



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: El empleador en uso de su facultad del *ius variandi* puede adicionar funciones al trabajador para el cabal desempeño de sus labores y en atención a las necesidades esenciales del centro laboral, los cuales deberán estar debidamente motivados en el marco del criterio de razonabilidad. Sin perjuicio de lo expuesto, cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el Precedente Constitucional N° 5057-2013-PA/TC y la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD.

Lima, diez de marzo de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número tres mil novecientos cuarenta y dos, guion dos mil quince, guion **TACNA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el **Procurador Público del Poder Judicial**, mediante escrito presentado el cinco de febrero de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatrocientos cincuenta y uno a mil cuatrocientos cincuenta y cinco; contra la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de enero de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatrocientos veintinueve a mil cuatrocientos cuarenta y uno, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha siete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas mil trescientos sesenta a mil trescientos setenta y dos, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la demandante, **Gladys Cecilia Santos Cutipa**, sobre reposición.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diecisiete de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ochenta y seis a ochenta y ocho, del cuaderno de casación, por la causal de **infracción normativa del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado**

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas novecientos diecisiete a novecientos cincuenta y seis, la actora solicita textualmente su reposición como trabajadora a plazo indeterminado, en el cargo de especialista judicial de audiencias ante el Segundo Juzgado Penal Unipersonal de la Corte Superior Justicia de Tacna o en otro cargo de igual o similar jerarquía, sujeta al régimen laboral general de la actividad privada, por desnaturalización de la contratación modal (contrato de trabajo de suplencia); más el pago de costos del proceso.

Segundo: El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante Sentencia de fecha siete de octubre de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que se ha desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad de naturaleza accidental de suplencia, por haber laborado la demandante en cargos distintos al asignado en sus contratos, situación que evidencia un fraude en la contratación. Asimismo, no habiéndose acreditado la causa justa de despido de la demandante, le corresponde ser repuesta a su centro laboral.

Tercero: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiuno de enero de dos mil quince, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que la causa objetiva de los contratos de naturaleza accidental de suplencia era para suplir a un trabajador estable en el cargo de Técnico Administrativo II; sin embargo, la demandante desarrollaba otras funciones, por lo que se encuentra desnaturalizado los contratos en mención, y como consecuencia de ello, existía una relación laboral de naturaleza indeterminada. Siendo así, solo se podía



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

extinguir el vínculo laboral, por alguna causal prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Quinto: La causal declarada precedente, está referida a la ***infracción normativa del artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,*** que prescribe:

“Artículo 61.- 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

ANA MARIA KAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

orden administrativo debe desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo”.

Sexto: La entidad recurrente sostiene en su recurso de casación que los contratos sujetos a modalidad de naturaleza accidental de suplencia suscritos entre las partes, cumplen con las formalidades que establece el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que para el acceso al empleo, se realiza mediante concurso público y abierto, de conformidad con la Ley N° 28175.

Séptimo: Por su parte, la demandante ha sustentando en el proceso, que le corresponde su reposición, pues considera que ha sido despedida de forma incausada, por haber mantenido una relación laboral de naturaleza indeterminada, como consecuencia de haberse desnaturalizado los contratos sujetos a modalidad de naturaleza accidental de suplencia al ostentar un cargo distinto al consignado en los contratos.

Octavo: Para efectos de analizar la causal denunciada, se debe tener presente que los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de 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.

Noveno: Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación¹.

Décimo: En ese contexto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se ha contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado.

Décimo Primero: Respecto a los contratos sujetos a modalidad de naturaleza accidental de suplencia, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con la finalidad de que se sustituya a un empleado estable de la empresa, cuyo vínculo se encuentre suspendido

¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

(suspensión perfecta o imperfecta) por alguna causa justificada, prevista en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias, de conformidad con el artículo 61° de la acotada norma.

Asimismo, Mario Pasco Cosmopolis² señala:

“Su objeto es sustituir temporalmente a un trabajador estable de la empresa cuyo vínculo se halle suspendido o se encuentre desarrollando temporalmente otras labores dentro de la misma empresa, por razones de orden administrativo. Su duración depende de las circunstancias, pero el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conservará su derecho de readmisión, con la cual opera la extinción del contrato de suplencia”.

Décimo Segundo: Al respecto, se debe tener en cuenta el precepto *ius variandi*, que se entiende como aquella facultad especial que tiene el empleador de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral; además, que esta facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, del elemento de subordinación (elemento esencial del vínculo laboral), toda vez que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Asimismo, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del

² PASCO COSMOPOLISM, Mario. “Contrato de trabajo típico y contratos atípicos”. En: Balance de la Reforma Laboral Peruana, 2001, pp. 133.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR³.

Aunado a ello, cabría indicar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁴.

Décimo Tercero: Siendo así, se puede concluir que si bien en el contrato de naturaleza accidental de suplencia, tiene como causa objetiva que el trabajador supla al trabajador estable cuyo vínculo se encuentre suspendido, lo que supone que deberá realizar las mismas funciones del titular; esta situación no limita la aplicación del *ius variandi* al empleador, toda vez que se encuentra dentro de su facultades, que se circunscribe a su poder de dirección, parte del elemento esencial de subordinación de la relación laboral, facultad que debe ejercerse dentro de los criterios de razonabilidad.

Décimo Cuarto: Para efectos de la validez de los contratos sujetos a modalidad, entre otros, del contrato de naturaleza accidental de suplencia, deberá necesariamente 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. Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro. La Autoridad Administrativa de

³ Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

⁴ Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. "Poder de dirección del empleador". En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido, de conformidad con lo expuesto en los artículos 72° y 73° del mismo cuerpo normativo.

Décimo Quinto: La desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, se ciñen en los siguientes supuestos: 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, en observancia de lo prescrito en el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Sexto: Sobre ésta última causal de desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, es importante considerar que mediante Sentencia de fecha diecinueve de diciembre de dos mil dos mil tres, emitido en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, se indicó:

"(...) en su artículo 77°, precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato se fundamentó en la

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015

TACNA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

existencia de simulación o fraude a las normas laborales. Esta situación se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad. En tal sentido, un contrato suscrito bajo estos supuestos se debe considerar de duración indeterminada, y a partir de allí, cualquier determinación por parte del empleador para la culminación de la relación laboral sólo puede sustentarse en una causa justa establecida por ley; de lo contrario, se trataría de un despido arbitrario, cuya proscripción garantiza el contenido esencial del derecho al trabajo, reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú”.

Décimo Séptimo: *Habiendo establecido los alcances generales del contrato de naturaleza accidental de suplencia y los supuestos de desnaturalización, corresponde analizar el caso de autos que se circunscribe al periodo de tres de enero de dos mil doce hasta el treinta y uno de agosto de dos mil trece; en ese contexto, de los Contratos de naturaleza accidental de suplencia, que corren en fojas doce a veintidós, se aprecia de la cláusula primera, lo siguiente: “(...)se requiere la contratación de un trabajador para cubrir la ausencia del señor (a) Choque Chura, Roberto trabajador(a) estable de la institución, quien se desempeña como Técnico Administrativo II el mismo (a) que por razones de encargatura, se ausentará (...)”. Asimismo, de la cláusula segunda: “(...) EL EMPLEADOR contrata a plazo fijo bajo la modalidad de SUPLENCIA los servicios de EL TRABAJADOR para que desempeñe el cargo de Técnico Administrativo II, en razón a de las causas objetivas descritas en la cláusula primera; sometiéndose al cumplimiento estricto de las funciones y responsabilidades para los cuales ha sido contratado (a), bajo las directivas que emanen de sus jefes superiores”.*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo Octavo: Si bien de las instrumentales que corre en fojas siete, ciento cincuenta y cuatro a novecientos dieciséis y mil doce a mil diecisiete, se advierte que la demandante ha cumplido las funciones como Asistente de Atención al Público y Especialista, así como Auxiliar Administrativo, cargos que no se encuentran dentro de la categoría de Técnico Administrativo II, también es cierto que en fojas ciento treinta y tres a ciento cuarenta y ciento cuarenta y dos a ciento cincuenta y uno, obran los Memorándums de la Corte Superior de Justicia de Tacna dirigidos a la demandante, mediante los cuales se le comunica las funciones adicionales a su cargo que deberá cumplir para el adecuado funcionamiento de la Corte Superior de Justicia.

Décimo Noveno: Siendo así, se verifica que la demandada en uso de su facultad del *ius variandi*, modificó las funciones que ostentaba la demandante en los contratos suscritos entre las partes, los mismos que se encuentran debidamente sustentados a través de los Memorándums citados precedentemente, situación que no genera la existencia de una simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley, toda vez que dicho precepto se encuentra dentro del poder de dirección que ostenta el empleador, tal como se ha establecido en los párrafos anteriores; más aún, si la modificación de las funciones se encuentran dentro de los criterios de razonabilidad, y las labores no son diametralmente distintas, sino complementarias a las propias funciones que sule, teniendo en cuenta la finalidad de las labores de la demandada, pues el Poder Judicial tiene como fin la administración de justicia; lo que conlleva a establecer, la existencia de ponderación, dentro del contexto de un balance de razonabilidad entre las labores por las que se contrató y las labores adicionales que se le encomendó. En ese sentido, al haber sido suscritos los contratos, en mención, bajo los términos previstos en el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y que no se encuentra acreditado la



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015

TACNA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

simulación o fraude, deviene en **fundada** la infracción normativa denunciada por la parte recurrente, lo que genera que la demanda sea declarada infundada.

Vigésimo: Sin perjuicio de lo expuesto, corresponde tener presente que la pretensión postulada por la demandante, se circunscribe a la “reposición laboral”, lo que genera que esta Sala Suprema, cumpla con esbozar el pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el ingreso a la carrera pública, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial), y su aclaratoria de fecha siete de julio de dos mil quince:

En el fundamento 13 se establece: *“De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”,* y en el fundamento 18, que constituye precedente vinculante⁵, prescribe: *“(…) en los casos 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 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 (...);* (negrita es nuestro).

Vigésimo Primero: Al respecto, cabe indicar que la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones

⁵ Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

de trabajo, así como, los ascensos en el empleo público, deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública, asimismo, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda, y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Siguiendo esa línea, resulta pertinente citar el artículo 5° de la acotada norma que prescribe: *“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”*. Además, la exigencia de un concurso público, deberá ser realizado por la entidad pública, bajo un procedimiento abierto y democrático, que permita una verdadera igualdad de oportunidades, a efectos de que las personas sean evaluadas de acuerdo a los ítems necesarios, circunscritos sobre todo en las capacidades académicas, experiencias profesionales y otros lineamientos, dependiendo del cargo, respectivo.

Aunado a ello, la importancia de la meritocracia para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, el mismo que encuentra desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Vigésimo Segundo: Sobre el particular, esta Sala Suprema, en cumplimiento a su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio:

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

“El acceso a la función pública de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral y bajo cualquier modalidad debe realizarse mediante concurso público y abierto, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades cuya inobservancia constituye una infracción a normas de orden público que impide la existencia de una relación válida y determina la nulidad de pleno derecho del acto administrativo que lo contravenga, y que acarrea responsabilidades administrativas, civiles o penales a quien lo promueve, ordena o permita”.

Vigésimo Tercero: Habiendo establecido los lineamientos sobre el ingreso de un trabajador a la Administración Pública, corresponde establecer que la demandante pretende su reposición, sin haber ingresado a través de un concurso público y abierto (concurso de méritos) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, requisito indispensable para el ingreso, de acuerdo a los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en concordancia con el artículo 5° de la acotada norma, y en atención a lo establecido en el precedente vinculante, contenido en la Sentencia expedida el dieciséis de abril de dos mil quince, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC; lo que genera que la pretensión sea infundada, también por este razonamiento.

Vigésimo Cuarto: De acuerdo a los fundamentos descritos precedentemente, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 61° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el presente recurso deviene en fundado; más aún, si se tiene en consideración el criterio de esta Sala Suprema, en la Casación N° 11169-2014-LA LIBERTAD, y el precedente vinculante del Tribunal Constitucional, emitido en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, sobre el ingreso a la carrera pública.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 3942-2015
TACNA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Por estas consideraciones:

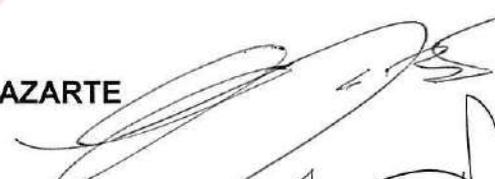
DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el **Procurador Público del Poder Judicial**, mediante escrito presentado el cinco de febrero de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatrocientos cincuenta y uno a mil cuatrocientos cincuenta y cinco; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiuno de enero de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatrocientos veintinueve a mil cuatrocientos cuarenta y uno; y actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha siete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas mil trescientos sesenta a mil trescientos setenta y dos, que declaró **fundada** la demanda, y **REFORMÁNDOLA** declararon **infundada**; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido por la demandante, **Gladys Cecilia Santos Cutipa**, sobre reposición; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

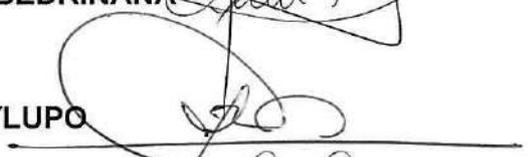
S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

Jmrp/


ANA MARÍA KUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria