto reconoce todos los derechos del trabajador dentro de este último. Dentro de los supuestos que prevé el artículo en mención como causal de desnaturalización, esta la existencia de simulación y fraude de las normas laborales, como es el caso que siendo la naturaleza de la labor que se contrata una de naturaleza permanente, el empleador lo contrata fraudulentamente bajo la forma de contratación modal, o en su defecto cuando se contrata para realizar labores de auxiliar jurisdiccional



y luego le asignan labores de secretaria judicial. También se da el supuesto que el trabajador sigue laborando luego de terminado el contrato modal, entre otros

DÉCIMO TERCERO: Que la prestación que realiza el Poder Judicial es la de resolver los conflictos jurídicos y el de administrar justicia, por tanto constituyen labores de naturaleza “permanente” los realizado por los **secretarios**, asistentes judiciales y auxiliares jurisdiccionales, sin los cuales no puede existir y funcionar los distintos órganos jurisdiccionales (Salas Supremas, Salas de Segunda Instancia, Juzgados Especializados y Juzgados de Paz Letrados). Al respecto precisamos que la labor que realizan los “auxiliares jurisdiccionales” son de naturaleza permanente y no excepcional, ello se afirma en mérito a que dicha calificación de auxiliar jurisdiccional se encuentra dentro de la estructura de los trabajadores del Poder Judicial al ser calificados como oficiales auxiliares de justicia, así lo establece el artículo 271 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Dec. Sup. No. 017-93-JUS) que establece:

“Las secretarías y Relatorías de Sala, así como las **Secretarías de Juzgado**, tiene el número de Oficiales Auxiliares de Justicia que determine el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (...)”.

A mayor abundamiento tenemos que el artículo 272 de la Ley Orgánica del Poder Judicial establece las obligaciones y atribuciones de los auxiliares jurisdiccionales, lo que comprueba que ésta es una prestación de naturaleza permanente y no temporal, así indica la citada norma:

“Son obligaciones y atribuciones genéricas de los Oficiales Auxiliares de Justicia:

1. Actuar únicamente en la Sala, el Juzgado o en la Secretaría a la que se encuentra adscritos y residir en el lugar en que aquellos funcionan;
2. Cumplir estrictamente el horario establecido;
3. Asistir a los Jueces, Secretarios y Relatores de Sala y a los Secretarios de Juzgado, en las actuaciones o diligencias que se realizan en o fuera del local jurisdiccional respectivo; y
4. Emitir las razones e informes que se les soliciten”

DÉCIMO CUARTO: En cuanto a la labor de los secretarios judiciales tenemos que estos se encuentra dentro de la carrera auxiliar jurisdiccional tal como lo establece el artículo 249 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, al señalar que:

“La **carrera** auxiliar jurisdiccional comprende los siguientes grados: (...) 3 **Secretarios de Juzgados Especializados o Mixtos y de Paz Letrados.**

Dicha norma se complementa con lo dispuesto en el artículo 266° de la citada norma, en donde especifica todas las labores y obligaciones que ostenta todo secretario judicial, lo que hace concluir claramente que dicha labor es de naturaleza “permanente” debido a que dicha labor es determinante y sin los cuales no puede existir y funcionar los distintos órganos jurisdiccionales

DÉCIMO QUINTO: Teniendo en cuenta lo desarrollado tenemos que los servidores denominados auxiliares jurisdiccionales y secretarios judiciales sujetos al régimen



laboral privado sólo pueden laborar dentro del marco de los denominados contratos “indeterminados” por su naturaleza permanente; estando proscrito que dichos trabajadores laboren bajo la modalidad de contratos a tiempo determinado; por tanto, de darse el supuesto de contratación de auxiliares jurisdiccionales y secretarios judiciales bajo contratos modales, se originaría la desnaturalización del mismo de conformidad con lo establecido en el artículo 77° del Dec. Sup. No. 03-97-TR

ANÁLISIS DEL CASO

&. EN CUANTO AL PRIMER PUNTO EN CONTROVERSIA: Determinar si corresponde ordenar la reposición de la accionante a su puesto de trabajo al haber sufrido un despido incausado.

❖ PETITORIO IMPLÍCITO:

DÉCIMO SEXTO.- El presente proceso, no tiene por finalidad emitir un pronunciamiento sobre la desnaturalización de la relación contractual habida entre la accionante y la demandada, sino únicamente su análisis en función a la pretensión instaurada por la actora en observancia al Principio de Congruencia, entendiéndose como la causa que da origen al derecho invocado en la demanda y que actúa como un petitorio implícito dentro de un marco de una ponderada flexibilización del principio de congruencia en los procesos laborales, el mismo que debe ser objeto de pronunciamiento en la sentencia, más aún, si se toma en cuenta el carácter tuitivo del Derecho Laboral, el cual cobra mayor énfasis a raíz de la vigencia de la Ley N° 29497, que reestructuró el Proceso Judicial Laboral a fin de garantizar una mayor optimización de los Derechos Laborales de la parte trabajadora, donde los Jueces, privilegian el fondo sobre la forma dando prevalencia a una Tutela Jurisdiccional realmente efectiva, rompiendo el paradigma de procesos ineficaces, de excesiva formalidad, en resguardo de la protección de los Derechos Fundamentales de los Justiciables.

DÉCIMO SÉPTIMO: Como se advertirá, para determinar si procede la reposición de la demandante, se debe analizar primero el tipo de contratación que mantenía con la emplazada, así tenemos como hechos no controvertidos (ver considerando séptimo) la fecha de ingreso el 18.02.2014 y el cese de la relación laboral el 05.09.2019, así como el cargo de SECRETARIA JUDICIAL y el tipo de contrato bajo la modalidad de suplencia por lo que corresponde determinar si los contratos de naturaleza modal - suplencia han sido simulados y si realmente se dio la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

DÉCIMO OCTAVO: Del escrito de demanda, la actora manifiesta que celebró contrato con la emplazada bajo la modalidad de suplencia para ejercer el cargo de auxiliar administrativo II y secretaria judicial. Siendo así, tenemos que la demandante inició laborando como auxiliar administrativo II conforme se acredita con los contratos de trabajo de naturaleza accidental – por suplencia (folios 2) en cuya cláusula primera se precisa “EL EMPLEADOR con el objeto de sustituir temporalmente a **OLANO SOSA KETTY DEL PILAR**, personal estable de esta institución quien se encuentra con encargatura, contrata a EL (LA) TRABAJADOR(A)”. Y en su cláusula segunda se indica “EL EMPLEADOR



contrata a EL TRABAJADOR(A) *para que desarrolle las funciones de AUXILIAR ADMINISTRATIVO...*”, en la cláusula cuarta se consigna la vigencia del contrato se inicia el día **18.02.2014** y **termina el 28.02.2014**, asimismo en su cláusula quinta señala “**LA TRABAJADORA también podrá desempeñar funciones en otra localidad del distrito judicial, dada la amplitud de las actividades que desarrolla EL EMPLEADOR**”. De lo expuesto y del contenido del contrato se puede advertir que en ninguna parte del contrato se consigna el cargo y lugar en donde laboraba la servidora *Olano Sosa Ketty del Pilar*, para que en este mismo cargo y lugar la supla la hoy accionante. Asimismo, a folios 03 se observa la celebración de una ADENDA en la cual se fija en la cláusula primera: *que ambas partes convienen en que, por intereses institucionales el servidor podrá prestar las funciones señaladas en la cláusula segunda del contrato que antecede, en el Juzgado de Paz Letrado de Tumán*, sin embargo, dicha ADENDA no presenta fecha de celebración. Siendo esto así, se puede advertir que la entidad emplazada para la celebración de este tipo de contrato de suplencia no ha cumplido con lo indicado en el **artículo 61 del D.S. Nº 003-97-TR** que prescribe: “El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que éste sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente”.

Del artículo indicado, se puede inferir que la actora bajo el contrato de suplencia sustituye a un servidor titular de su puesto estable y permanente y por ende –la actora suplente- está en la obligación de cumplir con las mismas funciones que desarrollaba la titular -*Olano Sosa Ketty del Pilar*- y dentro de las mismas condiciones; lo que significa que en un contrato de suplencia no permite que el trabajador contratado bajo esta modalidad desempeñe funciones diferentes para las que ha sido contratado o en otra localidad del distrito judicial, como se indica en la cláusula quinta del contrato de trabajo de folios 2, situación que trae como consecuencia que el contrato de trabajo de suplencia de folios 2 se haya desnaturalizado.

DÉCIMO NOVENO: Asimismo, conforme se aprecia de los contratos de trabajo que obran a folios 20 a 67 se aprecia que la actora fue contratada a partir del 04 de noviembre del 2014 hasta el 31 de mayo del 2019, en cuya cláusula primera se observa que fue contratada para cubrir la ausencia de la señora **MALCA SAAVEDRA JESSICA ALFINA** trabajadora estable de la institución y en su cláusula segunda se describe “por el presente documento EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad de SUPLENCIA los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de SECRETARIA JUDICIAL en la plaza N° 027271 (...). Empero durante este periodo se puede evidenciar dos eventos relevantes:

- i. Si bien la actora durante este periodo fue contratado para cubrir la ausencia de la señora MALCA SAAVEDRA JESSICA durante el periodo del 04.11.2014 al 31.05.2019, en la en la plaza N° 027271; sin embargo, a partir del 01.04.2019 al 31.05.2019, pese a cubrir la ausencia de la misma servidora MALCA SAAVEDRA JESSICA ALFINA el número de plaza es diferente 040956.
- ii. Que a folios 85 obra la Resolución Administrativa de la Gerencia General del poder Judicial N° 481-2017-GG-PJ de fecha 11 de agosto del 2017, a través de la cual se Resuelve: ARTICULO PRIMERO autorizar a partir de la fecha, el traslado



definitivo, por razones de unidad familiar, de la servidora JESSICA ALFINA MALCA SAAVEDRA, Secretaria Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque a la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

De lo expuesto, se tiene que a la accionante a partir del 11 de agosto del 2017, no se le debería haber contratado bajo la modalidad de suplencia en la medida que la titular de la plaza la servidora JESSICA ALFINA MALCA SAAVEDRA ya no pertenecía a la Corte Superior de Justicia de Lambayeque conforme se aprecia de la Resolución Administrativa de la Gerencia General del poder Judicial N° 481-2017-GG-PJ, hecho que nos permite concluir que el contrato de trabajo por suplencia ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo N° 003-97-TR (d. cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley), debiendo ser considerada, entonces, la accionante como una trabajadora con contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad de la actividad privada – Decreto Legislativo 728.

VIGÉSIMO: A mayor abundamiento se tiene que a folios 70 obra la Constancia expedida por el Gerente de Administración de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque en el cuál describe el record laboral de la demandante donde consta que desarrolló las siguientes funciones:

- ✓ Auxiliar Administrativo II, del 18 de febrero al 19 de agosto del 2014 desempeñando funciones en el Juzgado de Paz Letrado de Tumbán.
- ✓ Secretaria Judicial del 16 de setiembre al 31 de octubre del 2014 desempeñando funciones en el Juzgado de Paz Letrado de Lourdes,
- ✓ Secretaria Judicial, del 04 de noviembre del 2014 hasta el 30 de junio del 2019 en los Juzgados:
 - o Juzgado de Paz Letrado de San José de Lourdes del 04.11.2014 al 30.11.2015.
 - o Tercer Juzgado de Paz Letrado de Jaén del 01.12.2015 a diciembre del 2017.
 - o Tercer Juzgado de Familia de Chiclayo de enero del 2018 al 30.06.2019.
 - o Secretaria Judicial del 08.07.2019 hasta la actualidad en el Juzgado de Paz letrado de Cutervo.

De donde se puede colegir que la actora tuvo un contrato de suplencia pero desempeñaba sus funciones en diferentes juzgados y no en la plaza de la servidora titular a quien cubría.

VIGÉSIMO PRIMERO: Resulta pertinente indicar que doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento para las instancias inferiores, establecido por la Segunda Sala de Derecho constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 19684-2016 LIMA, no resulta de aplicación al presente caso conforme a los hechos antes expuestos precedentemente.



&. En cuanto a la reposición por despido incausado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: PREVIAMENTE se debe dejar constancia que en la Audiencia única llevada a cabo en el día 06.01.2020 con la asistencia del demandante y su Abogado defensor, dejándose constancia de la inasistencia de la emplazada, por lo que en este acto de audiencia, la parte actora aclaró su petitorio manifestando que el despido sufrido se trata de un despido incausado y no fraudulento, aclaración que fue notificada a la parte emplazada en su casilla electrónica (ver folios 100) para no vulnerar el derecho de defensa, suspendiéndose la audiencia para el 13.03.2020 a las 12:00 am (oír audio a min. 2:30 a 4:15).

VIGÉSIMO TERCERO: Ahora bien, habiéndose determinado en los considerandos precedentes la existencia de la relación laboral de la actora a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad Privada - Decreto Legislativo 728, por tanto, ha adquirido estabilidad laboral, lo que trae como consecuencia, que solo podía ser despedida por causa justa motivada en su conducta o capacidad laboral conforme al Artículo 22 del Decreto Supremo 003-97-TR y siempre que se respeten las formalidades que exige el ordenamiento jurídico vigente, dada su condición de trabajador a plazo indeterminado; en efecto, el artículo 31º del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 prescribe que: *“El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia”*. Empero, **para el rompimiento del vínculo laboral**, no se cumplió con estos requisitos, ya que en autos, no se advierte que a la demandante se le haya aperturado algún procedimiento sancionador y/o cursado previamente alguna Carta de Pre Aviso de Despido, ni Carta de Despido, ni que se le haya brindado la oportunidad a fin que ofrezca sus descargos, entiéndase antes de la fecha de cese. Por lo que siendo así, se puede colegir que la emplazada ha vulnerado el debido procedimiento y el Derecho de defensa de la actora y como consecuencia de ello el Debido Proceso dentro del ámbito de las relaciones laborales. En este orden, se puede llegar a la conclusión, de manera ponderada y razonable, que el despido del que fue víctima la trabajadora demandante no tiene fundamento alguno, por lo que, la culminación del vínculo laboral efectuado resulta ser un acto ilícito y contrario al Derecho Laboral, más aún que nos encontramos ante una contratación por tiempo indeterminado; en consecuencia, se ha vulnerado uno de los contenidos esenciales del Derecho al Trabajo, como es el **derecho de no ser despedido sino por causa justa**; de modo tal que se debe estimar su demanda en este extremo, en consecuencia, se debe ordenar que la emplazada en el plazo de cinco días proceda a **REPONER** a la actora en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría.

&. INAPLICACIÓN DEL DECRETO DE URGENCIA N° 016-2020

VIGÉSIMO CUARTO: Que, con fecha 23 de enero de 2020, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto de Urgencia N°016-2020, decreto de urgencia que establece medidas en materia de Recursos Humanos del Sector Público. Ahora bien, el artículo 1º



del citado decreto de urgencia señala que el objeto de dicha norma es “establecer medidas en materia de los Recursos Humanos, a efectos de regular el ingreso de las servidoras y los servidores a las entidades del Sector Público; y, garantizar una correcta gestión y administración de la Planilla Única de Pago del Sector Público”. Para tal efecto, establecen una serie de mecanismos, entre los que cabe destacar el previsto en el artículo 3.1, el cual señala lo siguiente:

3.1 Los mandatos judiciales que ordenen la reposición, la reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral en entidades del Sector Público comprendidas en el inciso 1 del numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1442³, con independencia del régimen laboral al que se refiera la demanda, el motivo de la desvinculación del demandante o la forma en la que esta se haya realizado, deben observar, bajo responsabilidad las siguientes reglas:

1. Solo puede efectuarse en la entidad del Sector Público que fue parte demandada en el proceso judicial.
2. Solo procede en una plaza a tiempo indeterminado cuando la persona haya ingresado por concurso público en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada; y, se trate del mismo régimen laboral en el cual fue contratada.
3. Para el caso de reconocimiento de vínculo laboral dispuesto por sentencia judicial, el demandante debe ser incorporado al régimen laboral vigente que corresponda a la Entidad. El cambio de régimen laboral únicamente procede mediante un nuevo concurso público.

3.2 Para dictar una medida cautelar, además de verificar el cumplimiento de los requisitos previstos para su interposición en la normatividad vigente, debe cumplirse lo establecido en el numeral 3.1 del presente artículo.

3.3 Cuando no sea posible proceder conforme a lo establecido en el numeral 3.1 del presente artículo, se toman en cuenta las siguientes reglas:

³Las entidades del sector público previstas en el citado inciso 1 del numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo 1442 son las siguientes:

1. Sector Público No Financiero:
 - a. Entidades Públicas: i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial. ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. iii. Universidades Públicas. iv. Gobiernos Regionales. v. Gobiernos Locales. vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.
 - b. Empresas Públicas No Financieras: i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
 - c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como: i. Caja de Pensiones Militar Policial. ii. Seguro Social de Salud (ESSALUD). iii. Administradores de Fondos Públicos.



1. Dentro de un proceso judicial en trámite sobre reposición, reincorporación o reconocimiento de vínculo laboral, el juez de oficio o a pedido de parte dispone la indemnización prevista en el inciso 3 del presente numeral 3.3. Asimismo, en ejecución de sentencia, previo traslado a las partes, el juez puede excepcionalmente disponer la indemnización prevista en el inciso 3 del presente numeral 3.3 por lo dispuesto en la sentencia
2. No puede solicitarse conjuntamente, sea en sede administrativa y/o judicial, la reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral y la indemnización establecida en el inciso 3 del presente numeral 3.3, así se trate de pretensiones subordinadas. Cuando la servidora pública o el servidor público soliciten el pago de la indemnización, se excluye su pretensión de reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral; y, viceversa. Se trata de pretensiones alternativas y excluyentes entre sí.
3. El pago de la indemnización establecida equivale a una compensación económica y media mensual o remuneración y media mensual por cada año completo de prestación de servicios, según corresponda al régimen laboral al que pertenezca, hasta un tope de doce (12) compensaciones económicas o remuneraciones mensuales. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos. No procede la indemnización en el caso de las servidoras públicas o los servidores públicos de confianza. El otorgamiento de la indemnización excluye la posibilidad de ordenar la reposición, la reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral.
4. Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso 3 del presente numeral 3.3, se debe tomar como referencia la última remuneración mensual o compensación económica percibida por el demandante en la entidad en la cual ha laborado o ha prestado servicios.

3.4 Salvo lo establecido en el numeral 3 del artículo 2 del presente Decreto de Urgencia, para disponer por mandato judicial la reubicación, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral del personal de un Programa o Proyecto Especial extinguido o fusionado con otra entidad, en otra entidad del Sector Público, sólo procede dicho mandato cuando exista una norma con rango de Ley que así lo permita, la misma que establece el procedimiento para su financiamiento, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

3.5 En caso que el Procurador Público competente advierta que no se han seguido las reglas contenidas en el presente artículo, debe iniciar las acciones legales pertinentes. De corresponder, el Procurador Público interpone la demanda a que hace referencia el artículo 178 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil.

Artículo 4. Prohibición de ingreso de personal al Régimen del Decreto Legislativo N° 276

- 4.1 Se encuentra prohibido el ingreso, contratación o nombramiento de servidoras públicas o servidores públicos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público en las entidades del sector público.



- 4.2 Las entidades del Sector Público sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 276, que requieran contratar personal efectúan dicha contratación únicamente a través del contrato administrativo de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- 4.3 La prohibición regulada en el presente artículo no resulta aplicable para la designación de funcionarios públicos, directivos públicos de libre designación o remoción o empleados de confianza durante el año 2020, para efectos de la contratación de las servidoras públicas o servidores públicos en el marco de lo establecido en los artículos 6 y 7 del presente Decreto de Urgencia.

VIGÉSIMO QUINTO: El artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que: *“Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.”*. Bajo dichas premisas, señalamos que la interpretación que a continuación se esboza, se encuentra acorde no solo a la Constitución del Estado, sino también a los precedentes emitidos por el tribunal Constitucional y La Corte Suprema.

VIGÉSIMO SEXTO: Atendiendo a que el presente proceso se encuentra en trámite, está dirigido a una entidad pública y la pretensión de la accionante es la reposición a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus respectivos contratos de suplencia, corresponde realizar el análisis para determinar si el decreto de Urgencia N° 016-2020 es de aplicación en el presente proceso, máxime si se tiene en cuenta que las decisiones judiciales se emiten con sujeción a la Constitución Política del Perú, la Declaración Universal de Derechos Humanos, tratados y acuerdos internacionales en materia laboral ratificados por el Perú, los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la ley, y se interpretan en concordancia con los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo establece el artículo IV del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo-Ley N°29497 y la décima disposición complementaria del mismo cuerpo legal, respectivamente.

&. CONTROL DIFUSO

VIGÉSIMO SÉPTIMO: El control difuso es una competencia reconocida a los jueces en el artículo 138° segundo párrafo de la Constitución Política del Estado, el cual consiste en declarar inaplicable una ley cuando resulte manifiestamente incompatible con la Constitución; es decir es un poder deber del juez de preferir a la Constitución Política del Estado sobre las normas legales que resulten aplicables al caso en concreto. Asimismo, el artículo 14 (vigente) del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N°017-93-JUS, establece que: *“(…) 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 de rango de ley, resuelve la causa con arreglo a la primera”.

VIGÉSIMO OCTAVO: Ahora bien, se tiene que la **SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE de la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**, en el **Expediente N° 1618-2016-Lima Norte**, ha establecido en los fundamentos del segundo considerando de la respectiva sentencia, que **CONSTITUYE DOCTRINA JURISPRUDENCIAL VINCULANTE** para todos los jueces del Poder Judicial. En tal sentido, en el numeral 2.5 se han enfatizado las siguientes reglas para el ejercicio del control difuso:

Partir de la presunción de validez, legitimidad y constitucionalidad de las normas legales, las que son de observancia obligatoria conforme lo prevé el artículo 109° de la Constitución Política, gozan de legitimidad en tanto hayan sido promulgadas conforme al procedimiento previsto en la Constitución; debiendo suponer a priori que la norma no viene viciada de ilegitimidad, en ese orden, quien enjuicie la norma esgrimiendo infracción a la jerarquía de la norma constitucional, debe cumplir con la exigencia demostrar objetivamente la inconstitucionalidad alegada.

- i. **Partir de la presunción de validez, legitimidad y constitucionalidad de las normas legales**, las que son de observancia obligatoria conforme lo prevé el artículo 109° de la Constitución Política, gozan de legitimidad en tanto hayan sido promulgadas conforme al procedimiento previsto en la Constitución; debiendo suponer a priori que la norma no viene viciada de ilegitimidad, en ese orden, quien enjuicie la norma esgrimiendo infracción a la jerarquía de la norma constitucional, debe cumplir con la exigencia de demostrar objetivamente la inconstitucionalidad alegada.
- ii. **Realizar el juicio de relevancia**, en tanto solo podrá inaplicarse una norma cuando es la vinculada al caso, debiendo los jueces ineludiblemente verificar si la norma cuestionada es la aplicable permitiendo la subsunción de las premisas de hecho en los supuestos normativos, constituyendo la regla relevante y determinante que aporta la solución prevista por el ordenamiento jurídico para resolver el caso concreto; en tanto la inaplicación permitida es solo respecto de la norma del caso en un proceso particular.
- iii. Identificada la norma del caso, el juez debe efectuar una **labor interpretativa exhaustiva**, distinguiendo entre disposición y norma, siendo el primero el texto o enunciado legal sin interpretar, y la norma es el resultado de la interpretación, por lo que siendo el control difuso la última ratio, que se ejerce cuando la disposición no admite interpretación compatible con la Constitución, es obligación de los jueces haber agotado los recursos y técnicas interpretativas para salvar la constitucionalidad de la norma legal; por el contrario el uso indiscriminado acarrea inseguridad jurídica en relación a la aplicación de las normas, vulnerando el orden del sistema



normativo.

- iv. En esencia el control difuso es un control de constitucionalidad en concreto que conlleva la inaplicación al caso particular, por lo que **es exigencia ineludible iniciar identificando los derechos fundamentales involucrados en el caso concreto, el medio utilizado, el fin perseguido, el derecho fundamental intervenido y el grado de intervención**, para así poder **aplicar el test de proporcionalidad** u otro de igual nivel de exigencia, examinando si la medida legal en cuestión, supera el examen de idoneidad (de medio a fin), el examen de necesidad (de medio a medio), y el examen de proporcionalidad en sentido estricto (cuanto mayor la intensidad de la intervención o afectación del derecho fundamental, debe ser mayor el grado de satisfacción u optimización del fin constitucional).

VIGÉSIMO NOVENO: Desarrollando las reglas precisadas en el considerando precedente, tenemos:

- 29.1. En cuanto a la primera regla: **“Partir de la presunción de validez, legitimidad y constitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 016-2020”**, el análisis a realizar es si mencionado Decreto de Urgencia ha sido promulgado conforme al procedimiento normativo establecido en la Constitución Política del Estado, en sus artículos 118° numeral 19; 125° numeral 2 y 135°; de los artículos mencionados se puede inferir que el Decreto de Urgencia será válido y legítimo, siempre que cumpla con el siguiente procedimiento normativo: a) Haya sido dictado únicamente por el Presidente de la República, con la respectiva aprobación del Consejo de Ministros, b) Regule materia económica y financiera, c) Se haya dado cuenta al Congreso de la República; salvo que este poder del Estado esté disuelto, y en esa situación el Poder Ejecutivo legisla mediante este Decreto, y d) Si el Congreso esta disuelto, el Presidente debe dar cuenta del Decreto de Urgencia a la Comisión Permanente, para que lo examine y lo eleve al Congreso, una vez que este se instale. Al respecto tenemos que efectivamente este Decreto de Urgencia N° 016-2020 fue emitido por el Presidente de la República en un contexto excepcional dentro de nuestra institucionalidad pública, en razón a que el Congreso de la República ya no ejercía sus funciones regulares, al haber sido disuelto en aplicación del artículo 134° de la Constitución Política del Estado. Siendo así, podemos concluir que el Decreto de Urgencia N° 016-2020 fue emitido por el Presidente de la República dentro de sus facultades legislativas con las que cuenta.

Ahora bien, conforme se desprende del artículo 1° del citado Decreto de Urgencia en este se señala que el objeto de dicha norma es "establecer medidas en materia de los Recursos Humanos, a efectos de regular el ingreso de las servidoras y los servidores a las entidades del Sector Público"; siendo dictado con aprobación del Consejo de Ministros, ya que dicho Decreto ha sido suscrito por todos los Ministros de Estado y con cargo de dar cuenta a la Comisión Permanente (véase primer párrafo del Decreto de Urgencia). Siendo así, se puede concluir que mencionado Decreto de Urgencia sí ha sido emitido



conforme al procedimiento normativo establecido en los artículos 118°, 125° y 135° de la Constitución Política del Estado.

29.2. En cuanto a la segunda regla: “Realizar el juicio de relevancia del Decreto de Urgencia N° 016-2020”, al respecto tenemos que el artículo 3° del Decreto de Urgencia en mención, contiene disposiciones sobre el ingreso por mandato judicial a las entidades del sector público, ya sea mediante reposición, reincorporación o el reconocimiento del vínculo laboral, con alcance general y con independencia del régimen laboral al que se refiera la demanda; norma que se encuentra vinculada en forma directa con la pretensión que la parte accionante postula en este proceso, esto es, la reposición a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus respectivos contratos de suplencia; pretensión que de acuerdo a los términos del Decreto de Urgencia N° 016-2020, solo será posible cuando su ingreso se hubiere producido siguiendo las reglas previstas en su artículo 3.1; de lo contrario, el juzgador debe ordenar de oficio solo el pago de la indemnización que prevé el artículo 3.3. Así las cosas, tenemos que las pretensiones demandadas guardan una vinculación directa con el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 016-2020; en consecuencia, podemos construir la regla relevante y determinante para intentar dar respuesta a la controversia, por lo que corresponde proceder a la interpretación de la norma en mención.

29.3. En cuanto a la tercera regla: “Labor interpretativa exhaustiva”, atendiendo al punto precedente, corresponde determinar la norma legal aplicable al caso en análisis, para ello procedemos a efectuar una labor interpretativa a efectos de obtener una interpretación compatible con la norma constitucional. Siendo así, conforme se advierte del artículo 1° del citado Decreto de Urgencia N° 016-2020, el objeto de dicha norma es “establecer medidas en materia de los Recursos Humanos, a efectos de regular el ingreso de las servidoras y los servidores a las entidades del Sector Público; y, garantizar una correcta gestión y administración de la Planilla Única de Pago del Sector Público”. Agregado a ello, en el artículo 2° numeral 1, dispone las reglas a observar para el ingreso a las entidades del sector público, el cual se realizará a través de concurso público. En tanto, en el artículo 3°, se fija los mecanismos de ingreso que deben advertirse al momento de dictarse los mandatos judiciales que ordenan la reposición, la reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral en entidades del Sector Público que a la letra señala:

3.1 Los mandatos judiciales que ordenen la reposición, la reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral en entidades del Sector Público comprendidas en el inciso 1 del numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1442⁴, con independencia del régimen laboral al que se refiera

⁴Las entidades del sector público previstas en el citado inciso 1 del numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Legislativo 1442 son las siguientes:

2. Sector Público No Financiero:

d. Entidades Públicas: i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial. ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca,



la demanda, el motivo de la desvinculación del demandante o la forma en la que esta se haya realizado, deben observar, bajo responsabilidad las siguientes reglas:

1. Sólo puede efectuarse en la entidad del Sector Público que fue parte demandada en el proceso judicial.
2. Sólo procede en una plaza a tiempo indeterminado cuando la persona haya ingresado por concurso público en una plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada; y, se trate del mismo régimen laboral en el cual fue contratada.
3. Para el caso de reconocimiento de vínculo laboral dispuesto por sentencia judicial, el demandante debe ser incorporado al régimen laboral vigente que corresponda a la Entidad. El cambio de régimen laboral únicamente procede mediante un nuevo concurso público.

(...)

3.3 Cuando no sea posible proceder conforme a lo establecido en el numeral 3.1 del presente artículo, se toman en cuenta las siguientes reglas:

1. Dentro de un proceso judicial en trámite sobre reposición, reincorporación o reconocimiento de vínculo laboral, el juez de oficio o a pedido de parte dispone la indemnización prevista en el inciso 3 del presente numeral 3.3. Asimismo, en ejecución de sentencia, previo traslado a las partes, el juez puede excepcionalmente disponer la indemnización prevista en el inciso 3 del presente numeral 3.3 por lo dispuesto en la sentencia.
2. No puede solicitarse conjuntamente, sea en sede administrativa y/o judicial, la reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral y la indemnización establecida en el inciso 3 del presente numeral 3.3, así se trate de pretensiones subordinadas. Cuando la servidora pública o el servidor público solicite el pago de la indemnización, se excluye su pretensión de reposición, reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral; y, viceversa. Se trata de pretensiones alternativas y excluyentes entre sí.
3. El pago de la indemnización establecida equivale a una compensación económica y media mensual o remuneración y media mensual por cada año completo de prestación de servicios, según corresponda al régimen

Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones. iii. Universidades Públicas. iv. Gobiernos Regionales. v. Gobiernos Locales. vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

e. Empresas Públicas No Financieras: i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

f. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como: i. Caja de Pensiones Militar Policial. ii. Seguro Social de Salud (ESSALUD). iii. Administradores de Fondos Públicos.



laboral al que pertenezca, hasta un tope de doce (12) compensaciones económicas o remuneraciones mensuales. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos. No procede la indemnización en el caso de las servidoras públicas o los servidores públicos de confianza. El otorgamiento de la indemnización excluye la posibilidad de ordenar la reposición, la reincorporación o el reconocimiento de vínculo laboral.

4. Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el inciso 3 del presente numeral 3.3, se debe tomar como referencia la última remuneración mensual o compensación económica percibida por el demandante en la entidad en la cual ha laborado o ha prestado servicios.

Así las cosas y de acuerdo con la norma en cuestión que a fin de cumplir con el propósito de regular el ingreso de las servidoras y servidores a las Entidades del Sector Público, exige como requisitos no solo pasar por el tamiz de las reglas contenidas en los numerales señalados precedentemente, sino que además para su procedencia, la servidora o servidor público tiene que haber ingresado por concurso público; se evidencia la finalidad de promover a la meritocracia como sustento principal para el acceso al empleo en un órgano estatal. En ese sentido, es relevante considerar que el Decreto de Urgencia N° 016-2020 ha sido expedido para ser de aplicación a las entidades comprendidas en el artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1442, entre las que se encuentra la parte demandada; siendo así, la parte accionante en su condición de trabajadora de dicha entidad estatal estaría obligada a cumplir con las exigencias contenidas en el artículo 3, es decir, haber ingresado por concurso público en una plaza presupuestada de duración indeterminada, de naturaleza permanente y vacante.

Bajo este contexto, corresponde hacer una interpretación sistemática con lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, en cuyo artículo 40° establece que *“la Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos”*. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos públicos o de confianza. (...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economías mixta. (...). Por su parte el Decreto Legislativo N°1442, invocado como fundamento para la emisión del Decreto de Urgencia en cuestión, tiene como finalidad contribuir a la asignación y utilización eficiente de los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal, que se sistematiza con el artículo 78 de la Constitución.

Estando a lo expuesto, se debe precisar que con fecha 5 de junio de 2015, se publicó en el Diario Oficial El Peruano -en el cuadernillo de Jurisprudencia-, la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (caso Huatuco), en la cual se indicó que el ingreso a la administración pública exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; en efecto, el fundamento 18 de dicha resolución indica que: *“(...) Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos y los artículos 27° y 22° de la Constitución, el Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado,*



toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo N° 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada". De dicho precedente vinculante, se desprende que el Tribunal Constitucional ya había establecido los mismos presupuestos que ahora se plasman en el artículo 3° del Decreto de Urgencia materia de análisis, poniendo énfasis en que el derecho de acceso a la función pública promueve la meritocracia, esto es, un contrato a plazo indeterminado, plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. En este contexto, se puede colegir que el Decreto de Urgencia N°016-2020, a través de su artículo 3 tiene un fin constitucionalmente legítimo, en la medida que busca proteger el bien jurídico de la carrera administrativa regulado por el artículo 40 de la Constitución y el principio de equilibrio presupuestal previsto en el artículo 78 de la Carta magna.

Bajo los supuestos señalados, en aplicación al caso concreto, se tiene que la pretensión de la parte accionante es la reposición a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus respectivos contratos de suplencia; sin embargo, según los términos del Decreto de Urgencia N° 016-2020, el reconocimiento de su vínculo laboral y la reposición solo será posible si su ingreso se hubiera producido cumpliendo las reglas previstas en su artículo 3, de lo contrario, se debe ordenar solo el pago de la indemnización que prevé.

Pese a ello, si bien se ha concluido que en forma abstracta el Decreto de Urgencia N° 016-2020 es constitucional, ello no implica necesariamente que en el presente caso y en atención a sus propias particularidades y circunstancias, pudiera resultar incompatible con los Derechos Constitucionales Laborales que le asisten a la accionante, como son el derecho fundamental al trabajo, el derecho a una protección adecuada frente al despido arbitrario, el derecho al respeto de la dignidad del trabajador dentro de su relación laboral y el derecho a la no discriminación, asimismo, su derecho a la prohibición de aplicar normas con efectos retroactivos, previstos en los artículos 22°, 23°, 26° y 103° de la Constitución Política del Estado, por lo que a efectos de determinar si la solución a la controversia de autos conlleva a la inaplicación de la norma legal acotada, corresponde ahora recurrir al test de proporcionalidad como estrategia argumentativa que sirve para resolver conflictos de derechos.

29.4. En cuanto a la cuarta regla: "Derechos fundamentales involucrados en el caso concreto", en principio tenemos que el artículo 1° de la Constitución Política del Estado indica que: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Esto implica que la dignidad debe estar presente como un valor prioritario para imponerse a los otros cuando entre en conflicto, por ser un fin supremo.

Al respecto el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N°2273-2005-HC ha precisado en su fundamento 8 y 9 que: "[...] *la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dinamismo de los derechos*



fundamentales; por ello es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos” (STC 10087-2005-PA, fundamento5).

En palabras del Tribunal Constitucional, la dignidad humana es un derecho y un principio que constituye la base para desarrollar el contenido esencial de los derechos fundamentales y limitar las actuaciones del Estado. Por tanto, los derechos fundamentales son innatos a la dignidad del ser humano, siéndoles consustanciales, y, asimismo, constituyen el fundamento trascendente de toda sociedad.

Ahora, en cuanto al respeto a la dignidad del trabajador dentro de su relación laboral, cabe indicar que el artículo 23° de la Constitución Política del Estado expresa que: “(...) Ninguna relación laboral puede limitar la dignidad del trabajador”. Precepto constitucional que el poder constituyente ha considerado necesario derivarlo en forma expresa al campo de los derechos fundamentales de orden laboral, como consecuencia de la irradiación de la consagración que prevé el artículo 1, en el que se consagra que la defensa de la persona humana y el respeto a la dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Siguiendo la misma línea y realizando una interpretación del artículo 23° de la Constitución, se ha referido también que el enunciado normativo del mencionado artículo está dirigido a proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier lesión a su dignidad en la actividad laboral. Prohibiendo la cosificación del trabajador o, lo que es lo mismo, su tratamiento como objeto y el desprecio de su condición de ser humano, situación que no puede ser objeto de especificación con carácter general, sino que debe ser dada según las circunstancias de la situación enjuiciada.

Esta protección especial de la dignidad encuentra su justificación en la implicación personal del trabajador en la actividad laboral y en la realización misma de la actividad como un espacio para desarrollar sus proyectos y planes de vida, pero, además en la posición de sujeción del trabajador frente al empleador y en la posición propicia de este, frente a aquel para causar lesiones a la dignidad personal. Significando entonces que la dignidad como valor supremo de la sociedad debe ser de cabal respeto en todas las relaciones humanas, incluidas las de índole laboral, constituyendo una limitación a la potestad de la parte empleadora, pues el trabajador no debe ser tratado como un medio sino como un fin. Por ende, el trabajo es un derecho humano que tiene como sustento la dignidad humana, siendo su protección de atención prioritaria por parte del Estado, quien debe velar porque el trabajador preste sus servicios en condiciones equitativas, significando, en este caso, que su labor se desarrolle dentro del régimen



laboral que por mandato de la ley le corresponde.

En el mismo sentido de lo anotado, los tratados e instrumentos internacionales sobre derechos humanos recogen la protección especial de los derechos del trabajador que deben ser atendidos en toda medida y decisión que se adopte. En su caso, el Estado Peruano se encuentra obligado a cumplir los Tratados de los que forma parte, en virtud de la locución latina *"pacta sunt servanda"* regulada en el artículo 26° de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones. Así, en cuanto al derecho fundamental al trabajo, los instrumentos internacionales sobre derechos humanos a los que se debe recurrir para realizar su interpretación recogen su especial protección. Tal es el caso, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), que en el artículo 23° establece: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el artículo 6.1 prescribe que: "Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho (...)". También, el Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, precisa en su Artículo 6° que: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo (...)". Siendo así, las medidas que adopte el Estado Peruano respecto al derecho al trabajo, no deben limitar su ejercicio ni ser arbitrarias; más aún, si en nuestra Constitución Política se encuentra consagrado de manera específica en el artículo 22°, el cual prescribe: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". En tal sentido, el trabajo constituye un elemento fundamental en la vida del ser humano para procurar el bienestar de éste y su familia a través de la percepción de una retribución económica, y también la de permitir su desarrollo personal.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia ha establecido que el contenido esencial del referido derecho constitucional implica dos aspectos. Por una parte, el de acceder a un puesto de trabajo, y, por otra, el derecho a no ser despedido sin causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; satisfacción constitucional que implica un desarrollo progresivo según las posibilidades del Estado. El segundo, entiende al derecho al trabajo como proscripción de ser despedido, salvo la existencia de causa justa.



En cuanto al derecho de no discriminación en la relación laboral, es de indicar que el numeral 1 del artículo 26° de la Constitución Política del Estado, dispone que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...)”. En tal sentido, el Tribunal Constitucional, estima que el principio consagrado en el artículo 26 numeral 1) de nuestra Carta Magna, constituye una manifestación del principio-derecho de igualdad, señalando en la sentencia recaída en el Expediente N°008-2005-PI-TC, que: “Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. (...); la isonomía entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato (en este caso aplicable al ámbito de las actividades laborales). La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia.” En esta misma línea, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación”, señala que todo Estado se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva “la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación”.

Sin perjuicio de los Derechos Constitucionales Laborales a los que se ha hecho referencia, resulta relevante indicar que en nuestro ordenamiento jurídico existe prohibición de aplicar normas con efectos retroactivos. Así, la Constitución Peruana en su artículo 103°, respecto de la aplicación de la norma en el tiempo, consagra la teoría de los hechos cumplidos, señalando *“La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo”*. En esa línea, es propio de todo Estado de Derecho establecer como regla la irretroactividad de las normas, aunque comúnmente se admita como excepción su retroactividad. El fundamento de la primera se encuentra en la seguridad jurídica, que impide alterar en el futuro las bases sobre las que se configuraron las relaciones jurídicas en el pasado; y de la segunda, en la protección de los sujetos que están en situación de desventaja, en ciertas áreas jurídicas regidas por los intereses públicos o sociales. De esto fluye que la retroactividad solo cabe cuando es benigna para el sujeto tutelado por determinada área del derecho. Además, por su mismo carácter de excepción, tiene que ser declarada en forma expresa.

En este sentido, se concluye que: i) se encuentra proscrito que la nueva norma se aplique sobre hechos ya cumplidos; ii) la norma tendrá efecto retroactivo solo cuando lo señale de manera expresa y siempre que resulte favorable al sujeto tutelado. Por tanto, en atención a los términos de la Constitución lo que prohíbe su artículo 103° es la retroactividad, entendida como incidencia de la nueva ley en los efectos jurídicos ya producidos en situaciones anteriores; asimismo, solo admite la retroactividad de la norma en materia penal cuando favorece al reo, por lo que esta se encuentra vedada para todas las demás materias, dentro de las que se encuentra el



derecho laboral.

En ese contexto, el grado de retroactividad del Decreto de Urgencia N° 016-2020, así como las circunstancias específicas del caso de autos, resultan ser también elementos relevantes para verificar su constitucionalidad o inconstitucionalidad en el reclamo judicial de naturaleza laboral de la accionante.

Bajo este contexto normativo, se concluye que existen derechos fundamentales involucrados en el caso en concreto, por lo que a partir de ellos se extraen las siguientes premisas: i) La carrera administrativa, entendida como un bien jurídico que sustenta la emisión del Decreto de Urgencia N° 016-2020, prevista en el artículo 40° de la Constitución Política del Estado, señala que “la ley regula el ingreso de la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos (...)”, cuyo acceso debe efectuarse con sujeción al principio de meritocracia; ii) Los Derechos Constitucionales Laborales que reclama la demandante en atención a su condición de trabajadora, previstos en los artículos 22°, 23° y 27° de la Constitución Política del Estado, referidos al derecho al respeto a la dignidad del trabajador, derecho al trabajo y derecho a no ser discriminado; como consecuencia de la emisión del Decreto de Urgencia en comento, al prever en su artículo 3° los mecanismos de ingreso que deben advertirse al momento de dictarse los mandatos judiciales que ordenan el reconocimiento de vínculo laboral en entidades del Sector Público; iii) Del examen de la norma enunciada se puede concluir que, en este caso específico, de determinarse la infracción a la norma y principios constitucionales deberá procederse a la inaplicación del Decreto de Urgencia, por incompatibilidad constitucional.

Así las cosas, corresponde ahora recurrir al test de proporcionalidad como estrategia argumentativa para resolver este conflicto de intereses. Para ello, debe considerarse que el referido test consta de tres sub principios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad *stricto sensu*. Así tenemos, en cuanto al procedimiento que debe seguirse en la aplicación del test de proporcionalidad, en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, en el que se evaluará si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la proporcionalidad en sentido estricto entre principios constitucionales en conflicto. Aquí rige la ley de la ponderación, según la cual “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”.



- a. **Examen de idoneidad:** Conforme se ha precisado, la idoneidad consiste en la relación de causalidad de medio a fin, entre el medio adoptado a través de la intervención legislativa, y el fin propuesto por el legislador. En ese sentido, la finalidad perseguida por el Decreto de Urgencia N° 016-2020 se encuentra descrita en su artículo 1° como aquella destinada a *establecer medidas en materia de los Recursos Humanos, a efectos de regular el ingreso de las servidoras y los servidores a las entidades del Sector Público; y, garantizar una correcta gestión y administración de la Planilla Única de Pago del Sector Público*. Siendo así, se entiende que el Decreto de Urgencia materia de análisis, tiene como objetivo el establecer un régimen de ingreso a la función pública basado en la meritocracia; por ende, considerando que el análisis de idoneidad supone de un lado, que ese objetivo sea legítimo; y, de otro, que la idoneidad de la medida examinada tenga relación con el objetivo; estando a que la finalidad perseguida por el Decreto de Urgencia N° 016-2020 encuentra sustento en el artículo 40° de nuestra Carta Magna, el cual establece el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de las servidoras públicas y servidores públicos, en concordancia con el Principio de Equilibrio presupuestario establecido en el artículo 78° del mismo cuerpo legal, esta finalidad sí supera el examen de idoneidad teleológica, al constituir un objetivo legítimo. Ahora bien, en cuanto a la evaluación de idoneidad técnica de la medida, para el caso de autos -sin perjuicio de lo que posteriormente se determine en la presente resolución- la medida evaluada sí constituye un mecanismo de acción para cumplir con lo establecido en el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175 que establece “*El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades*”, por lo que superaría el análisis de idoneidad en este aspecto.

Pese a ello, cabe precisar que si bien el Decreto de Urgencia N° 016-2020 supera el examen de idoneidad, el régimen laboral de la parte demandante es el regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por lo que la pretensión se sustenta en dicha normativa, en ese sentido, la base de la reposición a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus contratos de suplencia se sustenta en el artículo 4° del Decreto Supremo 003-97-TR TUO Ley de Productividad y Competitividad Laboral el que expresamente señala que “***En toda prestación de trabajo personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado***”. Asimismo, sus pretensiones encuentran alcance en las causales del artículo 77° de la referida norma, por lo tanto, el reclamo solicitado por la parte actora tiene un sustento legítimo y legal. En suma, las normas jurídicas citadas ponen en total evidencia que sí se puede pretender una acción como la postulada por la parte accionante al amparo de las disposiciones del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese contexto, es preciso indicar que la medida establecida en el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020, referida al reconocimiento del vínculo laboral y la reposición que dispone



procederán, independientemente del régimen laboral, siempre y cuando la demandante hubiere ingresado por concurso público, en plaza presupuestada, de naturaleza permanente y vacante, de duración indeterminada y se trate del mismo régimen laboral en que fue contratada, no resulta idónea pues contraviene la normatividad antes acotada. De otro lado, según ha quedado establecido en los fundamentos que preceden, la demandante prestó sus servicios en calidad de trabajadora permanente.

En otro orden de ideas, el Decreto de Urgencia N°016- 2020 ha sido publicado en el Diario Oficial El Peruano luego de producidos los hechos antes descritos, es decir, recién el 23 de enero de 2020, disponiendo en su artículo 3.3.1., que cuando en un proceso judicial en trámite sobre reconocimiento de vínculo laboral no sea posible cumplir con lo dispuesto en el artículo 3.1, el juez debe ordenar el pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media mensual por cada año de servicio, con el tope de doce (12) remuneraciones mensuales. A partir de ello, queda en total evidencia que la norma legal referida contiene disposiciones con las que de modo posterior se pretende modificar los efectos de las relaciones jurídicas desarrolladas con anterioridad a la propia Ley, afectando la seguridad jurídica y trasgrediendo de esta manera el mandato constitucional que prohíbe la retroactividad de la ley, salvo en materia penal, que no resulta ser la disciplina en la que se desenvuelve la presente controversia, que, por el contrario se encuadra dentro del derecho del trabajo, el cual se caracteriza por su naturaleza tuitiva, conforme puede apreciarse de las diversas normas de nuestra Constitución Política como son los artículos 22° y siguientes, esto debido a la falta de equilibrio existente entre las partes contratantes; en ese sentido los preceptos constitucionales, que forman parte de los derechos fundamentales, no pueden ser interpretados como meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante las diversas circunstancias que se presenten en el desarrollo de cualquier relación de índole laboral.

- b. **Examen de Necesidad:** En cuanto a este extremo, la medida legislativa no supera el examen de necesidad, toda vez que existe otra medida menos gravosa que buscando la misma finalidad (regular el ingreso a la carrera administrativa) no restringe los derechos de la parte demandante en su calidad de trabajadora(derecho al trabajo y derecho al respeto de su dignidad en la relación laboral), esto son, las reglas ya impuestas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en el Precedente Huatuco (Expediente N° 5057-2013-PA/TC). La medida antes precisada, al ser dictada en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, es de obligatorio cumplimiento conforme lo establece la décima disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo-Ley N° 29497, y que en comparación con la medida impuesta en los numerales 3.1 y 3.3 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, resulta ser menos gravosa, pues el objetivo de protección de esta norma, es la carrera administrativa y también se puede alcanzar con la aplicación del citado precedente.
- c. **Examen de Proporcionalidad en Strictu Sensu:** En este extremo, es preciso indicar que el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016-2020, al no superar el sub



principio de necesidad, no necesita ser examinado respecto al sub principio de proporcionalidad en Strictu Sensu. Pese a ello, es menester señalar que el artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 016- 2020 colisiona directamente con la Constitución y los Tratados de Derechos Humanos ratificados por el Perú en tanto desvirtúa el contenido esencial de los derechos desarrollados, dentro de ellos el derecho al respeto de su dignidad reconocido en el artículo 23° de la Carta Magna, por cuanto la forma en que pretende aplicarse a la parte demandante la medida impuesta por el Estado sobre el reconocimiento de su vínculo laboral (al no haber ingresado por concurso de méritos en una plaza indeterminada, presupuestada y vacante del TUO del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral) se mantendrá dentro del mismo régimen laboral en el que fue contratado. Disposición legal que además va en contra del principio de progresividad y no regresividad de los derechos humanos de naturaleza laboral, recogido en el artículo 5.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el cual establece que no podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Sumado a lo anterior, teniendo en cuenta que el artículo 3° del Decreto de Urgencia N°016- 2020 dispone que se deberá ordenar el reconocimiento del vínculo laboral y la reposición en el régimen laboral en el que fue contratado el trabajador; en el caso de autos, la parte accionante suscribió contratos que no le correspondían y por ende, al haber sido desnaturalizados resultan ineficaces y por lo tanto, se encuentran inmersos en el régimen laboral de la actividad privada previsto por el TUO del Decreto Legislativo N°728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concluyéndose de este modo que la mencionada regla que prevé el acotado artículo 3° estaría ratificando las constantes infracciones legales que se cometen al contratar a los trabajadores bajo un régimen que no les corresponde por disposición de la ley, contratación que pone a la parte demandante en situación de trato-desigual que evidentemente constituye un trato discriminatorio que la denigra en su condición de trabajador humano, y que conforme señala la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en la Opinión Consultiva OC-18/03, no debe ser tolerado por el Estado, quien tiene la obligación de adoptar medidas para erradicar prácticas discriminatorias realizadas por el empleador a nivel local, regional o nacional.

No se puede soslayar tampoco que el referido régimen laboral privado concede mayores derechos y beneficios que el régimen en el cual la parte demandante fue contratada; por lo que desconocer dicha circunstancia, implicaría desconocer el carácter tuitivo del derecho laboral. Aunado a ello, las condiciones equitativas y satisfactorias que engloba la dignidad humana, implican que a la demandante se le permita desarrollar su labor en igualdad de condiciones frente a los demás trabajadores que vienen prestando sus servicios bajo el régimen laboral de la actividad privada y que como tal, gozan de los beneficios económicos inherentes a esta actividad, que, como se ha indicado, reconoce



mayores derechos en comparación de los previstos en su contratación durante su récord laboral.

Tampoco se debe perder de vista, que en el caso de autos por un lado se tiene al derecho al trabajo como un derecho fundamental sustentado en la dignidad humana, y, por otro lado, a la reposición como un derecho conexo al derecho al trabajo que protege a la parte más débil de la relación jurídica laboral cuando en ocasiones es sometido a regímenes laborales que por disposición de la ley no le corresponde, tal como ha ocurrido en el caso de autos. En ese contexto, la medida impuesta por el artículo 3° del Decreto de Urgencia no resulta razonable ni proporcional a la exigencia de los derechos fundamentales que consagran los artículos 22°, 23°, 26°, y 139° inciso c) de la Constitución Política del Estado, ni tutela la pretensión de la demandante, quien solicita la reposición a su centro de labores por haberse desnaturalizado sus contratos de suplencia. Concluir de modo contrario, significaría ratificar la infracción constitucional que ha cometido la parte demandada al imponer a la parte accionante formas de contratación en desmedro a su dignidad.

Por tanto, de lo expuesto en los fundamentos que preceden, se concluye que se han presentado los supuestos para aplicar el control difuso en el caso en concreto, en atención a que las reglas previstas en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 016-2020, resultan ser lesivas a los derechos fundamentales de la parte demandante, como son el derecho al trabajo, el derecho al respeto de la dignidad en la relación laboral, el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación, correspondiendo por ello, declarar su inaplicación vía control difuso, por incompatibilidad constitucional del **DECRETO DE URGENCIA NÚMERO 016-2020** debiéndose ordenarse la reposición de la actora a su centro de labores.

TRIGÉSIMO: De ser el caso, el expediente será elevado en consulta a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, considerando lo dispuesto en el Art. 14 de la LOPJ que establece "(...) las sentencias así expedidas son elevadas en consulta a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema, sino fueran impugnadas" en concordancia con el art. 408, numeral 3 del Código Procesal Civil.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Ahora bien, en cuanto a la INAPLICACIÓN DEL PRECEDENTE VINCULANTE HUATUCO (Expediente N° 05057-2013-PA/TC) se debe dejar en claro que los presupuestos del **DECRETO DE URGENCIA NÚMERO 016-2020 y del precedente vinculante** para la reposición de un trabajador a la administración pública son los mismos: i) que la persona haya ingresado por concurso público, ii) plaza presupuestada y de naturaleza permanente y vacante, iii) duración indeterminada; por lo tanto, habiendo inaplicado el Decreto de Urgencia, también corresponde la inaplicación del precedente vinculante.



& PAGO DE COSTOS

TRIGÉSIMO SEGUNDO: En cuanto al **PAGO DE COSTOS**: De conformidad con el Artículo 31 parte infine de la LEY N° 29497, establece el pago de los **Costos** no requieren ser demandados, por ende, este beneficio debe otorgársele al actor, haciéndose la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con los honorarios profesionales, dado que ello se desprende de una lectura ponderada del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el **honorario del Abogado de la parte vencedora**, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial*”. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, el importe ordenado a pagar por el órgano jurisdiccional (sumas liquidadas o liquidables), teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Ahora bien, en el nuevo proceso laboral, también se determina en mérito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, los honorarios profesionales del abogado defensor. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados conforme a las pretensiones solicitadas, y del audio y video se observa una meritoria intervención de la defensa del actor en la Audiencia de conciliación y Juzgamiento. De otro lado, la parte demandada no se encuentra exonerada del pago de costos procesales dado que la Séptima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, prescribe que: *“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”. En esa coyuntura, las costas del proceso deben ser determinados en la suma de **S/ 1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS y 00/100 SOLES)**, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de **S/ 75.00 soles**.

Por estos fundamentos, el **SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO DE CHICLAYO** al amparo de lo que dispone la Constitución Política del Perú; Ley Orgánica del Poder Judicial; Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo y demás normas pertinentes, impartiendo Justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE**:

1. **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por doña **CINTYA JANET VILLALOBOS CARLOS** contra la **CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE**, con conocimiento del PROCURADOR PUBLICO de dicha entidad sobre **reposición**, en consecuencia:
2. **SE ORDENA** que la emplazada **Corte Superior de Justicia de Lambayeque** CUMPLA con **REPONER** en su puesto de trabajo a la accionante dentro del quinto día hábil



de notificada con la presente Resolución, en su mismo cargo que venía desempeñando antes del despido o en otro de similar nivel o categoría.

3. **FÍJESE** como costos del proceso a favor de la actora en la suma de **S/ 1,500.00 (Un mil quinientos y 00/100 soles)**, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de **S/ 75.00 soles**.
4. **INFUNDADA** la excepción de incompetencia por territorio deducida por la emplazada.
5. **SE INAPLICA EL DECRETO DE URGENCIA N° 016-2020**, vía CONTROL DIFUSO conforme a los considerandos vigésimo cuarto al vigésimo noveno. Debiendo elevarse en consulta conforme a lo precisado en el considerando trigésimo.

Consentida o ejecutoriada que sea la presente resolución, procédase a su cumplimiento y posteriormente, archívese.

Lpderecho.pe