



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

MÉTODO DE CASO JURÍDICO

ACCESO AL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO A PLAZO

INDETERMINADO

CASACIÓN N° 20310-2022. LIMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES : GUTIERREZ COLLAZOS, DARWIN JACKSON.

VALLES CRIOLLO, AMARILIS XIOMARA.

ASESOR : Abog. ARISTO WILBERT, MERCADO ARBIETO. Mgr

IQUITOS – PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 528-2024-UCP-FDCP, del 18 de Setiembre de 2024 se designa jurado y se programa fecha de sustentación.

Siendo las 11:00 am, del día 30 de setiembre de 2024, se constituyó de modo presencial el Jurado para escuchar la presentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional: **"ACCESO AL EMPLEO DEL SERVIDOR PUBLICO A PLAZO INDETERMINADO. CASACION N° 20310-2022-LIMA"**

Presentado por:

**AMARILIS XIOMARA VALLES CRIOLLO
DARWIN JACKSON GUTIERREZ COLLAZOS**

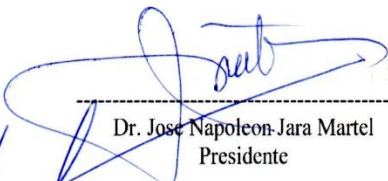
Asesor (es): Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieto

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La Aprobaron Sustentación por UNANIMIDAD es :

A las 12.50 horas culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta y comunican en acto público.

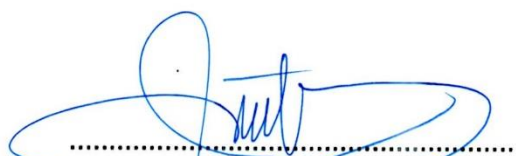

Dr. Jose Napoleon Jara Martel
Presidente


Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro

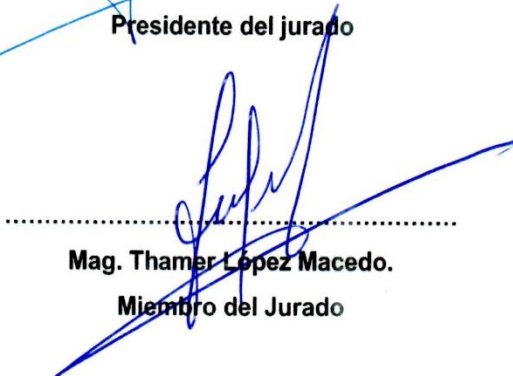

Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez
Miembro

PÁGINA DE APROBACIÓN

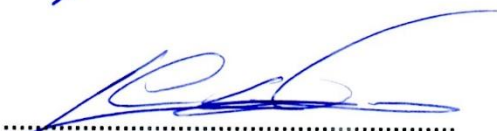
Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto público el día 30 de setiembre del año 2024, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:



Dr. José Napoleón Jara Martel.
Presidente del jurado



Mag. Thamer López Macedo.
Miembro del Jurado



Mag. Néstor Armando Fernández Hernández.
Miembro del Jurado



Mag. Aristo Wilbert Mercado Arbieta.
Asesor



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"MÉTODO DE CASO JURÍDICO ACCESO AL EMPLEO DEL
SERVIDOR PÚBLICO A PLAZO INDETERMINADO
CASACIÓN N° 20310-2022. LIMA"**

De los alumnos: **DARWIN JACKSON GUTIERREZ COLLAZOS Y AMARILIS XIOMARA VALLES CRIOLLO**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 09 de setiembre del 2024.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge L. Tapullima Flores', is written over a faint circular stamp.

Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del Comité de Ética – UCP



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

UCP_DERECHO_2024_TSP_DARWINGUTIERREZ_AMARILISVALLÉS_V2

13%
Textos
sospechosos

12% Similitudes
1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: UCP_DERECHO_2024_TSP_DARWINGUTIERREZ_AMARILISVALLÉS_V2.pdf
ID del documento: 22bc6da17740ccf0359ce807504c771243bd13c9
Tamaño del documento original: 834,51 kB
Autores: []

Depositante: Chris Angela Ramirez Flores
Fecha de depósito: 31/8/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 2/9/2024

Número de palabras: 17.132
Número de caracteres: 112.912

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	img.lpderecho.pe http://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/06/Casacion-Laboral-20310-2022-Umo-LPDerecho... 14 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (584 palabras)
2	tesis.pucp.edu.pe https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16527/BELLIDO_GOMEZ_BRE... 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (331 palabras)
3	lpderecho.pe Servidores públicos no pueden ser repuestos, si se contraviene la L... https://lpderecho.pe/servidores-publicos-repuestos-contraviene-ley-marco-empleo-publico-chariato... 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (293 palabras)
4	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/UCP/236/1/FLORES-1-Trabajo-Repesición.pdf	1%		Palabras idénticas: 1% (173 palabras)
5	lpderecho.pe Se inaplica precedente Huatuco cuando se demanda desnaturaliza... https://lpderecho.pe/cas-lab-18032-2015-callao-precedente-huatuco-no-es-aplicable-en-demanda-p... 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (152 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucp.edu.pe http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/236/FLORES-1-Trabajo-Repesición.pdf?sequence...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	repositorio.autonoma.edu.pe http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/20.500.12607/1165/1/Melgar_Saravia_Klara_Jazmin.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	Documento de otro usuario #e3f159 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
4	Documento de otro usuario #e34f34 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
5	repositorio.uandina.edu.pe http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/20.500.12557/4156/1/Karina_Tesis_bachiller_2021.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

DEDICATORIA

A mi compañera de vida, por estar siempre presente, a mis dos amados hijos, por ser el motor y motivo, a mi querida madre y hermana por cuidar de mis hijos.

Gutierrez Collazos, Darwin Jackson

A Dios por la vida y salud, a mi esposo BERTTY MIGUEL SILVESTRE BOHORQUEZ por ser mi principal soporte emocional, a mis hijos PAMELA y DIEGO porque ellos son la mayor motivación para esta superación profesional.

Valles Criollo, Amarilis Xiomara

AGRADECIMIENTO

A los señores catedráticos que con sus conocimientos lograron en nosotros una formación íntegra para ejercer esta honorable profesión.

Asimismo, a nuestro asesor Dr. Wilbert Mercado Arbieto, por su apoyo en el desarrollo del presente trabajo de suficiencia profesional.

