



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN Nº 002274-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3054-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ROSALIZ RAYMILDA MERINO JAUREGUI
ENTIDAD : MINISTERIO PÚBLICO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 728
MATERIA : TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO
 CONCLUSIÓN DE CONTRATO

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSALIZ RAYMILDA MERINO JAUREGUI contra el acto administrativo contenido en el Memorando Nº 000051-2020-MP-FN-ADMDFICA, del 22 de mayo de 2020, emitido por la Administración del Distrito Fiscal Ica del Ministerio Público, en aplicación del principio de legalidad.*

Lima, 18 de diciembre de 2020

ANTECEDENTES

1. El 24 de junio de 2015, mediante el Contrato de Trabajo a Modalidad de Naturaleza Accidental de Suplencia, la señora ROSALIZ RAYMILDA MERINO JAUREGUI, en adelante la impugnante, fue contratada por el Ministerio Público, en adelante la Entidad, para que se desempeñe como Asistente Administrativo en la Fiscalía Superior Civil y Familia de Pisco del Distrito Fiscal de Ica.

La incorporación de la impugnante a la Entidad se efectuó mediante un contrato de trabajo sujeto a modalidad de suplencia, por el periodo del 22 de junio al 30 de septiembre de 2015, precisándose como causa objetiva del mismo, la ausencia temporal del titular de la plaza.

2. El citado contrato fue sujeto de múltiples prórrogas, mediante las cuales se prolongó el periodo de contratación de la impugnante, estableciendo la última prórroga como plazo del contrato del 1 de enero al 31 de marzo de 2020.
3. A través de la Resolución de Fiscalía de la Nación Nº 588-2020-FN-MP, la Fiscalía de la Nación resolvió, entre otros, disponer que los contratos de personal bajo los regímenes del Decreto Legislativo Nº 1057 y Decreto Legislativo Nº 728 que conclúan en marzo de 2020, se prorroguen de manera automática por treinta (30) días adicionales.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

4. En el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado con Decreto Supremo N° 008-2020-SA, a través de la Resolución de Fiscalía de la Nación N° 588-2020-FN-MP, del 16 de marzo de 2020, la Fiscalía de la Nación resolvió, entre otros, disponer que los contratos de personal bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 728 que concluían en el mes de marzo de 2020, se prorroguen de manera automática por treinta (30) días adicionales.
5. Mediante Resolución de Fiscalía de la Nación N° 605-2020-FN-MP, del 12 de abril de 2020, la Fiscalía de la Nación resolvió, entre otros, disponer que los contratos de personal bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 728 que concluían en el mes de abril de 2020, se prorroguen de manera automática por treinta (30) días adicionales.
6. Con Resolución de Fiscalía de la Nación N° 632-2020-FN-MP, del 10 de mayo de 2020, la Fiscalía de la Nación resolvió, entre otros, disponer que los contratos de personal bajo los regímenes del Decreto Legislativo N° 1057 y Decreto Legislativo N° 728 que concluían en el mes de mayo de 2020, se prorroguen de manera automática por treinta (30) días adicionales.
7. A través Memorando N° 000051-2020-MP-FN-AD MDFICA, del 22 de mayo de 2020, la Administración del Distrito Fiscal Ica de la Entidad comunicó a la impugnante el término de su contrato el cual se efectuaría el 31 de mayo de 2020, conforme a lo dispuesto en el artículo 74º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR¹, en adelante el TUO.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

8. El 2 de junio de 2020 la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo contenido en el Memorando N° 000051-2020-MP-FN-AD MDFICA, solicitando se revoque el citado acto, bajo los siguientes argumentos:

¹ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 74º.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites.

En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- (i) Se ha vulnerado el artículo 6º de la Ley Nº 30709, puesto que el 25 de abril de 2020 puso en conocimiento del Distrito Fiscal de Ica que se encontraba en estado de gestación.
 - (ii) Desde el 1 de abril de 2020, su vínculo laboral con la Entidad es de plazo indeterminado, puesto que la última adenda que suscribió tenía vigencia hasta el 31 de marzo de 2020.
9. Con Oficio Nº 005537-2020-MP-FN-GG-OGPOHU-OAPH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
10. A través de los Oficios Nºs 007100 y 007101-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene

² **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

³ **Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
13. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Administración de SERVIR y publicado en

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

el Diario Oficial “El Peruano”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

14. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- 9. b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

⁹ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 7 de mayo de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 7 de mayo de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

15. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
16. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen laboral aplicable

17. De la revisión del expediente se aprecia que la impugnante se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728. En tal sentido, esta Sala considera que al tener la impugnante la condición de personal contratado por un empleador estatal bajo el régimen laboral de la actividad privada, son aplicables al presente caso, además del TUO, su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; así como el

- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Reglamento Interno de Trabajo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, y cualquier otro documento de gestión en el cual se establezcan funciones y obligaciones para el personal de la Entidad.

De los contratos de trabajo sujetos a modalidad

18. El artículo 4º del TUO¹⁰, como premisa general, establece la presunción que todo contrato de trabajo se considera celebrado a plazo indeterminado si la prestación personal de servicios es remunerada y subordinada; sin embargo, la misma norma establece que también pueden celebrarse contratos sujetos a modalidad, es decir a plazo determinado.
19. Respecto a los contratos sujetos a modalidad, el artículo 53º del TUO¹¹ señala textualmente que estos *“(…) pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”*.
20. Del mismo modo, el artículo 72º del TUO¹² dispone que los contratos de trabajo sujetos a modalidad, *“(…) 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”*.

¹⁰ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 4º.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna”.

¹¹ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 53º.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes”.

¹² **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 72º.- 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

De los contratos de trabajo sujetos a modalidad de naturaleza accidental

21. El artículo 55º del TUO señala que *“Son contratos de naturaleza accidental: a) El contrato ocasional; b) El contrato de suplencia; c) El contrato de emergencia”*. Asimismo, el artículo 61º de la citada norma establece que *“El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias (...)”*¹³.
22. Asimismo, en la Casación Laboral Nº 19357-2016, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido, con relación a los contratos de suplencia, lo siguiente:

“Décimo Sexto.- Al respecto tenemos que los contratos por suplencia pueden definirse como aquellos acuerdos suscritos a plazo determinado entre el empleador y el trabajador con el objeto que este último sustituya a un prestador de servicios estable dentro de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna de las causas justificadas previstas en nuestra normatividad; como podrían ser los subsidios, licencias, entre otros; o por disposición contenida en un acuerdo convencional; asimismo, dentro de este tipo de contrato se encuentran comprendidos los supuestos de cobertura de trabajadores estables, cuyo titular del cargo por razones de orden administrativo deba desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo. La duración de esta clase de contratos estará supeditada a la existencia de la circunstancia que le dio origen; es decir, hasta que el titular del puesto se reincorpore al centro laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 61º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

¹³ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR**

“Artículo 61.º- El contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.

En tal caso el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

En esta modalidad de contrato se encuentran comprendidas las coberturas de puestos de trabajo estable, cuyo titular por razones de orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

23. De lo expuesto en los numerales anteriores, se desprende que el contrato de trabajo sujeto a modalidad de suplencia debe consignar de manera expresa la causa objetiva específica que autorizó la contratación temporal del mismo, especificando al personal suplido, lo cual genera razón para el contrato.

Sobre el recurso de apelación presentado por la impugnante

24. En el presente caso, conforme a lo señalado en los antecedentes de la presente resolución, se aprecia que, a través Memorando N° 000051-2020-MP-FN-ADMDFICA, del 22 de mayo de 2020, la Administración del Distrito Fiscal Ica de la Entidad comunicó a la impugnante el término de su contrato el cual se efectuaría el 31 de mayo de 2020, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
25. En su recurso de apelación, la impugnante ha señalado que, desde el 1 de abril de 2020, su vínculo laboral con la Entidad sería a plazo indeterminado, puesto que la última adenda que suscribió tenía vigencia hasta el 31 de marzo de 2020.
26. Ahora bien, conforme a lo expuesto, se advierte que la impugnante mantuvo una relación laboral con la Entidad, en mérito del Contrato de Trabajo a Modalidad de Naturaleza Accidental de Suplencia, habiendo iniciado el mismo el 22 de junio de 2015; por lo tanto, corresponde analizar si dentro de esta relación existe algún supuesto que evidencie la desnaturalización del referido contrato.
27. Con relación a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, el artículo 77° del TUO¹⁴ establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada en los siguientes supuestos:

¹⁴ **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**

“Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

- (i) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido.
- (ii) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación.
- (iii) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando.
- (iv) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en el TUO.

28. En atención a los supuestos de desnaturalización previstos en el artículo 77º del TUO, y con relación al contrato de suplencia suscrito por la impugnante con la Entidad, esta Sala considera pertinente señalar lo siguiente:

- (i) Con relación al periodo de contratación del impugnante, esta Sala advierte que la última prórroga del contrato de suplencia suscrita por la impugnante era por el periodo del 1 de enero al 31 de marzo de 2020. No obstante, conforme a lo señalado en los antecedentes de la presente resolución, la Entidad dispuso su renovación automática a través de las resoluciones emitidas por la Fiscalía de la Nación, en el marco del Estado de Emergencia Nacional declarado con Decreto Supremo Nº 008-2020-SA. Por lo tanto, no existe evidencia de que estuviera laborando después de la fecha vencimiento, mientras que respecto al límite máximo permitido, esta Sala advierte que la condición que determinó la contratación por suplencia subsistía, por lo que la misma continuaba siendo necesaria.
- (ii) Tratándose el contrato materia de análisis de uno de suplencia, no opera lo referido en el extremo de los contratos de obra o servicio específico.
- (iii) Respecto del titular del puesto sustituido, esta Sala advierte que no hay evidencia de que se hubiera reincorporado, por lo tanto, tampoco se configura este supuesto.
- (iv) Acerca de la simulación o fraude, esta Sala advierte que la impugnante no formula un argumento en tal sentido, siendo su orientación más cuestionar la duración de su contrato sujeto a modalidad; sin embargo, conforme se ha indicado anteriormente, el Contrato de Trabajo a Modalidad de Naturaleza Accidental de Suplencia no ha superado el límite legal establecido.

29. En su recurso de apelación la impugnante también ha señalado que se habría vulnerado el artículo 6º de la Ley Nº 30709, puesto que el 25 de abril de 2020 puso en conocimiento del Distrito Fiscal de Ica que se encontraba en estado de gestación.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

30. Al respecto, la Ley N° 30709 expresamente prohíbe el despido o la no renovación de un contrato cuando el motivo -debidamente acreditado- reside en la condición de embarazo o lactancia, lo que no se ha producido en este caso, de acuerdo con la documentación que obra en el expediente.

31. Por lo expuesto, corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSALIZ RAYMILDA MERINO JAUREGUI contra el acto administrativo contenido en el Memorando N° 000051-2020-MP-FN-ADMDFICA, del 22 de mayo de 2020, emitido por la Administración del Distrito Fiscal Ica del MINISTERIO PÚBLICO; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora ROSALIZ RAYMILDA MERINO JAUREGUI y al Distrito Fiscal Ica del MINISTERIO PÚBLICO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al Distrito Fiscal Ica del MINISTERIO PÚBLICO.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L16/P2

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.