



## LA REPOSICIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

Hace unos días, una ex secretaria judicial de la Corte Superior de Junín que había sido contratada durante dos años mediante un contrato por servicio específico y cuyo puesto había sido luego sometido a un concurso público, quería solicitar la REPOSICIÓN a dicha entidad, argumentando que su contrato temporal había sido desnaturalizado.

¿Qué pasó con la ex secretaria judicial que demandó su REPOSICIÓN?

Pues el TC consideró que su contrato no había sido desnaturalizado y que se concluyó adecuadamente. El contrato de trabajo que tenía la demandante era uno de servicio específico.

¿Puede estar contratada una secretaria judicial mediante un contrato de servicio específico? En lo absoluto.

En efecto cuando se desnaturaliza un contrato sujeto a modalidad o a plazo fijo, corresponde un contrato a tiempo indeterminado, bajo el argumento de haber pasado el plazo máximo que establece la ley o en su defecto alegar fraude a la ley laboral, es decir tiene estos dos aspectos a tomar en cuenta, sin embargo lo peculiar del ejemplo de la ex secretaria judicial, es que su caso fue desarrollado como un precedente vinculante por el Tribunal Constitucional en la Sentencia referida al Exp. No. 5057-2013-AA., y que suscitaron críticas, comentarios de diversa índole, por lo que los magistrados de nuestra judicatura se vieron obligados apartarse al momento de resolver diversas causas, asimismo la Corte Suprema posteriormente se vio en la obligación de fijar nuevos criterios, en cuanto a la REPOSICION de un trabajador despedido.

Volviendo al tema en cuestión la ex secretaria judicial, en condición de demandante no pretendía nada nuevo, sin embargo, la particularidad de su

caso es que los trabajadores judiciales -si bien tienen como aplicación el régimen laboral privado- se encuentran dentro del sector público.

En tal contexto, el TC consideró que el ingreso a la Administración Pública solo puede darse mediante un concurso público de méritos, cuando la vacante haya sido presupuestada y sea de duración indeterminada. Esta pareciera ser la conclusión general del TC. Por tal motivo concluyo que solo procedía la reposición de un trabajador público cuando haya ingresado por concurso.

Sin embargo a la presente fecha consideramos que existe avances, con respecto a los fundamentos anacrónicos a la cual llegó el TC, siendo la misma Corte Suprema quien enmendó la plana, y corrigió, con el fin que los magistrados de nuestra judicatura puedan resolver sin temor y con criterio casos en el cual el trabajador solicitaba la REPOSICION, casos en los cuales no era necesario tomar en cuenta el concurso público previo; porque como sabemos muchas veces al trabajador se le contrata de manera irregular, afectando derechos laborales.

De igual modo se presentó otro caso similar de otro trabajador que solicitó su REPOSICIÓN alegando desnaturalización de su contrato de trabajo, concluyendo mediante Casación Laboral N° 12475-2014, por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, quien fijó seis supuestos en los que no es aplicable el precedente vinculante del Tribunal Constitucional que eliminó el derecho de reposición de los trabajadores estatales que no pasaron por concurso de mérito.

Por tal motivo, debe tenerse en cuenta cuando se trata de la REPOSICION DE UN TRABAJADOR, analizar y fundamentar el tipo despido que hubiera existido, como sabemos debe tomarse en cuenta que i) previamente el trabajador NO haya cobrado beneficios laborales, ii) Que el cese no haya surgido producto de



un despido justificado, y esto ¿por qué? Porque permitirá analizar si es factible recurrir a mediante una Acción de amparo o a la vía abreviado laboral, recordemos que la acción de amparo es una vía extraordinaria, residual, sumaria que no será necesario o factible de actuación probatoria, por tal motivo se deberá recurrir solamente cuando se tiene plena certeza del despido nulo, fraudulento, incausado, con el fin de solicitar la REPOSICION, caso contrario es necesario optar por la vía abreviada laboral.

Por otro lado, reitero la figura de la REPOSICIÓN contenida en la nueva Ley Procesal de Trabajo presenta a la vía constitucional, es decir a la acción de amparo como una opción sumaria, residual y extraordinaria, a la cual debe recurrirse como opción de última ratio. En ese contexto el Amparo en cuanto a la REPOSICION reviste la previsión de un contenido probatorio inmediato, excluyendo la etapa de actuación de pruebas en tanto se trata de evaluar, a partir de las pruebas aportadas, la legitimidad o ilegitimidad de los actos denunciados como vulneratorios de un derecho fundamental.

En cambio si la estimación respecto de la pretensión ha de tener contenido probatorio extensivo, habrá de resultar propia la vía del proceso abreviado laboral. en tanto constituye potestad de la partes aportar los medios de prueba respectivos, invocar la fuerza probatoria de los instrumentos aportados y en propiedad someterlos a un contradictorio propio de los procesos que exigen contraposición de argumentos en estación probatoria.

- ✓ El juzgador en lo laboral deberá asumir, por mandato de la NLPT, la competencia de este proceso sin importar si la pretensión única de reposición sostiene como fundamento la ocurrencia de un despido nulo, fraudulento o incausado pues se tutela el efecto compensatorio de la ruptura laboral (readmisión en el empleo) y no la fuente que la causa (tipo de despido).



- ✓ Casación Laboral N° 4961-2011-Tacna, emitida a propósito de la negativa jurisdiccional a tramitar un despido arbitrario en sede de la nueva ley, deja establecido:“

#### **QUINTO:**

Al respecto, el inciso 2 del artículo 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, establece que: «Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 2. En proceso abreviado laboral, de la REPOSICIÓN cuando ésta se plantea como pretensión principal única».

#### **SEXTO:**

Ello significa, que dicha normatividad procesal inspirada en el principio de favorum procesum, faculta al juez a interpretar de manera extensiva, el supuesto de hecho contenido en la norma que establece la competencia por razón de la materia para el juez laboral, por lo que no existe razón para excluir ningún supuesto de reposición previsto en las normas materiales laborales”.

- ✓ Finalmente vale resaltar lo que establece la jurisprudencia de la Corte Interamericana de los Derechos Humanos, los despidos efectuados sin respetar las garantías mínimas del artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, tienen graves consecuencias socioeconómicas para las personas despedidas y sus familiares y dependientes, tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida.