



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe Jurídico sobre Despido Arbitrario en el Expediente N° 22451-2015

**Para optar el Título Profesional de
Abogada**

Presentado por:

Autora: Quispe Leon, Yanet Narcis


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6572-5910>

Asesor: Mg. Sierralta Chichizola, Jorge Alejandro Nicolás Alfonso

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4443-2026>

Lima – Perú

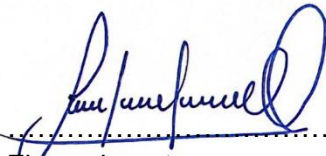
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **Yanet Narcis Quispe León** egresado de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el “Trabajo de Suficiencia Profesional: Informe Jurídico del expediente laboral 22451-2015”, asesorado por el docente: **Jorge Alejandro Nicolás Alfonso Sierralta Chichizola**, con DNI 09340138 y ORCID **0009-0006-4443-2026**, tiene un índice de similitud de (15) (quince) % con código verificable **oid: 14912:431851792** en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor

Yanet Narcis Quispe León

DNI: 48329864



Firma

Jorge Alejandro Nicolás Alfonso Sierralta Chichizola

DNI: 09340138

Lima, 05 de marzo de 2025

RESUMEN

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) representa un tipo de relación laboral en el sector público que, a pesar de estar regulado como un régimen especial, mantiene los elementos de un vínculo laboral convencional, tales como la subordinación, la dependencia y el derecho a percibir una remuneración. Esto confirma su carácter laboral, de ahí la importancia de proteger los derechos de los trabajadores dentro de este sistema, considerando las particularidades propias del empleo público. (Zavala, 2018)

En el Perú, el régimen CAS permite que el sector público contrate personal de manera temporal. No obstante, ha sido ampliamente cuestionado debido a las restricciones en los derechos laborales que otorga y por fomentar condiciones de trabajo precarias. Este tipo de contratación no garantiza derechos fundamentales como la estabilidad laboral ni contempla el derecho a indemnización, lo que provoca conflictos tanto legales como sociales.

La ausencia de un control efectivo sobre los informes laborales y contractuales puede generar inconsistencias en los contratos, como la omisión de causas objetivas claras. Esto propicia la desnaturalización de los contratos temporales y limita la capacidad de las instituciones para sustentarse legalmente frente a eventuales reclamaciones laborales.

La demandante, G. C. P. N. interpuso una demanda contra el Congreso de la República, argumentando despido incausado y la desnaturalización de los contratos firmados a plazo fijo. Inicialmente, el juzgado ordenó su reposición en el cargo; no obstante, tras la apelación presentada por el procurador público, la sentencia fue anulada y el caso retornó al juzgado laboral especializado. En el nuevo proceso, se emitió un fallo parcial a favor de la demandante, reconociendo la desnaturalización de su vínculo laboral y disponiendo el pago de una indemnización por despido arbitrario.

En este trabajo académico se planteó los siguientes objetivos: (1) Determinar si es legal desnaturalizar los contratos temporales bajo modalidad específica. (2) Verificar si la demandada cumplió con las normativas del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, respecto a la temporalidad y renovación de contratos (3) analizar si es procedente la reposición laboral cuando no se ingresó por concurso público.

La demandante desempeñó funciones en el Congreso de la República desde 2013, ocupando el cargo de Técnico Nivel ST-5 en la sección de transcripciones, donde realizaba labores de naturaleza permanente según lo establecido en el Manual de Organización. En 2015, fue cesada sin previo aviso tras el vencimiento de un contrato temporal, a pesar de haber solicitado su renovación. Alegó que los contratos modales habían sido desnaturalizados debido a la falta de causa objetiva válida que justificara su carácter temporal del trabajo que venía realizando. Por su parte, el Congreso argumentó que la contratación respondía al incremento de labores complementarias, aunque no logró demostrar la temporalidad de dichas funciones. Por lo que, el despido fue considerado arbitrario.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	1
RESUMEN	2
ÍNDICE	4
CAPITULO I RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	6
1.1. Etapa Postulatoria	6
1.2. Etapa probatoria	8
1.3. Etapa Impugnatoria	10
1.4. Etapa Decisoria:	11
1.4.1. Decisión del Juez de Primera instancia	11
1.4.2. Declaración de nulidad en segunda instancia:	12
CAPITULO II IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	13
2.1 Categorización de los problemas	13
2.1.1. Problemas Procesales	13
2.1.2. Problemas Sustantivos	13
2.1.3. Problemas Probatorios	14
2.2. Planteamiento Específico.....	15
CAPITULO III POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	16
3.1. Desnaturalización de los contratos laborales	16
3.2. Procedencia de la reposición laboral en el sector público	17
3.3. Procedencia de la indemnización por despido arbitrario en contratos desnaturalizados: ..	18
CAPITULO IV POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LA DECISIÓN DEL JUEZ	20

4.1. Sentencia de primera instancia.....	20
4.2. Sobre la sentencia de segunda instancia	21
CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFÍA	26
ANEXOS	27

CAPITULO I

RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1.1. Etapa Postulatoria

De lo actuado se desprende que la demandante, G. C. P., presentó una demanda por la desnaturalización de los Contratos Modales, solicitando su reposición a su trabajo considerando que el despido del que fue objeto carecía de causa justa, dada su condición de trabajadora a plazo indeterminado. De manera subordinada, también pidió una indemnización por despido arbitrario, extendiendo su solicitud al pago de costos y costas del proceso.

Indicó que comenzó a laborar para la entidad demandada el 2 de septiembre de 2013, ocupando el cargo de Técnico Nivel ST-5 en el área de transcripciones del Departamento de Redacción del Diario de Debates, una unidad orgánica del Servicio Parlamentario. Cumplía un horario regular de lunes a viernes de 13:00 a 21:00 horas, salvo los miércoles o jueves, cuando las sesiones del pleno del Congreso se extendían hasta su culminación, sin horario fijo de salida.

En su demanda, afirmó que las tareas que desempeñaba en su centro de trabajo eran de carácter permanente, propias de la función de la institución y estaban previstas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución. Especificó que las transcripciones que realizaba no se limitaban a los plenos del Congreso, sino que también abarcaban las sesiones de las comisiones permanentes, la Junta de Portavoces y la transcripción de cintas magnetofónicas.

La demandante afirma que trabajó sin contrato desde el 1 de septiembre de 2015 hasta el 9 de septiembre de 2015. Según el artículo 72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, los contratos laborales deben estar necesariamente por escrito y en tres copias. Dado que el contrato temporal inicial no se cumplió con las formalidades requeridas, se considera que se desnaturalizó, convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado. Además, el artículo 77 de este mismo decreto dispone que los contratos modales temporales serán considerados de duración indefinida si es que el trabajador sigue laborando cuando se haya vencido el plazo establecido en dicho contrato. De este modo, queda claramente demostrado que el contrato temporal fue desnaturalizado y variado a un contrato a plazo indeterminado.

En este contexto, el Art. 23.2 de la nueva Ley Procesal del Trabajo establece que, cuando se demuestra que se ha realizado una prestación laboral, se supone la existencia de una relación laboral de carácter indefinido, a menos que se presente evidencia de un pacto en contrario. Además, el Art. 22 de la Constitución peruana, de manera implícita, reconoce el derecho que tiene el trabajador a conservar su empleo, basándose en el principio de tener estabilidad laboral y en la prohibición de ser despedido sin una causa justa. Esta disposición respalda su solicitud de reposición.

Por otro lado, la demandante argumentó que, debido a la falta de una causa objetiva válida para su contrato y a la naturaleza fija del puesto de trabajo en el que desarrollaba sus funciones, su relación laboral debía considerarse como un contrato a plazo indeterminado. Por lo tanto, solicitó su reincorporación en el cargo y, en caso de no ser posible, pidió el pago de una indemnización por despido de modo arbitrario como compensación.

Por su parte, el demandado argumentó que la contratación de la demandante respondió a un aumento en las actividades administrativas del área de transcripciones, lo que justificaba la naturaleza temporal de su vínculo laboral. Según el Congreso, los contratos incluían las especificaciones necesarias sobre la duración y temporalidad de las funciones, estableciendo en la primera cláusula que se requerían los servicios de la demandante para realizar de manera temporal la transcripción de los actos parlamentarios debido al incremento de las labores en el Congreso. Además, en la cuarta cláusula se determinó el plazo de vigencia del contrato, así como la posibilidad de prorrogarlo tantas veces como fuera necesario para cumplir con el objeto de la contratación, siempre que no se excediera el plazo establecido en el artículo 74 del Decreto Legislativo N° 728.

Además, la entidad defendió que la reposición laboral no era procedente, ya que el ingreso al sector público está condicionado a la aprobación de un concurso público, conforme lo establece el precedente vinculante Huatuco Huatuco. El acceso a un puesto de trabajo en la función pública debe ser en condiciones de igualdad para todos los postulantes a dicho puesto, aunque no se mencione explícitamente en la Constitución peruana, está implícitamente reconocido dentro del marco jurídico constitucional, respaldado por los compromisos de carácter internacional asumidos por el Perú en materia laboral y de derechos humanos. Este derecho asegura que todos los ciudadanos tengan la oportunidad de acceder a la administración pública bajo criterios de igualdad, previniendo cualquier tipo de discriminación y fomentando una administración estatal basada en principios de transparencia y justicia.

El principio de mérito se establece como el fundamento central para garantizar este derecho, determinando que el ingreso, ejercicio, ascenso y acceso a cargos públicos deben basarse únicamente en la capacidad, competencia y méritos demostrados por los candidatos o servidores. Este principio no solo obliga al legislador a crear normas que respeten estos criterios, sino que también responsabiliza a la administración pública de cumplir rigurosamente con las reglas establecidas, asegurando que los procesos de selección sean objetivos, imparciales y orientados a garantizar la prestación del servicio público sea eficaz.

Se debe tener presente que, para ingresar a trabajar en la administración pública es exclusivamente mediante de concursos públicos de méritos para ocupar plazas presupuestadas, con vacantes y de duración indeterminada. Este procedimiento garantiza que las decisiones de contratación no estén influenciadas por favoritismos, clientelismos o cualquier otra práctica que pueda afectar los principios constitucionales laborales. La condición de que la reincorporación laboral en el sector público solo proceda cuando el despedido haya ingresado a trabajar a través de un concurso público por sus méritos a una plaza previamente presupuestada y permanente, obedece al principio de mérito y transparencia. Esto garantiza que el acceso al empleo público, previniendo actos arbitrarios o prácticas clientelistas. No obstante, esta restricción puede ser vista como un obstáculo para aquellos trabajadores que, a pesar de desempeñar funciones de manera efectiva y continua, no cumplen con los requisitos formales debido a irregularidades administrativas que no son responsabilidad de ellos.

1.2. Etapa probatoria

En esta etapa las partes en especial la demandante presentó medios probatorios con los que sustenta su pretensión como son los siguientes:

a) Contrato de trabajo y Adendas, este medio probatorio es relevante, ya que con él se formaliza la relación laboral entre la demandante y el Congreso de la República. La demandante sostuvo que el contrato firmado a plazo fijo habías sido desnaturalizados, ya que las funciones que realizaba no eran temporales, sino actividades permanentes.

Asimismo, estos medios probatorios permiten comprobar si los contratos cumplían con los requisitos legales para ser considerados válidos como contratos modales (por servicios específicos). Igualmente, ayudan a determinar si las funciones de la demandante eran efectivamente temporales o permanentes.

b) Descanso Médico, este medio probatorio, que corresponde al descanso médico comprendido entre el 25 de agosto y el 8 de septiembre de 2015, es un documento que demuestra que la relación laboral continuaba activa hasta esa fecha, a pesar de que la demandada alegaba que el contrato había finalizado el 31 de agosto de 2015. La relevancia de este medio radica en que refuerza la posición de la demandante sobre la continuidad del vínculo laboral. Además, evidencia que, al finalizar su descanso médico, la demandante intentó reincorporarse a sus labores, pero encontró su acceso bloqueado, lo cual se interpreta como un despido sin justificación.

c) Oficio interno de solicitud de renovación del contrato, este medio probatorio es pertinente debido a que el documento, fechado el 27 de agosto de 2015, fue emitido por el jefe del área de transcripciones del Congreso, solicitando la renovación del contrato de la demandante. Tiene relevancia probatoria porque demuestra que existía una necesidad laboral continua y reconocida por el área que supervisaba a la demandante, lo cual contrasta con la afirmación de la demandada sobre la temporalidad de sus funciones. Esto refuerza la argumentación de la desnaturalización del contrato.

d) Manual de Organización y Funciones (MOF), este medio probatorio es pertinente ya que el MOF del Congreso establece las funciones permanentes del área en la que trabajaba la demandante, como las transcripciones de debates y sesiones parlamentarias. Su relevancia radica en que es un elemento probatorio que permite determinar si las funciones desempeñadas por la demandante estaban previstas como actividades permanentes y orgánicas de la institución. Esto respalda la argumentación de que el contrato debía ser a plazo indeterminado.

e) Boletas de Pago, La pertinencia de estos medios probatorios radica en que demuestran que la demandante recibió remuneraciones regulares durante el tiempo que trabajó, lo cual sirve como evidencia de una relación laboral formal. La relevancia de este medio probatorio se encuentra en confirmar el vínculo laboral, ya que las boletas de pago permiten calcular la indemnización correspondiente en caso de despido arbitrario, al reflejar el monto de la remuneración recibida. Además, proporcionan información sobre la estabilidad en el empleo de la demandante.

f) Registro de asistencias, la pertinencia de este medio probatorio se encuentra en que es citado en la demanda, específicamente cuando la demandante indica que el 9 de septiembre de 2015, al intentar registrar su ingreso laboral, el sistema electrónico de asistencia bloqueó su

acceso. Este hecho fue utilizado por la demandante para demostrar que se le impidió trabajar tras su descanso médico, lo que calificó como un despido incausado. Este medio probatorio es relevante porque refuerza la afirmación de la demandante de que continuó laborando de manera subordinada, incluso después de la supuesta finalización del contrato. Además, permite aplicar el principio de primacía de la realidad, que otorga mayor peso a los hechos que ocurren en la práctica laboral sobre lo que se registra en los documentos.

1.3. Etapa Impugnatoria

En este caso, la demandada apeló ante la Octava Sala Laboral de Lima, con el objetivo de que se anulase la decisión de primera instancia que ordenaba la reposición laboral y la indemnización. Su argumento se sustentó en tres puntos principales: primero, que cumplió con los requisitos legales para los contratos temporales; segundo, que el juez debió aplicar el precedente Huatuco; y tercero, que no se probó que el contrato de trabajo temporal hubiese sido desnaturalizado.

La demandada defendió la validez de los contratos firmado bajo la modalidad de trabajo de servicio específico, argumentando que fueron celebrados y renovados conforme a las disposiciones legales aplicables al régimen de contratación temporal. Según su argumento, las renovaciones respondían exclusivamente al aumento temporal de las labores en el área de transcripciones del Congreso, lo que justificaba la contratación bajo esta modalidad. Además, subrayó que en las cláusulas contractuales se detallaba tanto la temporalidad como la causa objetiva que respaldaba cada contrato, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Decreto Legislativo 728, lo que, según la demandada, desvirtuaba cualquier alegación de desnaturalización de los contratos.

La demandada sostuvo que, conforme al precedente vinculante Huatuco Huatuco, la reposición laboral solicitada por la demandante no era jurídicamente posible. Este precedente, establecido por el Tribunal Constitucional, dispone que la reincorporación de trabajadores empleados en la administración pública solo es posible si y solo si ingresaron a través de un concurso público de méritos para un puesto de trabajo presupuestada, libre y con una duración indefinida. Dado que la demandante no cumplió con este requisito al momento de su ingreso, su solicitud de reposición carecía de fundamento legal, sin importar la alegada desnaturalización del contrato.

La demandada argumentó, además, que la demandante no había demostrado de manera suficiente la desnaturalización de los contratos firmados. En su defensa, sostuvo que estos contratos siempre se mantuvieron dentro de los parámetros de una contratación temporal legítima, con causas objetivas debidamente justificadas. Aseguró que las funciones asignadas a la demandante, aunque relacionadas con el área de transcripciones, respondían a necesidades excepcionales y no permanentes. También reiteró que la carga de la prueba debe recaer sobre la demandante, quien no había presentado evidencia suficiente para demostrar que las condiciones prácticas de su relación laboral contradecían lo establecido en los documentos contractuales.

1.4. Etapa Decisoria:

En la resolución de primera instancia, el juzgador respaldó la demanda presentada por la demandante en tres puntos: consideró que el contrato de trabajo temporal fue desnaturalizado, transformándose en un contrato a tiempo indefinido; además, dispuso el pago de una compensación por despido injustificado.

1.4.1. Decisión del Juez de Primera instancia

El juez determinó que los contratos laborales suscritos bajo la modalidad de prestación de servicios específicos habían sido desnaturalizados debido a que: las funciones desempeñadas por la demandante no eran temporales, sino permanentes y ordinarias, vinculadas a actividades propias del Congreso, como las transcripciones de debates y sesiones; los contratos no especificaban una causa objetiva válida para justificar la contratación temporal, lo que contraviene los requisitos establecidos en el artículo 72 del Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO del DL N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral); asimismo, se aplicó el principio de primacía de la realidad, priorizando lo que ocurría en la práctica (realización de labores permanentes) sobre lo estipulado en los documentos contractuales.

El magistrado concluyó que, debido a la alteración de la naturaleza de los contratos modales, la relación laboral debía calificarse como un contrato de duración indefinida desde el inicio del vínculo. Esta decisión se fundamentó en el artículo 4 del Decreto Legislativo N.º 728, el cual establece la presunción de un contrato a plazo indeterminado en toda relación de trabajo con subordinación, salvo que se demuestre lo contrario. Como resultado, dispuso la reincorporación de la demandante.

El juez concluyó que el cese de la demandante constituía un despido arbitrario, dado que el empleador no había demostrado razonable o justa vinculada a la capacidad o la conducta de la trabajadora. Por lo tanto, dispuso el pago de una indemnización de S/. 11,496.33 soles, más los intereses legales correspondientes.

1.4.2. Declaración de nulidad en segunda instancia:

La sentencia de primera instancia fue anulada en segunda instancia debido a que no han sido cumplidos con los criterios consignados en el precedente vinculante Huatuco Huatuco. Este precedente establece que la reposición al trabajo de un empleado en la administración pública solo es válida si este ha accedido mediante un proceso de selección pública basado en méritos para un puesto presupuestado, permanente y de duración indefinida. Dado que la demandante no cumplió con este requisito, el tribunal de segunda instancia determinó que la reposición no procedía y que, en estos casos, únicamente corresponde el pago de una indemnización.

CAPITULO II

IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

En el presente caso en comento los problemas procesales fueron mínimos y no afectaron la admisibilidad de la demanda. Los problemas sustantivos se enfocaron en analizar si existió la desnaturalización de contrato y en la procedencia de la reposición laboral conforme al precedente Huatuco. Los problemas probatorios se centraron en la evaluación de las pruebas presentadas por ambas partes, destacándose la aplicación del principio de primacía de la realidad y la insuficiencia de la prueba aportada por la demandada para justificar la temporalidad de la relación laboral.

2.1 Categorización de los problemas

2.1.1. Problemas Procesales

No se evidencian problemas significativos respecto a la admisibilidad de la demanda incoada por la trabajadora. El juez de primera instancia aceptó la demanda considerando que esta cumplía los requisitos de forma que han sido establecidos en el Código Procesal Civil y la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

No se encontraron conflictos particulares respecto a la acumulación de procesos. La disputa se centró únicamente en la demanda de la trabajadora por la desnaturalización de contratos, la reposición al puesto de trabajo y el pago de una indemnización por despido arbitrario. No obstante, es relevante señalar que la solicitud de reposición fue evaluada de acuerdo con el precedente vinculante Huatuco, lo cual, condujo a la nulidad parcial de la resolución de primera instancia.

2.1.2. Problemas Sustantivos

Uno de los principales problemas sustantivos fue establecer si la relación laboral de la demandante debía considerarse como un contrato a plazo indeterminado o como un contrato temporal legítimo. La trabajadora argumentó que los contratos modales fueron desnaturalizados, ya que sus funciones eran permanentes y no temporales, mientras que el empleador sostuvo que las contrataciones cumplían con las normativas de contratación temporal por servicio específico.

El principal conflicto sustantivo se centró en la aplicación del precedente Huatuco, que establece que la reposición laboral solo es válida cuando el ingreso de un trabajador a la administración pública se realiza a través de un concurso público y por los méritos que tenga dicho trabajador. Este punto fue crucial para que el tribunal de segunda instancia anulara la decisión de primera instancia sobre la reposición laboral.

Se debatió si el cese de la trabajadora representaba un despido arbitrario debido a la ausencia de un motivo justo que lo respalde dicho despido. El juez de primera instancia determinó que el despido fue arbitrario y ordenó el pago de una indemnización, dado que la trabajadora no ingresó a través de un concurso público, lo que hacía inaplicable la reposición.

2.1.3. Problemas Probatorios

La trabajadora presentó contratos, adendas, el Manual de Organización y Funciones (MOF), boletas de pago y el registro de asistencia para respaldar sus argumentos sobre que se habría desnaturalizado su contrato y continuidad de la relación laboral. El juez de primera instancia consideró que estas pruebas eran suficientes para demostrar la naturaleza permanente de sus funciones.

El juez consideró pertinentes las pruebas presentadas por la trabajadora, como el MOF y el oficio interno que solicitaba la renovación de su contrato, los cuales evidenciaban que sus funciones eran permanentes. Además, aplicó el principio de primacía de la realidad, otorgando mayor relevancia a lo que sucedía en la práctica laboral que a lo reflejado en los documentos.

La empleadora presentó los contratos modales, los cuales indicaban la temporalidad y el propósito del contrato. Sin embargo, el juez determinó que estas pruebas no eran suficientes para refutar la presunción de una relación laboral a plazo indeterminado, debido a la ausencia de una causa objetiva clara en los contratos.

De acuerdo con el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, correspondía al empleador demostrar la validez de los contratos modales y justificar la contratación temporal. El juez concluyó que el Congreso no cumplió correctamente con esta carga probatoria, lo que llevó a la decisión inicial de declarar desnaturalizados los contratos.

2.2. Planteamiento Específico

En el presente caso se plantea las siguientes interrogantes: (1) ¿Es legal desnaturalizar los contratos temporales bajo modalidad específica? (2) ¿Cumplió la demandada con las normativas del Decreto Legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo, respecto a la temporalidad y renovación de contratos? (3) ¿Es procedente la reposición laboral cuando no se ingresó por concurso público?

CAPITULO III

POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1. Desnaturalización de los contratos laborales

La desnaturalización de los contratos temporales ha provocado abusos laborales por parte de las autoridades, afectando la estabilidad laboral de los trabajadores en entidades públicas y violando sus derechos fundamentales. Esta situación destaca en forma indubitable la falta de transparencia y ética en el proceso de contratación, particularmente cuando se siguen utilizando contratos temporales para satisfacer necesidades institucionales durante más de un año. Esta práctica no solo viola el derecho a la estabilidad laboral, sino que también infringe la ley al no ajustarse a las normativas que regulan la contratación pública y protegen los derechos laborales. (Carrión, 2024).

En el caso en comento, la cuestión principal es que se debe determinar si los contratos modales firmados entre las partes fueron desnaturalizados por no incluir causas objetivas que justifiquen su temporalidad. Esto implica evaluar si la relación laboral de la demandante debe considerarse como un contrato a plazo indeterminado, amparado por el principio de estabilidad laboral. En este contexto, es fundamental verificar si los contratos modales por servicio específico cumplían con los requisitos legales establecidos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo (DL) N.º 728, que exige especificar claramente las causas objetivas que justifiquen la temporalidad del vínculo.

Los contratos firmados con la demandante no especificaron adecuadamente las causas objetivas ni diferenciaron claramente las actividades temporales de las funciones permanentes. Esta omisión lleva a la desnaturalización de los contratos y pone en duda si desde el principio existió una relación de índole laboral a plazo indeterminado, el cual, a razón del artículo 116 del DL N.º 728, la falta de claridad en las causas de contratación constituye una simulación, transformando automáticamente la relación en un contrato a plazo indeterminado, lo que constituye una irregularidad conforme a la normativa laboral vigente.

El principio de primacía de la realidad impone que, en caso existiese discrepancia entre los documentos formales y las funciones realmente desempeñadas por el trabajador, se da prioridad a lo que ocurre en la realidad como relación laboral. Este principio tiene como

objetivo proteger a los empleados de condiciones laborales precarias, al reconocer que las tareas permanentes no pueden justificarse con contratos temporales sin una adecuada justificación.

La evaluación de la judicatura debía determinar si las funciones realizadas por la demandante, como las transcripciones parlamentarias, eran esenciales y recurrentes dentro de la estructura funcional del Congreso, determinando que efectivamente estas tareas, era una labor importante en la institución debido a su carácter continuo y su relación directa con el funcionamiento de la entidad, no se ajustan al esquema temporal estipulado en los contratos. Además, no se cumplieron con las causas objetivas requeridas para la terminación del contrato a modalidad de trabajo, tal como lo establece el artículo 86 del DL N.º 728.

3.2. Procedencia de la reposición laboral en el sector público

En relación con la reposición, el Tribunal Constitucional peruano, en la Casación Laboral Nro. 32846-2022-Huánuco, establece una distinción entre obreros y empleados, señalando que los primeros no están sujetos a los alcances del precedente Huatuco. Por lo tanto, cuando se produce de despido arbitrario, los obreros pueden ser repuestos en sus puestos de trabajo, a diferencia de los empleados que si están obligados a cumplir con los requisitos establecidos en el citado precedente.

Uno de los puntos en discusión es si la demandante, al estar bajo el régimen laboral del DL N.º 728, tenía derecho a ser reincorporada en su puesto de trabajo tras haberse desnaturalizado su contrato de trabajo.

El precedente vinculante Huatuco establece que la reposición en el sector público solo es posible si el trabajador ingresó a través de un concurso público para una plaza presupuestada. En este caso, la demandante no cumplió con este requisito, lo que generó un conflicto entre el derecho a la estabilidad laboral, derivado de la desnaturalización del contrato, y la necesidad del concurso público como mecanismo que asegura un acceso transparente y basado en mérito al empleo público.

La estabilidad laboral, establecida en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, en la cual, se reconoce el trabajo como un derecho fundamental, mientras que, en el artículo 58 del DL N.º 728 regula las causas justificadas para el despido, exigiendo que este sea

apropiadamente fundamentado y respetuoso de los derechos del empleado administrativo. No obstante, el precedente Huatuco plantea un desafío al condicionar la restitución del trabajador a un requisito formal que no siempre se cumple en el momento de la contratación.

La decisión judicial de no conceder la reposición laboral puede verse como un intento de armonizar las normativas administrativas con la jurisprudencia constitucional. Sin embargo, esta resolución coloca a la demandante en una situación de vulnerabilidad ante el despido arbitrario, poniendo de manifiesto las limitaciones en la protección del trabajador en estas situaciones.

3.3. Procedencia de la indemnización por despido arbitrario en contratos desnaturalizados:

Otro problema que surge es si, al haberse desnaturalizado los contratos modales y reconocerse un vínculo laboral a plazo indeterminado, le corresponde el pago como indemnización si fuese despedido en forma arbitraria. De acuerdo con la legislación, el empleador solo puede terminar un contrato de duración indeterminada por razones justificadas relacionadas con la capacidad o la mala conducta del trabajador, cumpliendo con los procedimientos legales establecidos. En este caso, se concluyó que el despido de la demandante no estaba basado en una causa justa ni cumplió con los requisitos formales, lo que justifica el pago de la indemnización, tal como lo dispone el artículo 76 del DL N.º 728.

Estos problemas reflejan el enfrentamiento entre el cumplimiento de las normativas particulares del sector público y los principios generales de estabilidad laboral y derechos laborales garantizados por la Constitución.

Tabla 1:

Protección del trabajador ante el despido.

Despido nulo	Despido incausado	Despido fraudulento	Despido arbitrario
Reposición y pago de remuneraciones devengadas	Reposición o indemnización	Reposición o indemnización	Indemnización

Nota: obtenido de (Ferro, 2019, pp. 144).

El trabajador tiene derecho de ser compensado económicamente en caso de que fuese despedido en forma injustificada. La legislación peruana establece que el despido debe estar fundamentado en una causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, según lo estipulado en el artículo 58 del DL N° 728. Si el empleador no cumple con los requisitos de esta normativa, en cuanto al despido este se considerará arbitrario y el trabajador tendrá derecho a una indemnización proporcional a su tiempo de servicio y salario mensual.

En el caso en cuestión, la demandante acumuló más de dos años de servicio continuo y fue despedida sin una causa justificada. La indemnización determinada por el juez (S/11,496.33) se calculó conforme a las disposiciones legales, tomando en cuenta los años de servicio y un salario mensual de S/3,790. Aunque este monto se basa en los parámetros legales, puede no ser suficiente para cubrir el daño moral y la inestabilidad económica causados por la pérdida del empleo. Este tipo de compensación económica se considera una medida secundaria cuando no es posible la reposición, pero no resuelve completamente la violación de las garantías y derechos fundamentales del trabajador.

El despido arbitrario y fraudulento viola derechos constitucionales fundamentales, como el principio de tipicidad, la moral y el derecho de los trabajadores administrativos a recibir una indemnización. El derecho laboral debe ser la herramienta principal para regular las relaciones entre empleadores y empleados, como se refleja en la investigación realizada. Sin embargo, en la práctica, los trabajadores despedidos de manera incausada y fraudulenta a menudo son privados de sus derechos, ya que comúnmente no reciben compensación ni reparación alguna. (Rodríguez y Vargas, 2023).

CAPITULO IV

POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LA DECISIÓN DEL JUEZ

En la primera resolución judicial, la cual fue posteriormente anulada en segunda instancia, presenta varios aspectos que merecen análisis, tanto por sus aspectos positivos como por las limitaciones que llevaron a su anulación.

Esta sentencia de primera instancia presentó un análisis sólido sobre la desnaturalización de los contratos laborales en la administración pública y reconociendo la indemnización por despido arbitrario, reflejando un respeto por los principios del derecho laboral. No obstante, su insuficiente consideración del precedente vinculante Huatuco Huatuco y de los principios que regulan el acceso a los puestos de trabajo en la administración pública y la estabilidad laboral en la administración pública limitó su adecuación al marco legal. Esto resultó en su nulidad en segunda instancia, donde se reforzó la aplicación estricta de los requisitos del régimen laboral público, especialmente la obligatoriedad de realizar un concurso público de méritos para la reposición laboral del personal administrativo.

4.1. Sentencia de primera instancia

En este caso, en la sentencia del juez de primera instancia se resolvió que los contratos modales firmados entre las partes eran desnaturalizados. La decisión se basó aplicando el principio de primacía de la realidad, demostrando que las funciones que fueron realizadas por la hoy demandante eran de carácter permanente y no temporal, como sostenía la parte demandada. Este aspecto de la sentencia muestra un análisis adecuado de la normativa laboral (artículo 77 del Decreto Legislativo 728), además de las pruebas presentadas, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el registro de asistencia.

El juez tomó la decisión acertada al ordenar el pago de indemnización por el monto de S/. 11,496.33 soles, más los intereses legales. La resolución se basó en que el despido fue incausado, dado que no se presentó una justificación válida por parte del empleador. Este aspecto asegura la protección de derechos constitucionales laborales de la demandante.

La resolución presenta un análisis exhaustivo de los contratos, adendas, oficios internos y los documentos de descanso médico aportados por las partes. Además, se consideró la total

ausencia de una justificación de contratación objetiva y razonable por parte del empleador en cuanto a la modalidad de contratación que fue empleada.

4.2. Limitaciones y Razones de Nulidad

Aunque el juez rechazó la reposición laboral, su argumentación en este aspecto no destacó lo suficiente la obligatoriedad de ingresar a través de un concurso público para los trabajadores del sector público. Aunque la sentencia reconoció la desnaturalización de los contratos, no vinculó de manera firme este hecho con la improcedencia de la reposición según el precedente Huatuco, lo que debilitó la resolución ante el recurso de apelación.

La sentencia reconoció la existencia de una relación laboral que ha sido variada a una de plazo indeterminado debido a la desnaturalización, pero no explicó con claridad que, en el sector público, esto no conlleva una estabilidad laboral absoluta. Esta falta de precisión permitió que el tribunal de segunda instancia argumentara que la resolución no aplicó en forma adecuada los principios constitucionales y legales involucradas que regula el acceso al trabajo en la administración pública.

Aunque decisión judicial mencionó la normativa laboral general, no abordó en detalle las diferencias entre los regímenes laborales públicos y privados, particularmente en relación con los principios de mérito e igualdad. Este punto fue crucial para que la sentencia fuera declarada nula en segunda instancia, ya que no era compatible con la normativa específica del empleo público.

4.2. Sobre la sentencia de segunda instancia

Respecto a la desnaturalización de contratos, a partir del principio de primacía de la realidad establece que deben prevalecer las condiciones laborales efectivas sobre las formales. Según la jurisprudencia peruana y el artículo 116° del TUO del Decreto Legislativo Nro. 728, consideran que existe una relación laboral a plazo indefinido o indeterminado cuando las funciones realizadas son permanentes y no hay razones objetivas que justifiquen su temporalidad. En este caso, las funciones de transcripción eran continuas y esenciales para el Congreso, lo que indica que los contratos modales fueron desnaturalizados.

La desnaturalización de los contratos se comprobó debido a la falta de causas objetivas y a la naturaleza de labor continúa realizadas por la demandante. La decisión de declarar

desnaturalizados los contratos modales estuvo adecuadamente fundamentada en la normativa laboral vigente, como el artículo 77 del Decreto Legislativo 728, que establece las condiciones para la validez de los contratos sujetos a modalidad como son los contratos temporales. El juez aplicó el principio de primacía de la realidad, concluyendo que las funciones que realizaba la demandante en su centro de trabajo eran permanentes y no temporales, lo que justificó reconocer que la relación laboral era a plazo indeterminado. La sentencia acepta parcialmente la demanda, reconociendo que el contrato fue desnaturalizado y, por lo tanto, la generación de una relación laboral de plazo indeterminado. Este fallo se ajusta al principio de primacía de la realidad, que protege a los trabajadores de aquellos la simulación de contratos temporales.

En relación con la indemnización en ausencia de reposición, es importante señalar que el despido incausado viola el derecho constitucional que tienen los empleados a la estabilidad laboral. La compensación económica por despido arbitrario se presenta como una medida subsidiaria cuando no es posible la reposición, conforme al artículo 34° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR. De esta forma, el despido injustificado otorga al trabajador el derecho a recibir una compensación de índole económica como reparación por el daño ocasionado.

El juez dispuso una indemnización conforme a la normativa del Decreto Legislativo 728, considerando que la razón del despido no se basó en una causa justa relacionada con la conducta o capacidad de la trabajadora. Este aspecto fue coherente con la legislación vigente que protege contra el despido de forma arbitraria en el sector público. El juez ordenó el pago de una indemnización de S/11,496.33 por despido arbitrario, lo que cubre parcialmente el daño sufrido por la demandante, aunque no remedia completamente la violación de su derecho a la estabilidad laboral. Esta decisión refleja un intento de equilibrar las normas administrativas con los principios de justicia laboral, aunque, desde la perspectiva de protección de derechos fundamentales, podría considerarse insuficiente.

Se rechaza la solicitud de reposición debido a la aplicación del precedente Huatuco. Aunque esta decisión cumple con la normativa administrativa para el empleo público, deja abierta la discusión sobre la protección efectiva de los derechos en el ámbito laboral de los empleados estatales. Esta exclusión puede interpretarse como una limitación al acceso completo a la justicia laboral y al derecho de una adecuada protección frente al despido de forma arbitraria. A pesar de desestimar esta solicitud, el juez aplicó correctamente el precedente Huatuco, que establece condiciones para el acceso a la reposición laboral en la administración

pública debe hacerse mediante concurso público. La exclusión de la reposición en estos casos genera una brecha en la protección contra despidos arbitrarios dentro del sector público.

La motivación fue firme y coherente con el precedente vinculante, subrayando que la reposición no es procedente en ausencia de ingreso por concurso público. La Sala también destacó la importancia del principio de mérito y la igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo en la función pública. Se reforzó la aplicación de normas y criterios jurisprudenciales que establecen que, aunque se reconozca una relación a plazo indeterminado, esto no otorga estabilidad laboral absoluta en el sector público, lo que fue consistente con los principios del sistema jurídico peruano.

CONCLUSIONES

Se determinó que, la normativa prohíbe la desnaturalización de los contratos laborales, según el DL Nro. 728, que dispone que los contratos modales son excepcionales y deben contar con causas objetivas que justifiquen su temporalidad. La ausencia de estos requisitos lleva a la desnaturalización del contrato, lo que, aplicando el principio de la primacía de la realidad, convierte automáticamente el vínculo en un contrato de plazo indeterminado. Este mecanismo tiene como objetivo prevenir abusos en la contratación de personal temporal y asegurar el derecho a la estabilidad de los trabajadores cuyas funciones son permanentes y esenciales para la entidad empleadora.

En base a la normativa se verificó que, la demandada no cumplió con las disposiciones del DL Nro. 728 en cuanto a la temporalidad y renovación de contratos. Los contratos firmados no especificaron de manera clara las causas objetivas que justificaban su modalidad temporal. Además, las funciones realizadas por la demandante eran permanentes y fundamentales para el funcionamiento del Congreso, lo que contradice la naturaleza excepcional de los contratos modales. Asimismo, la prolongación de esta relación laboral no puede subsistir más allá del plazo acordado, sin la documentación adecuada, refuerza la desnaturalización del vínculo, incumpliendo las formalidades requeridas por la ley vigente.

A partir de lo analizado, no procede la reposición laboral cuando el trabajador no ingresó al puesto de trabajo mediante concurso público, de acuerdo con el precedente vinculante establecido en el caso Huatuco. Este requisito se fundamenta en la Ley Nro. 28175, Ley Marco del Empleo Público que, en su artículo 5 regula la contratación de empleados públicos, promoviendo la meritocracia y la igualdad de oportunidades. Aunque esta disposición busca garantizar la transparencia en las contrataciones públicas, puede restringir el acceso a la reposición laboral de trabajadores que, a pesar de haber sido despedidos arbitrariamente, no cumplieron con este requisito formal. En este caso, la reposición fue desestimada porque la demandante no ingresó al sector público mediante concurso público compitiendo con otros postulantes, reflejando una aplicación estricta del precedente jurisprudencial que da prioridad a la normativa administrativa sobre el derecho a la estabilidad laboral.

El precedente vinculante Huatuco, aplicable solo al personal administrativo contratado que hubiese sido despedido, no puede extenderse al personal obrero, que son contratados para labores no especializadas, la demandante fue contratada con un contrato de trabajo a plazo fijo

para desempeñar labores administrativas de transcripción por lo que, el juez aplicó las reglas del régimen CAS, lo que vulneró el principio de igualdad y a no discriminar al trabajador. Este caso resalta la necesidad de unificar la legislación laboral mediante un Código Laboral que garantice la aplicación coherente y justa de los derechos laborales para todos los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Carrión, P. (2024). La precarización laboral en los contratos ocasionales de los servidores del Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 3953 – 3984. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2903>
- Ferro, V. D. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú* (1 ed.). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. <https://repositorio.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d8a2241-7a33-4635-928f-a262e29e7334/content>
- Rodríguez, J., y Vargas, E. (2023). Despido laboral incausado y fraudulento, en el Perú. *Revista de Climatología*, 23, 2830-2837. <https://rclimatol.eu/2023/11/21/despido-laboral-incausado-y-fraudulento-en-el-peru/>
- Zavala, L. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del Contrato Administrativo de Servicios. *Vox Juris*, 36(2), 171-201. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/VJ/article/view/1314>

FUENTES LEGALES

Constitución Política del Perú de 1993

Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Ley Marco del Empleo Público Nro. 28175

Decreto Supremo N° 003-97-TR. Ley de Formación y Promoción Laboral

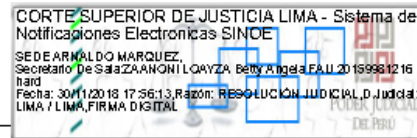
Expediente 05057-2013-13A/TC Junín

ANEXOS

1. Sentencia de segunda instancia



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE EN LA NLPT
Av. Arnaldo Márquez N° 1065, Jesús María - Piso 03 - Teléfono: 4101818



EXP. N° 22451-2015-0-1801-JR-LA-14

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

ALMEIDA CARDENAS

QUILCA MOLINA

Sumilla: Si bien es verdad que la parte demandante es un trabajador del Estado sujeto al régimen laboral de la actividad normado por el Decreto Legislativo N° 728, a causa de la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad, también se encuentra acorde a Derecho que su ingreso no se realizó a través de un concurso público de méritos, incumpliendo así con lo establecido en el precedente vinculante N° 5057-2013-FA/TC JUNIN y con los criterios previstos en las Casaciones N°s 11109-2014-LA LIBERTAD, 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA.

SENTENCIA DE VISTA

Lima, veintiséis de noviembre de dos mil dieciocho.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Vienen en revisión a ésta instancia los recursos de apelación interpuestos por las partes intervinientes, contra la Sentencia N° 245-2018-14/JTPL expedida mediante Resolución N°06 de fecha 07 de agosto de 2018 (a fojas 152 a 160), en el cual se declaró fundada en parte la demanda, disponiendo que: i) Se ordena la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad por servicio específico, desde el 02 de setiembre de 2013 al 09 de setiembre de 2015, reconociendo una relación laboral a plazo indeterminado; ii) Se pague una indemnización por despido arbitrario ascendente a la cantidad de S/. 11,496.33 Soles, mas intereses legales y costos procesales; iii) Infundada la pretensión de reposición al puesto de trabajo.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La demandante, **Gladys Carmen Pérez Navarro**, en su apelación, a fojas 191 a 195, alega que la sentencia apelada incurrió en error de sostener:

- i) La magistratura no ha observado que el 17 de agosto de 2017, se publicó la Ley N° 30647, en el cual se precisó que el Congreso de la República, el Banco Central de Reserva y la Superintendencia de Banca, Seguro y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones, se regirán por el régimen laboral de la actividad privada y no se encuentran comprendidos dentro de los alcances de la Ley de Servicio Civil N° 30057. (Agravio N° 01)
- ii) Al haberse demandado la reposición en su centro de trabajo, la controversia se deberá resolver dicha controversia a través de la aplicación de la Ley N° 30647, por cuanto la misma inaplica el precedente vinculante expedido en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional. (Agravio N° 03)

La demandada **CONGRESO DE LA REPUBLICA DEL PERU**, en su recurso de apelación, de fojas 165 a 189, refieren que la resolución impugnada incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. El juzgado ha errado al momento de admitir una indemnización por despido arbitrario, en cuanto la misma se ha realizado mediante un discurso incongruente, por cuanto sus premisas no han guardado relación con el precedente vinculante recaído en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional, existiendo un vicio en la motivación. (Agravio N° 01)
- ii. La parte demandante no ha probado adecuadamente que el contrato temporal por servicio específico se haya desnaturalizado mediante una simulación o fraude a la Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. (Agravio N° 02)
- iii. El órgano jurisdiccional de primera instancia no ha meritado los alcances del artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto el contrato por servicio específico tenía una causal específica. (Agravio N° 03)
- iv. Existe una inaplicación del artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público N° 28175; pues ha contravenido el precedente vinculante conocido como Rosalía Huatuco Huatuco, al no haberse acreditado el ingreso por concurso público y a través de una plaza presupuestada. Asimismo, el distinguish aplicado ha resultado incorrecto, por cuanto el precedente vinculante siempre estará vinculado al caso que le dio origen. (Agravio N° 04)
- v. Afirma que la Ley N° 30647 no se podrá aplicar a l presente caso, pues la misma no se podrá cumplir a supuestos de hechos cumplidos con anterioridad, pues hasta el 16 de agosto de 2017, el congreso se ha encontrado dentro de la Ley de Servicio Civil N° 30 057, al aplicarse la medida del precedente vinculante mencionado. (Agravio N° 05)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

SEGUNDO.- Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215-2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que *“La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables...De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables”... “el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación*

¹ LANDA ARROYO CESAR, *“La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532

jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) *Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) *Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa).*

Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, la infracción por falta de una motivación de las resoluciones judiciales se podrá analizar individualmente, conforme al desarrollo de los siguientes agravios formulados.

TERCERO.- En lo que respecta a la causa justa de los contratos sujetos a modalidad (Agravios N°02 y N°03 de la demandada).- En materia laboral, la causa objetiva en la contratación es una garantía fundamental que permite establecer la naturaleza del trabajo realizado, con la finalidad de concretar si la labor desempeñada por el trabajador es de carácter permanente o temporal, o si nos encontramos dentro de los supuestos de Simulación Relativa o Fraude a la Ley. En efecto, la propia doctrina laboralista³ sostiene que el principio de causalidad de la contratación temporal no es más que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es el de estabilidad en el empleo⁴, pues su finalidad siempre ha sido concretar en forma efectiva que el vínculo laboral continúe permanentemente, siempre que el trabajador pueda cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales y no se encuentre sujeto a una falta grave que pueda acarrear un despido justificado; así, se reitera pues, de un lado, se deberá priorizar una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre los de duración determinada, y (por el otro) se establecerán reglas que protejan al trabajador frente al despido sin causa o acto desproporcionado⁵.

Por ello, la preferencia por los contratos por tiempo indefinido en la que se concreta la Estabilidad Laboral se instrumentaliza mediante la adopción de criterios objetivos que permitan vincular el tipo contractual con la naturaleza de

³ ARCE ORTIZ ELMER, “Estabilidad Laboral y Contratos Temporales”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 10.

⁴ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.

⁵ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución Peruana”, en la obra colectiva “Trabajo y Constitución” coordinado por Javier Neves Mujica (Director), Cultural Cuzco, Lima, 1989, Pág. 90-100.

las labores a desarrollar⁶, los cuales operarán al margen y en sustitución de la voluntad de los contratantes; así, conforme a la presente premisa, lo que determina la opción por un contrato por tiempo indefinido o de duración determinada no serán los intereses de las partes, sino la función a desempeñar, es decir, el tipo de necesidad empresarial que a través del contrato ha de atenderse. De esta forma podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo, caso contrario, los contratos por tiempo indefinido serán la regla primigenia. Asimismo, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario, de conformidad con los garantías restitutorias declaradas por el TC a través de los expedientes N° 976-2001-AA/TC, N° 1124-2001-AA/TC y N° 0206-2005-PA/TC; en cuanto la existencia de un régimen de protección contra el despido sin causa, no sería capaz de garantizar ese objetivo si las partes tuviesen la posibilidad de determinar libremente la duración del contrato de trabajo⁷, pues dicha protección podría ser eludida por el empleador mediante el sencillo expediente de concertar con el trabajador uno o varios contratos de duración determinada sucesivos.

En materia legislativa, el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral normado por el D.L. N° 003-97-TR regula que *"Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:*

- a) Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas 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;*
- a) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley"***

en donde la simulación corresponderá la declaratoria de ineficacia de la temporalidad del contrato impugnado.

Tan es cierto lo afirmado, en la propia jurisprudencia, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, tal como las recaídas en las Casaciones N° 16005-2015-Lima y N° 7277-2016-Moquegua, han señalado en forma clara y concreta que *"Para efectos de la validez del contrato (...) deberá necesariamente constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación, y las demás condiciones de la relación laboral, observándose las formalidades previstas en los artículos 72° y 73° del*

⁶ ARCE ORTIZ ELMER, "Estabilidad Laboral y Contratos Temporales", Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 08.

⁷ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...) Los requisitos establecidos en las normas acotadas resultan relevantes en la medida que los contratos modales son una excepción a la regla de contratación general, al regirse por el criterio de temporalidad, a diferencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado previsto en el artículo 4° de la norma citada; en tal sentido en la celebración del contrato a plazo determinado se hace necesario verificar la causa objetiva que origina la contratación temporal, por el principio de causalidad”, en cuanto “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 indefinido (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyente 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, ocupando 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 contratación”.

CUARTO.- Ahora bien, en lo que respecta en estricto al contrato modal por **servicio específico**, el propio artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral normado por el D.L. N° 003-97-TR dispone que “Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquéllos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.”, en donde la causa del servicio específico será la actividad que tenga por naturaleza una duración determinada, pues su duración será la que resulte necesaria, pues se podrán celebrarse renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación⁸.

A nivel jurisprudencial, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, tal como la recaída en la Casación 3592-2015-Callao, ha señalado en forma clara y concreta que “(...) Los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se delimitan como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco

⁸ ARCE ORTIZ ELMER, “Estabilidad Laboral y Contratos Temporales”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 14.

años, previsto en el 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación. Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo - el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo. Adicionalmente, en el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato".

Además, el Tribunal Constitucional siempre ha señalado la posición mediante el cual, conforme a lo descrito en la sentencia recaída en el Exp. N° 10777-2006-PA/TC, que "(...)Se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación 'por obra determinada' o 'servicio específico' sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción".

QUINTO.- En lo que respecta a la revisión de los actuados, los apelantes reiteran que existe un flagrante error por parte del juzgador al señalar que no se han precisado las actividades, en tanto que el motivo objetivo se ha detallado en los contratos ofrecidos; por el contrario, de los contratos por servicio específico y sus renovaciones ofrecidos (a fojas 03 a 13) no se advierte que -en su calidad de Técnico, Nivel ST-5 se hayan determinado en forma concreta y específica las causas contratadas para que haya laborado bajo la condición de especialista de participación ciudadana (adscripción a la Área de Transcripciones) dentro de los periodos contratados; advirtiéndose una falta de una causa concreta dentro del periodo contratado (advirtiéndose una motivación válida en la presente infracción) y el cual se encuentre sujeto a un carácter temporal.

Asimismo, al haberse acreditado la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, la misma ha surtido efectos a través de la aplicación del artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497⁹, al momento de regular

⁹ El artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha prescrito que "De modo paralelo, 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."

normativamente que le corresponderá al demandado la carga probatoria del cumplimiento de las normas legales, así como el cumplimiento de las normas contractuales; cuya situación probatoria -por parte de la demandada- no ha cumplido en el presente caso.

En tal situación, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

SEXTO.- Sobre la aplicación del precedente vinculante recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional (Agravios N° 01, N° 04 y N° 05 de la demandada, así como los Agravios N° 01 y N° 02 de la demandante).- De conformidad a lo regulado en el precedente vinculante Huatuco Huatuco expedido mediante sentencia recaída mediante el Exp. N° 5057-2013-PA/TC, se ha precisado que el ingreso, permanencia y ascenso a la administración pública, se basará mediante la meritocracia y en salvaguarda de la carrera administrativa ante casos de reposición de trabajadores del sector público; en donde el accionante que se encuentre solicitando la reincorporación al puesto de trabajo, deberá acreditar la existencia de un concurso público respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

Es por ello que el propio Tribunal Constitucional ha señalado que solo será aplicable dicho precedente siempre que se presenten los siguientes elementos: i) cuando el caso se refiera a la desnaturalización de un contrato que puede ser temporal o de naturaleza civil, a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente; y, ii) debe pedirse la reposición en una plaza vacante, presupuestada y que forme parte de la carrera administrativa, al cual corresponde acceder por concurso público de méritos; para ello, se ha detallado en forma expresa que "(...)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 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. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado".

Asimismo, debido a las diversas interpretaciones discordantes en la práctica jurisdiccional, la Corte Suprema de la República -mediante Casación N° 12475-2014-Moquegua¹⁰- determinó como criterio jurisdiccional de obligatorio

¹⁰ A través de la Casación N° 12475-2014-Moquegua, la Corte Suprema de la República ha establecido que "(...) En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias

cumplimiento una lista taxativa de supuestos en los cuales no se aplica el citado precedente que no se encontrarán regidos por el precedente vinculante aquellos trabajadores de aquellas entidades excluidas y señaladas en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, pero en la misma se agregó -a través de la Casación N° 4336-2015-ICA- que "(...) Esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N°5057-2013-PA/TC, en el sentido que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y **nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta**".

Por lo que, si bien es verdad que en el texto original de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 se fijó una serie de entidades que no se encontraban sujetas a este nuevo régimen laboral (entre ellos, el Congreso de la República), pero la misma -a través de los expedientes acumulados N° 0025-2013-PI/TC, N° 0003-2014-PI/TC, N° 0008-2014-P VTC y N° 0017-2014-PI/TC- fue declarada inconstitucional por el propio TC, al no encontrarse motivos objetivos y razonables para la exclusión, más aún si se tiene en cuenta que la finalidad de dicha ley ha sido la unificación de los dispersos regímenes laborales en la administración pública; de esta manera, por mandato del propio TC, se modificó el texto original de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley de Servicio Civil; de esta manera, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República -conforme lo referido en la Casación N° 14068-2015-Lima- ha establecido que "**Habiendo establecido los lineamientos sobre el ingreso al trabajador a la Administración Pública, corresponde previamente señalar que el Congreso de la República, es una entidad de la Administración Pública, de acuerdo al inciso 2) del artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; en consecuencia, se encuentra dentro de los alcances previstos 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.**"

SETIMO.- Ahora bien, actualmente el Congreso de la República ha expedido la **Ley N° 30647**, publicado el 17 de agosto de 2017, en el cual se ha precisado

inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante 5057-2013-PA/TC- Junín. El cual no se aplica en los siguientes casos.

- a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley n° 24041.
- c) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú".

que el régimen laboral de los trabajadores del Congreso de la República, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (quienes desde inicios de año venían enviando propuestas para ser excluidos del campo de aplicación de la ley de servicio civil) serán excluidos del referido régimen laboral. De este modo, en su artículo único, se dispone que las entidades mencionadas "como organismos autónomos y sus trabajadores, se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil"; pero, también se encuentra conforme a nuestro ordenamiento jurídico que, recientemente, el Tribunal Constitucional ha expedido la Sentencia N° 01106-2013-PA/TC, de fecha 28 de noviembre del 2017, en donde el propio colegiado ha sostenido que -en la vía del amparo- se ha declarado improcedente una demanda de reposición por despido incausado contra el Congreso de la República del Perú, y en donde -a la solicitud de aclaración- se reiteró que:

22. En consecuencia, en armonía con el artículo 77, inciso d), del Decreto Supremo 003-97-TR, debe concluirse que los contratos de trabajo sujetos a modalidad en cuestión se han desnaturalizado. No obstante, debe tenerse en cuenta lo siguiente: i) el aludido precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC (que se sustenta en el artículo 5 de la Ley N.º 28175, Marco del Empleo Público) exige verificar, antes de ordenar la reposición laboral, si el demandante ingresó o no mediante concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada; y, ii) en el caso de autos, conforme se desprende de la demanda y sus recaudos, el demandante no ingresó mediante dicho tipo de concurso público.

En ese sentido, si bien es verdad que la parte demandante es un trabajador del Estado sujeto al régimen laboral de la actividad normado por el Decreto Legislativo N° 728, a causa de la desnaturalización de sus contratos sujetos a modalidad, también se encuentra acorde a Derecho que su ingresó no se realizó a través de un concurso público de méritos, incumpliendo así con lo establecido en el precedente vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNIN y con los criterios previstos en las Casaciones N°s 11169-2014-LA LIBERTAD, 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA; en consecuencia, solamente se podrán demandar el pago de una **indemnización por despido** y no la reposición pretendida, aún cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada y fraudulenta.

En tal situación, **no corresponderá amparar los agravios deducido por las partes**, debiéndose confirmar la demanda en el presente extremo.

OCTAVO.- De esta manera, conforme a los fundamentos citados, me aparto de fundamentos precedentes que hubiera expedido esta vocalía sobre la presente controversia.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Tribunal Unipersonal, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- **CONFIRMARON** la Sentencia N° 245-2018-14/JTPL expedida mediante Resolución N° 06 de fecha 07 de agosto de 2018, a f.cjas 152 a 160, que declaró fundada en parte la demanda, disponiendo que: i) Se ordena la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad por servicio específico, desde el 02 de setiembre de 2013 al 09 de setiembre de 2015, reconociendo una relación laboral a plazo indeterminado, ii) Abonar una indemnización por despido arbitrario ascendiente a la cantidad de S/. 11,496.33 Soles, iii) Se ordena el pago de costos procesales; e vi) Infundada la demanda en el extremo de reposición por despido incausado.

En los seguidos por **GLADYS CARMEN PEREZ NAVARRO** contra el **CONGRESO DE LA REPUBLICA**, sobre incumplimiento de normas laborales; y los devolvieron al juzgado de origen.-

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
2	lpderecho.pe Internet	<1%
3	Universidad Católica de Santa María on 2025-01-29 Submitted works	<1%
4	Universidad Andina del Cusco on 2024-08-29 Submitted works	<1%
5	Universidad Católica de Santa María on 2017-10-26 Submitted works	<1%
6	Pontificia Universidad Católica del Perú on 2018-11-06 Submitted works	<1%
7	Universidad Andina del Cusco on 2017-12-10 Submitted works	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%