Gutierrez Collazos, Darwin Jackson

Valles Criollo, Amarilis Xiomara

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	9
1.1.1. Pregunta General	9
1.1.2. Preguntas específicas	9
1.1.3. Objetivo general	10
1.1.4. Objetivos específicos	10
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	10
1.3. VARIABLES	11
1.3.1. Variable independiente	11
1.3.2. Variable dependiente	11
1.4. INDICADORES DE LAS VARIABLES	11
1.4.1. De la variable independiente	11
1.4.2. De la variable dependiente	11
1.5. SUPUESTOS	12
1.5.1. Supuesto general	12
1.5.2. Supuestos específicos	12
CAPÍTULO II	13
MARCO REFERENCIAL	13
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	13
a) Internacional	13
b) Nacional	14
c) Regional y local	17
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. Acceso al Empleo	22
2.2.1.1. Empleo público peruano	23
2.2.1.2. Empleo público y su amplitud suficiente	26
2.2.1.3. Informalidad en el empleo público	27
2.2.1.4. Intentos aislados de modernización	28

2.2.1.5.	Regímenes laborales	30
2.2.1.6.	Ley Marco del Empleo Público	33
2.2.2.	Servidor Público	35
2.2.2.1.	Administración Pública	36
2.2.2.2.	Acercamiento a lo que piensan los servidores públicos y al clima ético en el que se desenvuelven	38
2.2.2.3.	Dimensiones de la Modernización de la gestión pública	39
2.2.3.	Precedente Huatuco	42
2.2.3.1.	Precedente constitucional vinculante	42
2.2.3.2.	Razones que sustentan que el precedente Huatuco vulneraría los principios y derechos laborales de los trabajadores públicos	44
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	46
2.3.1	Acceso al empleo	46
2.3.2	Contrato de trabajo	46
2.3.3	Contrato de trabajo a plazo indeterminado	46
2.3.4	Debido proceso	46
2.3.5	Ley Marco del Empleo Público	47
2.3.6	Régimen público	47
2.3.7	Régimen privado	47
2.3.8	Servidor Público	47
CAPÍTULO III		48
METODOLOGÍA		48
3.1.	Tipo y diseño de estudio	48
3.1.1.	Tipo de estudio	48
3.1.2.	Diseño de estudio	48
3.2.	Población y muestra	48
3.2.1.	Población	48
3.2.2.	Muestra	48
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.3.1.	Revisión y análisis documental	49
3.3.2.	Encuestas	49
3.3.3.	Estadísticas	49
3.3.4.	Instrumentos de recolección de datos	49
3.4.	Procedimiento de recolección de datos	49
3.5.	Validez y confiabilidad del estudio	50
3.6.	Plan de análisis. rigor y ética	51

CAPITULO IV	52
RESULTADOS	52
4.1. RESULTADO I	52
4.2. RESULTADO II	57
CAPÍTULO V	70
DISCUSIÓN	70
5.1. DISCUSIÓN I	70
5.2. DISCUSIÓN II	71
CAPÍTULO VI	75
CONCLUSIONES	75
CAPÍTULO VII	77
RECOMENDACIONES	77
CAPÍTULO VIII	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
CAPÍTULO IX	80
ANEXOS	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	57
¿Conoce usted sobre que trata el acceso al empleo público?	
GRÁFICO 2	58
¿Considera usted que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público?	
GRÁFICO 3	59
¿Considera usted que el juez vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin concurso de público de méritos?	
GRÁFICO 4	61
¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminad?	
GRÁFICO 5	62
¿Considera usted que la cláusula sexta del acta de suspensión de huelga donde se menciona que se expedirá resolución administrativa a los servidores judiciales con contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada vulnera la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público?	
GRÁFICO 6	64
¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajo judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indetermina?	
GRÁFICO 7	65
¿Conoce usted cuales son los tipos de regímenes laborales por medio del cual una persona puede ser servidor público?	
GRÁFICO 8	66
¿Considera usted que el servidor público es todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la administración pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividad o funciones en nombre o servicio del estado?	
GRÁFICO 9	68
¿Conoce usted si un servidor público cuenta con más derechos laborales dependiendo de qué tipo de contrato laboral?	
GRÁFICO 10	69
¿Considera usted si puede llamarse servidor público a una persona que es contratado bajo la modalidad de locación de servicios?	

RESUMEN

El presente análisis jurídico del trabajo de investigación denominada acceso al empleo del servidor público a plazo indeterminado, se basa en una sentencia casatoria emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, para que se reconozca a los servidores judiciales sujetos a una relación de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad en ser calificados como trabajadores sujetos de trabajo de naturaleza indeterminada. La materia en discusión es la transgresión del debido proceso y del artículo 05 de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, mismas que, a consideración del procurador público, debían esclarecerse a través de la sentencia casatoria antes mencionada (Casación N° 20310-2022. Lima). Así, entonces, se desprende de la misma que la parte demandante Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ PERÚ, interpusieron demanda en donde solicitaron que se emita resolución administrativa disponiendo el ingreso a la condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales contratados a plazo fijo, bajo el régimen del decreto Legislativo número 728; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

El principal objetivo de la casación en mención es resolver la controversia originada a raíz del acta de suspensión de huelga del veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve en donde el Poder Judicial se comprometió a emitir Resolución Administrativa para el ingreso a la condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales; para determinar si los órganos de menor jerarquía resolvieron conforme a derecho. Como resultado de dicho análisis se obtuvo que mediante la resolución del quince de diciembre de dos mil veintidós se declaró procedente el recurso, obrante a fojas noventa y ocho a ciento dos; de acuerdo a ello el recurso fue declarado fundado, de las dos infracciones normativas mencionadas, solo una declarado procedente que es la infracción del artículo 5° de la Ley 28175, Ley de Marco del Empleo Público.

En consecuencia, prevaleció la Ley 28175, Ley de Marco del Empleo Público; y, declararon infundada la demanda en todos sus extremos interpuesta por la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial – FENASIPOJ PERÚ, sobre relación laboral indeterminado y otros.

PALABRAS CLAVES

Acceso al empleo. Contrato de trabajo. Contrato de trabajo a plazo indeterminado. Debido proceso. Ley Marco del Empleo Público. Régimen público. Régimen privado. Servidor Público.

ABSTRACT

The present legal analysis of the research work called access to public servant employment with an indefinite period is based on a cassation decision issued by the Second Chamber of Constitutional and Social Transitory Law of the Supreme Court of Justice of the Republic, for the recognition of judicial servants subject to a fixed-term employment relationship subject to qualification as workers subject to indefinite employment. The matter under discussion is the violation of due process and article 05 of Law No. 28175, Framework Law of Public Employment, which, in the opinion of the Public Ministry, must be clarified through the aforementioned cassation decision (Cassation No. 20310 -2022). . Lime). Thus, it is clear that the plaintiff National Federation of Unions of the Judiciary – FENASIPOJ PERÚ, filed a lawsuit requesting the issuance of an administrative resolution that provides for the admission to the condition of indeterminate contract of judicial workers hired under the regime of Legislative Decree No.728; plus the payment of legal interest, costs and expenses of the procedure.

The main objective of the cassation in question is to resolve the controversy arising from the strike suspension act of November 28, 2019, where the Judiciary undertook to issue an Administrative Resolution for entry into the condition of indefinite contract. judicial workers; determine whether the lower bodies resolved in accordance with the law. As a result of said analysis, it was obtained that by resolution of December 15, two thousand twenty-two, the appeal was declared admissible, on pages ninety-eight to one hundred and two; Consequently, the appeal was declared founded, of the two regulatory violations mentioned, only one was declared admissible, which is the violation of article 5 of Law 28175, Framework Law of Public Employment.

Consequently, Law 28175, Framework Law of Public Employment, prevailed; and, they declared the lawsuit unfounded in all its aspects filed by the National Federation of Unions of the Judiciary – FENASIPOJ PERÚ, regarding an indeterminate employment relationship and others.

KEYWORDS

Access to employment. Employment contract. Indefinite-term employment contract. Due process. Framework Law of Public Employment. Public regime. Private regime. Public Servant.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de suficiencia profesional denominada acceso al empleo del servidor público a plazo indeterminado, se refiere a la interposición del recurso de casación interpuesto por el procurador público de la demandada el Poder Judicial, del seis de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos nueve a doscientos veintiocho, que confirmó la sentencia de primera instancia del treinta de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas noventa y cinco a ciento veinte, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial del Perú – FENASIPOJ PERÚ, sobre relación laboral indeterminado y otros de la Corte Superior de Justicia de Lima. En consecuencia, se reconoció en parte la pretensión del demandante tanto en la primera instancia como en la segunda instancia sostienen principalmente que, no existe impedimento que permita asumir que el acuerdo adoptado en la cláusula sexta del Acta de Suspensión de Huelga de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve es contrario al orden público que justifique la ausencia de su virtualidad jurídica, pues sus efectos y consecuencias nada tienen que ver con el ingreso o acceso al empleo público, sino que recaen en una relación de empleo público ya constituida pero dentro del régimen de contratación de trabajo modal propio del esquema del régimen común de la actividad privada.

En ese contexto, de los derechos fundamentales que comprenden al ámbito del derecho al debido proceso, encontramos al derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales; la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público así, entonces, la recurrente argumenta que existe infracción normativa de naturaleza procesal y sustantiva a las normas antes citadas, ya que considera que la Sala Laboral Permanente no resolvió de forma adecuada.

Por ello, de acuerdo con lo resuelto por el Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima, mediante sentencia del treinta de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas noventa y cinco a ciento veinte, declaró fundada en parte la demanda.

En ese sentido, el recurrente al no estar conforme con dicha resolución interpuso recurso de apelación, en donde que, a su turno, la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista del seis de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos nueve a doscientos veintiocho, confirmó la Sentencia apelada, bajo similares argumentos.

Algunos de los argumentos mencionados a lo largo del análisis de la casación bajo estudio fueron que se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación N.º 15284-2018-Cajamarca, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, siendo que además la redacción de la Sentencia obedece a las reglas de la lógica, por lo que ha respetado lo previsto en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú y 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.

Es por ello que, de acuerdo a todo lo anteriormente expuesto, existe una serie de antecedentes mediante el cual el órgano jurisdiccional se ha pronunciado sobre el tema, pues, en buena cuenta se puede traer a colación

lo resuelto por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 11169-2014, La Libertad; donde menciona que 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”.

Por todo ello es que se evidencia la importancia del estudio de la casación ya tantas veces mencionada (Casación N° 20310-2022. Lima). En otras palabras, por su transcendencia en resolver una situación de conflicto y que fueron las razones que motivaron el estudio de los argumentos; así como también, por su gran impacto en la sociedad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Antes de proceder a mencionar cuáles son las interrogantes y los objetivos que formulamos como parámetros para el desarrollo del presente trabajo de suficiencia profesional, por lo tanto resulta útil explicar algunas razones por las cuales se arribaron a tales parámetros, dado que tiene concordancia con la justificación e importancia que se ha venido sosteniendo a lo largo del presente trabajo y frente a ello ayudarán a tener un mayor entendimiento de los argumentos planteados como problema (interrogantes y objetivos) en la presente, recurriendo, claro está, a supuestos específicos planteados por los investigadores, que, en cierta medida, también buscarán dilucidarlos y/o resolverlos con las conclusiones a las que se arriben.

Así pues, como se ha venido mencionando en la parte introductoria del presente trabajo, es una realidad constante los casos en nuestra sociedad; es decir, que existen diferentes trabajadores en la administración pública sujeto a diversas modalidades de contrataciones y frente a ello puede existir situaciones en donde los trabajadores soliciten las mejoras laborales por diversas circunstancias que se puedan originar; en ese sentido la casación materia de análisis trata que la parte demandante que viene a ser la Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial del Perú – FENASIPOJ PERÚ, en donde se solicitó que se emita resolución administrativa disponiendo el ingreso a la condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales contratados a plazo fijo, bajo el régimen del decreto legislativo 728 más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso dado que se realizó un acuerdo adoptado en la cláusula sexta del “Acta de Suspensión de Huelga” del veintiocho de dos mil diecinueve; siendo ello respetado en un primer momento cuando se emitió la Resolución Administrativa N° 000292-2020-CE-PJ del quince de octubre de dos mil veinte, que fue declarada nula y sin efecto por medio de la Resolución Administrativa N° 000325-2020-CE-PJ.

El sustento para tomar tal decisión fue que contravenía expresamente con la ley N° 28175 pues mencionaron también que se debe tener presente que el acceso a la condición de trabajador permanente al servicio del Poder Judicial, solo puede darse mediante concurso público de méritos.

El problema que confiere la presente casación es determinar la contravención de la norma del debido proceso y de la infracción normativa del artículo 5 de la Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público; en el desarrollo sobre el debido proceso los jueces supremos mencionaron que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales y que no se evidencia la existencia de alguna causal que fueron enumeradas en la Casación N° 15284-2018-Cajamarca y de acuerdo a ello se determinó que la causal procesal que se denunció deviene en infundada; sobre la causal material del artículo 5 de la Ley 28175 los magistrados supremos mencionaron que para el ingreso a la administración pública para ser considerados como servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, deberán haber ingresado a prestar servicios en la administración mediante concurso público de méritos, y la presente ley tiene como principios esenciales el mérito y la capacidad, la razón por el cual se exige un concurso público es porque permitirá una verdadera igualdad de oportunidades, con ello se busca que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes y siempre brindar servicios de calidad a los usuarios; es así como se declara fundada la infracción normativa.

En diferentes momentos se quiso implementar normas en donde se otorgue al trabajador un contrato indeterminado sin la necesidad de ganar un concurso público de méritos; es así que podemos mencionar lo resuelto por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Exp. 00013-2021-PI/TC declaró, por

mayoría, parcialmente inconstitucional la Ley 31131, en sus artículos 1, 2, 3, 5 y Disposiciones Complementarias Finales, que disponían la incorporación de los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728 argumentando que la mencionada ley sacrifica la meritocracia como un principio basilar del acceso a la función pública; es así que es importante determinar los límites de acceso a la administración pública bajo contrato de régimen de la actividad privada de manera indeterminada, por lo tanto deberá cumplirse determinados estándares.

Dicho todo esto, convenimos en plantearnos las siguientes interrogantes y objetivos:

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.1. Pregunta General

- ¿Los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos?

1.1.2. Preguntas específicas

- ¿En una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador?
- ¿Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos?

1.1.3. Objetivo general

Determinar si los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos.

1.1.4. Objetivos específicos

- Establecer si en una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador.
- Establecer si se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos.

1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La gran importancia de poder conocer las consecuencias de cambio del contrato de plazo fijo a contrato de naturaleza indeterminada en donde no exista un concurso público de méritos. Para esto es indispensable que los jueces motiven adecuadamente sus resoluciones explicando los motivos por el cual se puede dar o no la razón. El presente trabajo de suficiencia profesional reviste de relevancia social, debido a su gran impacto que puede formar y las implicancias del mismo, donde diversos profesionales solicitan la modificación de un contrato a plazo fijo por uno de naturaleza indeterminada.

Teóricamente es de importancia porque permitirá poder conocer de una forma más específica el tema acceso al empleo público, sus implicancias y cuáles pueden ser las causas por el cual se otorgue una modificación. También, porque servirá a otros investigadores como biografía o antecedente. Desde lo jurídico, los jueces deberán garantizar igualdad. Dicho todo de esta manera,

la justificación del presente trabajo se basa en el gran interés respecto si es posible ingresar a la administración pública bajo el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728 sin haber ganado un concurso de méritos y cuáles podrían ser las consecuencias.

1.3. VARIABLES

1.3.1. Variable independiente

Acceso al empleo

1.3.2. Variable dependiente

Servidor Público

1.4. INDICADORES DE LAS VARIABLES

1.4.1. De la variable independiente

Cuestionario a abogados/trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto.

- Guía de observación (análisis de respuestas)

1.4.2. De la variable dependiente

Cuestionario a abogados/trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto y del Ministerio Público – Distrito Fiscal de Loreto.

- Guía de observación (análisis de respuestas)

1.5. SUPUESTOS

1.5.1. Supuesto general

Los trabajadores judiciales si pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos.

1.5.2. Supuestos específicos

- En una relación laboral no se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajado.
- No se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

a) Internacional

Según Martínez (2019), realizó la tesis de Grado para optar al título de Especialista en Derecho Administrativo, por la Universidad La Gran Colombia, titulado: **“Desnaturalización de los Contratos de Prestación de Servicios entre particulares y el Estado colombiano en el período 2008-2018”**.

Objetivo:

Los objetivos de la investigación mencionada son las siguientes: como objetivo general analizar el fenómeno de la contratación a través de prestación de servicios por parte del estado colombiano en su calidad de contratante y como objetivo específico identificar la responsabilidad del estado al extralimitar su actuar en calidad de contratante desnaturalizando una modalidad de contratación.

Conclusiones:

Las conclusiones arribadas de la investigación del autor Martínez son: Se podrá realiza la identificación para que, con ello determinar la vulneración de derechos laborales por medio de la vinculación de trabajadores por la modalidad de prestación de servicios, en ese sentido no es posible determinar si esta práctica general de contratación hace parte de una orden al interior de la administración o del jefe-representante que pueda dirigir la entidad pública. En ese sentido mencionamos que el contrato de prestación de servicios se ha desnaturalizado, pues su masiva excesiva utilización ha logrado ocultar los

verdaderos contratos laborales bajo una figura contractual que vulnera derechos de los trabajadores vinculados, en ese sentido la misma administración pública a sabiendas que esa persona tendrá un horario de entrada y salida por ello existir una clara subordinación, entonces tendrá la condición de trabajador, existiendo por ello derechos laborales y para evitar eso cambian el tipo de contratación. Es así que se puede evidenciar la gran cantidad de cargos en las entidades públicas son cubiertos a través del vínculo de la prestación de servicios y que muchas veces son puestos para favores electorales, pues este personal suele ser cambiado, por lo tanto estas personas que acceden a estos puestos saben que en un tiempo serán retirados, a pesar de ello y a sabiendas que su contratación no es la correcta deciden con aceptar el cargo.

Pertinencia e importancia:

El trabajo que presentamos es pertinente e importante por que aborda temas relacionados con la casación materia de análisis, en la presente investigación se menciona que la utilización masiva de disfrazar contratos laborales; se evidencia que no solo en el Perú se tiene estos problemas que al día de hoy aún no existe una real situación, los servidores judiciales por distintas razones pueden estar laborando bajo una determinada contratación pero de acuerdo a los hechos puede existir que no se le están reconociendo sus derechos, puede existir la desnaturalización de la misma, y frente a ello esta persona podrá interponer las acciones que considere pertinente.

b) Nacional

Según Guillen (2022), realizó tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, por la Universidad César Vallejo - Perú, titulado: **“Meritocracia y desempeño laboral del personal en una unidad ejecutora del Ministerio Público – 2021”**.

Objetivo:

Los objetivos de la investigación mencionada son las siguientes: como objetivo general determinar la correlación entre la variable meritocracia y la variable desempeño laboral.

Conclusiones:

Las conclusiones arribadas de la investigación del autor Guillen son: Al correlacionar la variable meritocracia y la variable desempeño laboral, se obtuvo $p \text{ valor} = .036 < .050$ y $Rho = .141^{**}$, esto significara que entre las variables existe una correlación de nivel positiva, muy baja, en ese sentido acertando con la hipótesis planteada, es así, mientras se emplee la meritocracia para acceder a altos cargos, el desempeño laboral en los trabajadores ira cambiando en mejoras, dado que estos trabajadores se enfocaran en especializarse; siendo más responsables, con la idea que si logran cumplir esos parámetros podrán acceder a tales cargos. Se describió la meritocracia en el personal de una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico 2021 concluyendo en que el nivel de la meritocracia en los encuestados son medianamente altos donde el 40.8%, considera altamente esta variable como factor determinante, mientras que el 50.2%, considera medianamente esta variable como factor determinante, se tiene así la responsabilidad ante las autoridades, la independencia política y la capacidad técnica demuestran un nivel medianamente alto, por consiguiente los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Ministerio Publico 2021 demuestran integridad, conocimiento, responsabilidad y cumplimiento por las normas establecidas para el trabajo en equipo y sobre todo ante las autoridades de su institución.

Pertinencia e importancia:

El trabajo que presentamos es pertinente e importante por que aborda análisis respecto a la casación materia de análisis, en la presente investigación se menciona a la meritocracia; en ese contexto es desarrollo argumentativo de

la presente casación hace referencia al mérito y la capacidad, los principios de oportunidades sin discriminación donde se menciona para acceder a un contrato de naturaleza indeterminada se debe acceder por medio de un concurso público de méritos por ello permitirá que todas las personas puedan asumir responsabilidades con todas las capacidades que lo requiera.

Según Vásquez (2020), realizó la tesis para optar el grado de Abogado, por la Universidad Señor de Sipán - Perú, titulado: **“Desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen mype, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018”**.

Objetivo:

Los objetivos de la investigación mencionada por el señor Vásquez son los siguientes: como objetivo general es someter a análisis la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018 y como objetivos específicos identificar los factores de desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018 y explicar los fundamentos teóricos de la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, en las empresas del sector comercio bajo el régimen MYPE, en la provincia de Chiclayo en el periodo 2018.

Conclusiones:

Las conclusiones arribadas de la investigación del autor Vásquez son: Una gran mayoría, el 80% evidencian que están siendo afectados por una presunta desnaturalización de sus vínculos laborales. Por lo tanto, la desnaturalización de los contratos laborales, está referida a la totalidad de la infracción a las leyes que protegen el contrato de los trabajadores y que por no se respeta lo estipulado al tipo de contratación, tales como trabajar aún habiendo culminado

su contrato, cuando no se remunera lo que manda la ley como sueldo mínimo. También se busca analizar los fundamentos teóricos de la variable de estudio, que permitirá elaborar los instrumentos de la investigación y a su vez poder encontrar la problemática en específico por todo lo mencionado podemos concluir que la desnaturalización de los contratos por necesidad del mercado, tergiversan el ejercicio del art. 53° del TÚO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y de la Ley 28806. En ese sentido al originarse la desnaturalización de estos contratos se trata de evitar el reconocimiento por parte de la entidad de los derechos laborales.

Pertinencia e importancia:

El trabajo de investigación que presentamos es pertinente e importante porque aborda temas relacionados a la casación N° 20310-2022 Lima materia de análisis en el presente trabajo de suficiencia profesional; en donde se evidencia el no cumplimiento de lo establecido en nuestra normatividad y eso origina que exista la desnaturalización del contrato y que ello no es ajeno a la realidad de la administración pública en donde la contratación de un determinado personal y su actividad que realiza son diferente a lo que debería realizar y ello origina que ante algún problema pueda recurrir al Poder Judicial solicitando que se reconozcan tales derechos que considere que han sido vulnerados.

c) Regional y local

Según Tamani (2021), realizó el Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el grado de Abogado, por la Universidad Científica del Perú – UCP, titulado: **“Análisis de la desnaturalización de contrato de trabajo frente a la locación de servicios e ineficacia de contrato administrativo de obrero municipal. Casación Laboral N° 7405-2018 Lima Este”**.

Objetivo:

Los objetivos de la investigación mencionada son las siguientes: como objetivo general determinar cuándo se produce la desnaturalización del contrato laboral de un obrero municipal y si ésta es causal de ineficacia de dicho contrato y como objetivos específicos determinar los factores de la desnaturalización de un contrato administrativo, determinar si la desnaturalización de un contrato laboral causa la nulidad del mismo y determinar el régimen laboral al que pertenecen los obreros municipales y los requisitos para ser considerado obrero municipal.

Conclusiones:

Las conclusiones arribadas de la investigación del autor Tamani son: Se desnaturaliza la relación laboral cuando los presuntos beneficiarios han sido solo formalmente contratados bajo alguna modalidad, siendo en la realidad aquellas personas que deben ser consideradas trabajadores a plazo indefinido. En ese sentido al estar determinado por ley el régimen laboral de los obreros municipales, constituye una práctica no legal la que se realiza en varias entidades estatales, al contratar a quienes desempeñan funciones como obreros municipales por medio de contratos civiles, diferente al régimen privado de la actividad pública establecido por ley, con ello se evidencia una clara afectación de sus derechos laborales. Por lo tanto, se origina una simulación absoluta y que será una causal de nulidad de contrato dado que al contratarse a un trabajador bajo un contrato civil o administrativo para ocultar las funciones de obrero municipal.

Pertinencia e importancia:

El trabajo que presentamos es pertinente e importante por que aborda temas con relación a nuestra casación materia de análisis en donde se puede verificar la existencia de incumplimiento de normas de los trabajadores,

alrededor de toda la entidad pública existe diversas falencias y diversos incumplimientos respecto a las contrataciones, por ello muchos trabajadores con posterioridad suelen recurrir al Poder Judicial solicitando el reconocimiento de tal derecho, por la forma de como actuó en ese momento el Estado y si se logra determinar dicha vulneración se optará por las medidas necesarias.

Según Flores (2017), realizó el Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el grado de Abogada, por la Universidad Científica del Perú – UCP, titulado: **“Reposición Laboral por Desnaturalización de Contrato Modal - STC-05057-2013-PA/TC - Precedente Huatuco”**.

Objetivo:

Los objetivos de la investigación mencionada son las siguientes: como objetivo general determinar si la sentencia N° 05057-2013-PA/TC, denominado Precedente Huatuco sobre reposición por despido incausado, afecta el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y el derecho a la protección contra el despido arbitrario y como objetivos específicos determinar si el precedente Huatuco vienen aplicando todos los órganos jurisdiccionales en casos similares, determinar si procede ordenar la reposición de trabajadores del sector público que no hayan ingresado por concurso público a una plaza presupuestada, cuando se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil y determinar si la vía ordinaria es idónea e igualmente satisfactoria que el proceso de amparo para que los trabajadores afectados por despido incausado pretendan su reposición.

Conclusiones:

Las conclusiones arribadas de la investigación de la autora Flores son: La resolución N° 05057-2013-PA/TC, denominado Precedente Huatuco afecta el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y el

derecho a la protección contra el despido arbitrario, dado que mediante este precedente aquellos trabajadores que realizan labores bajo esta modalidad de contrato sujeto a modalidad por servicio específico en aquellas entidades públicas; en ese sentido al no ingresar por concurso público a una plaza presupuestada, no solo se ven afectados en su derecho de acción por que no pueden demandar la reposición a sus centro de laborales por despido incausado, frente a la desnaturalización del contrato modal o civil, de acuerdo a lo mencionado también se vulnera su derecho constitucional de igualdad ante la ley, en relación a los trabajadores del sector privado; como se resolvió en la Sentencia recaída en el Exp. N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03 emitida por el Tribunal Unipersonal de la Cuarta Sala Laboral de Lima. El precedente Huatuco, no vienen aplicándose uniformemente por los órganos jurisdiccionales en casos similares, incluso el propio Tribunal Constitucional, en la sentencia N° 06681-2013-PA/TC-Lambayeque, interpuesto por RICCHARD NILTON CRUZ LLAMOS, señaló que el precedente Huatuco busca proteger la carrera administrativa, debiendo diferenciar entre ingreso a la administración pública con la promoción de la carrera administrativa, en ese sentido declaró fundada la demanda ordenando la reposición del demandante, a su puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Pátapo, por desnaturalización de los contratos civiles; así como también se implicó el precedente Huatuco en la Casación Laboral N° 18032-2015 Callao. Si procede ordenar la reposición de trabajadores del sector público que no hayan ingresado por concurso público a una plaza presupuestada, cuando se demanda la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil, mientras está vigente la prestación de servicios, tal como ha sido resuelto en la Casación Laboral N° 18032-2015-Callao. La vía ordinaria es idónea e igualmente satisfactoria que el proceso de amparo para que los trabajadores afectados por despido incausado pretendan su reposición, tal como lo ha establecido el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 03070-2013-PA/TC, concordante con el inciso 2 del artículo 2º de la Ley 33 Procesal del Trabajo N° 29497 y el II Pleno Jurisdicción al Laboral realizado el 2014.

Pertinencia e importancia:

El trabajo que presentamos es pertinente e importante porque vincula a nuestra casación materia de análisis, en ese sentido podemos analizar una de las conclusiones arribadas en la mencionada investigación en donde se señala que si es procedente ordenar la reposición de trabajadores del sector público que no hayan ingresado por concurso público cuando se demanda la desnaturalización del contrato; ese sentido tiene un fundamento distinto al de la casación materia de estudio en donde se menciona que la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público establecen principio esenciales como el de mérito y la capacidad, asimismo; los principios de la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciables de los derechos reconocidos por la Constitución y por el cual los servidores judiciales deben para acceder a un contrato de naturaleza indeterminada deben haber ganado un concurso público de méritos.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Acceso al Empleo

Según Arrisueño (2020), señala que el acceso al empleo, viene a constituir una herramienta para de suma importancia para redefinir la función del Estado y su relación con la ciudadanía. Es por ello que se busca que las instituciones públicas puedan brindar servicios de calidad y para llegar a ese objetivo se tienen que realizar diversas actividades para lograr tener instituciones eficientes, eficaces.

Como grupo mencionamos que el acceso al empleo público se puede dar bajo diversas modalidades, en donde aquellos pueden ingresar a formar parte con o sin haber ganado un concurso público de méritos, a lo largo de la historia se sigue teniendo esos problemas dado que no hay una uniformidad respecto de los servidores públicos; si bien existe la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR que tiene la misión es fortalecer a las personas que laboran en las entidades públicas de manera integral y continua para que se brinde un mejor servicio a la ciudadanía con ello se busca que el Estado tenga con personas orientados al servicio que se rige por principios de méritos, ingresos mediante procesos transparentes y evaluación constante por el logro de objetivos concretos con incentivos en base al rendimiento, sin embargo; después de haber transcurrido diez años aproximadamente desde su promulgación, se sigue padeciendo de estos problemas, en donde ante diversas vulneraciones de los trabajadores, inician diversos procesos judiciales, que pueden demorar mucho tiempo para obtener un resultado favorable, y que en un alto nivel de casos el órgano jurisdiccional resuelve a favor de los trabajadores.

De acuerdo al análisis de la Casación que es materia de nuestro Trabajo de Suficiencia Profesional, se puede evidenciar que todo surge cuando trabajadores judiciales realizan una huelga donde se dio por finalizada

con el acta de suspensión de huelga entre el Poder Judicial y el Comité Nacional de Lucha Judicial del 28 de noviembre del 2019 en donde en el numeral sexto se estableció que el Poder Judicial se compromete a emitir Resolución Administrativa para el ingreso a condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo 728, es así que se estableció criterios para ello como que los trabajadores hayan cumplido cuatro años de servicios continuos, que la plaza este vacante y presupuestada. Es así que se inicia todo este problema legal; dado que el Poder Judicial cambia su postura primigenia y menciona a la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público que tienen como principios esenciales el mérito y la capacidad; por lo tanto, los magistrados supremos en base a ese sustento legal, mencionaron para que un trabajador judicial pase que tener un contrato de trabajo a plazo fijo a uno de naturaleza indeterminada deberá haber ganado un concurso público de méritos. Respecto de lo argumentado nuestro grupo estamos de acuerdo, dado lo que se busca en las entidades públicas es que día a día sean mejores, más eficientes, que puedan brindar mejores atenciones a los usuarios y eso se va lograr dando lineamientos donde deberá primar la meritocracia, porque si no se va privilegiar ello, nuestras instituciones públicas seguirán con muchos problemas que será imposible poder encontrar una solución.

2.2.1.1. Empleo público peruano

Podemos mencionar que el Estado debe ser considerado hoy en día, como uno de los principales empleadores de las economías modernas que se hace necesaria por el motivo que hace referencia a los servicios básicos y públicos que brinda como por ejemplo a la educación, la salud, la seguridad ciudadana, justicia. En la actualidad, existe en el Perú un acuerdo entre diversos especialistas, políticos, empresarios y población en cuanto a la necesidad de modernizar el Estado con la finalidad que todas las entidades públicas puedan brindar servicios de calidad a los usuarios. Sin embargo, se puede evidenciar diversos problemas que se presenta para alcanzar tales objetivos, por ejemplo, la burocracia en la relación entre Estado y ciudadanía,

así como la alarmante situación actual del empleo público, hacen que su reforma en el marco de la modernización del Estado sea impostergable. También se menciona que uno de los factores por el cual sigue teniendo estos problemas en la modernización del Estado es un componente político, en ese sentido se puede argumentar en esa misma línea que el factor político es sumamente importante y fundamental para una modernización; el Estado por muchos años está siendo integrado por un gran número de personas que no tienen la experiencia, la operatividad en un desempeño de cargo, o puede darse el caso que cumpliendo con todos los requisitos para ello no pueda asumir de forma correcta, ahora como estos trabajadores pueden acceder a estos cargos, la respuesta será por diferentes favores políticos, aportes a la campaña; en diferentes municipios provinciales como distritales se puede apreciar un gran número de trabajadores que ingresaron a la administración pública por haber aportado a la campaña, y que estarán por un tiempo determinado, ello también es un problema que enfrenta la administración pública, dado que por diversas razones, se despiden a los trabajadores sin un motivo que justifique su salida y en su gran mayoría recurren al órgano jurisdiccional en busca de solución, en ese sentido el órgano jurisdiccional termina declarando fundada sus demandas, ocasionando así que más personas integren la administración pública; también mencionar que ese trabajador solicitara una indemnización por lucro cesante, daño moral, que su prueba fundamental será la sentencia donde se ordena su ingreso a la administración pública, si bien es cierto que estos tipos de indemnización no se va calcular por el tiempo que se dejó de laborar, sin embargo; será un referente que el magistrado deberá tomar en cuenta para una cuantificación de forma prudencial. Esos tipos de problemas se generan porque los que asumen esos cargos tienen órdenes de sus superiores, y como los cargos son cambiantes, la responsabilidad asume el propio Estado perjudicando así al objetivo de tener una verdadera modernización del Estado, si no se realiza medidas que realmente puedan cambiar las cosas seguiremos con estos problemas, sin saber cuándo se verá los resultados.

Los problemas y las falencias mencionadas del empleo público en el Perú son por el marco legal inadecuado, las mismas contrataciones en los documentos son diferentes a la realidad, por ejemplo se realizan diversas contrataciones en la administración pública en donde los trabajadores no tienen ningún tipo de beneficios laborales dado que no existe subordinación y al no existir ello no puede existir tales derechos, sin embargo; en la realidad se puede apreciar que estos trabajadores si son subordinados, pero por la modalidad de contratación los propios funcionarios que realizan estos tipos de contrataciones hacen todo lo posible para evitar la subordinación, por ejemplo, estas personas no tienen un registro formal de su hora de entrada y salida pero extraoficialmente ya saben a qué hora entran y a qué hora salen; apreciando con ello que el propio Estado favorece a un desorden dentro de las instituciones, y que estos trabajadores al ser cesado sin causa justificada recurren al órgano jurisdiccional, el propio Estado debería ser el primer en cumplir con los temas laborales, pero no es así, es por ello que la modernización del Estado se va retrasando con el pasar de los años. Otros de los problemas son el resultado de factores políticos y organizacionales como se había mencionado, son estos problemas por el cual las instituciones públicas seguirán sin poder brindar servicios de calidad a los usuarios. Con relación al marco legal, una de las principales limitaciones está vinculadas a la rigidez para contratar y despedir trabajadores, donde estas contrataciones no se condicen con la realidad, evitan cumplir con lo establecido para evitar erróneamente un incremento en el presupuesto del Estado, para fijar sueldos competitivos y para premiar el mérito e incentivar el buen desempeño del trabajador, con esos tipos de contrataciones no se puede premiar el mérito por el contrario debería haber sanciones al darse cuenta de ello, el trabajador sabe que la forma de contratación no es la correcta y que debería tener beneficios, sin embargo; por la necesidad de generar ingresos hace que decida optar por realizar esas funciones.

2.2.1.2. Empleo público y su amplitud suficiente

Podemos mencionar en el Perú posee una regulación que desarrolla en cuerdas separadas es así que se tiene empleo público que estará relacionado a todas aquellas personas que laboren en las diferentes públicas y el derecho del trabajo del sector privado; respecto del empleo pública se evidencia una serie de regulaciones contractuales que genera un problema, es así que ello origina que la modernización del Estado va seguir ampliándose, es así que no se obtendrá servicios de calidad. En ese sentido nuestro sistema peruano cuenta con tres grandes regímenes laborales a los cuales se ha añadido uno nuevo que es de aplicación progresiva. De acuerdo a lo mencionado existen otras modalidades para prestar servicios personales en la administración pública, sin embargo; esas modalidades muchas veces no es correcto de acuerdo a las actividades que un trabajador pueda realizar; en ese escenario que puede evidenciar que existen diferentes contrataciones que según el contrato no tiene subordinación en donde de acuerdo al trabajo si los tiene, es así que el propio Estado genera un desorden en toda la administración pública y origina también perjuicio económico, cuando estos trabajadores recurren al órgano jurisdiccional en busca que se resuelva ese problema. También existe afectación al principio de igualdad entre los propios trabajadores del Estado en donde de acuerdo al régimen contratado pueden tener mejores beneficios que otros, pudiendo inclusive realizar las mismas actividades y puede haber ingresado a laborar en el Estado sin haber ganado un concurso público de méritos. Entonces mencionar que el criterio de la amplitud suficiente se puede evidenciar con la gran cantidad de producción legislativa en esta materia, sin embargo; a pesar de ello, no se logra con el objetivo de modernizar el Estado. El régimen privado también tiene similares problemas respecto de contrataciones que se evidencia con el no cumplimiento de las leyes; por ejemplo, podemos mencionar que existen empresas que cumplen con todos los requisitos, son supervisados, sin embargo; cuentan con trabajadores que a pesar que existe subordinación, no cuentan con un contrato adecuado respecto de ello, y el trabajador por la necesidad que tiene acepta dicho trabajo, que más adelante si se dan las circunstancias necesarias o favorables

pueden recurrir al órgano jurisdiccional en busca de solución a estos problemas (Díaz Roncal, 2020).

2.2.1.3. Informalidad en el empleo público

Con la finalidad de superar los obstáculos a la gestión ocasionados por la rigidez del marco normativo, los funcionarios y directivos tienen la necesidad de utilizar la contratación por locación de servicios, comúnmente denominada servicios no personales. De acuerdo a ello, este tipo de modalidad les permite contratar de forma rápida a personal calificado, pagar retribuciones por encima de los remunerativos fijados y con ello se evitan el reconocimiento de los pagos por beneficios sociales. La contratación bajo la modalidad de servicios no personales, al ser de naturaleza civil, no genera vínculo laboral entre el contratado y la entidad. Sin embargo, en la práctica, los servidores tienen subordinación contando así con un horario de entrada y salida, pero que no realizan su registro en algún patrón formal, dado sus características de contratación, con ello se evidencia que el propio Estado a sabiendas que este trabajador si va estar subordinado decide realizar estos tipos de contrataciones con los fundamentos de falta de presupuesto. Esta situación genera una contingencia económica por posibles reclamos de este personal con el fin de, sobre la base del principio de primacía de la realidad, reclamar los beneficios sociales (CTS, vacaciones, etcétera) que les correspondería recibir por mantener una relación laboral con el Estado. Los problemas que causa la informalidad en la contratación de personal van mucho más allá de una contingencia de orden económico. La poca flexibilidad para la contratación de personal producto de las normas laborales y presupuestales reduce significativamente el margen de maniobra de los funcionarios y directivos, al punto que estos solamente pueden reemplazar al personal contratado por servicios no personales, bajo el riesgo de deshacerse de sus trabajadores más calificados. Esto ocasiona que la permanencia en el puesto de los contratados por servicios no personales sea generalmente corta y que incluso esté condicionada a la permanencia en el puesto de quien gestionó la contratación. Todo lo mencionado afecta significativamente en la

modernización del Estado con la finalidad de poder brindar servicios de calidad a los usuarios, si no hay un cambio significativo que realmente quiera realizar el Estado seguiremos con esos problemas, el Estado no debería realizar contrataciones que en la realidad son otros, que en la realidad existe subordinación, sin embargo, en papeles quieren hacer creer que tales trabajadores no tienen subordinación por lo tanto no le corresponde el reconocimiento de los beneficios sociales, si logramos que el Estado cumpla en realizar correctas contrataciones, será un paso más que realizara en la búsqueda de una verdadera modernización del Estado, porque si no existe aunque sea un compromiso, seguiremos mencionado estos problemas los siguientes años.

2.2.1.4. Intentos aislados de modernización

En la década de 1990, en un intento por modernizar el Estado y flexibilizar el sistema de contrataciones y remuneraciones para otorgar a las entidades facultades y mecanismos de adaptación del factor trabajo a las fluctuaciones del mercado, el gobierno de Alberto Fujimori creó las denominadas “islas de modernidad”; organizaciones en las cuales el personal se encontraba bajo el régimen laboral de la actividad privada (normado por el Decreto Legislativo 728). Entre estas entidades, se encuentran el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP) y la Defensoría del Pueblo. Asimismo, algunas de las entidades de la Administración Pública que fueron objeto de reorganización y reestructuración migraron hacia el régimen laboral de la actividad privada. Entre estas entidades, se encuentran el Congreso de la República, la Contraloría General de la República, el personal del Poder Judicial, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y la Superintendencia de Aduanas (ADUANAS). Esto ha permitido a dichas entidades contar con mayor flexibilidad para la gestión de los recursos humanos, atraer personal calificado y, a consecuencia de ello, lograr por lo general mejores resultados que las entidades en las que se aplica el régimen

de la carrera administrativa. Asimismo, resulta rescatable que estas medidas parciales de flexibilización permitieran la generación de una suerte de carrera pública “privada” o informal: un significativo número de profesionales que optaron por invertir en capacitarse y especializarse por su cuenta en temas de gobierno y políticas públicas. Su motivación era trabajar en las islas de la modernidad, como consultores bajo el régimen de servicios no personales, u ocupar cargos directivos desde los cuales implementar reformas a favor del país. Sin perjuicio de estos efectos positivos marginales, la coexistencia de los regímenes de contratación laboral ha contribuido a la fragmentación del empleo público y ha limitado las opciones que tienen los trabajadores sujetos al régimen privado para desarrollar una carrera transversal en el sector público. Asimismo, esta coexistencia introduce inevitablemente una serie de distorsiones e inequidades. Así por ejemplo, los trabajadores bajo este régimen tienen derecho a una compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente a una remuneración mensual, mientras que los trabajadores bajo el régimen de la carrera administrativa reciben una CTS equivalente a media remuneración básica, la cual, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, constituye por lo general una pequeña fracción de sus ingresos mensuales. Adicionalmente, las entidades solamente gozaban de cierta flexibilidad para fijar salarios en el momento de la contratación, toda vez que las normas de austeridad contenidas en las disposiciones presupuestales “congelaban” las remuneraciones del sector público, impidiendo cualquier tipo de mejora. Como resultado se tiene hoy en día un sector público muy deteriorado, siendo el Perú uno de los tres únicos casos en América Latina (los otros dos son Nicaragua y Uruguay), donde el promedio salarial del sector público es menor al del sector privado. A mayor abundamiento, se calcula que pasar del sector privado al público implica un recorte salarial de entre 50% y 83% del salario, según categoría ocupacional (Arrisueño Fajardo, 2020).

2.2.1.5. Regímenes laborales

- **Decreto Legislativo N° 276**

En primer lugar, se debe remitir al año 1984, durante el segundo gobierno de Fernando Belaunde, pues en dicho año se emitió el Decreto Legislativo No 276 que regula la carrera administrativa y el sistema único de remuneraciones. Al respecto, es importante mencionar que dicha norma continúa la apuesta ya iniciada por su antecesora, la Ley del Escalafón del Servicio Civil (aprobada por Decreto Ley No 11377, en 1950). La apuesta fue por una burocracia profesionalizada que tenga como base el mérito para el acceso y ascenso. Este sistema generaría una serie de beneficios en cadena que incidirían en dos planos: (i) el de los derechos subjetivos-laborales; y (ii) el del interés público. Ambos se lograrían articular gracias a la carrera administrativa, engranaje que activa ese circuito de beneficios en cadena. La carrera administrativa por la que apostó el legislador otorgaría al servidor público: (i) estabilidad laboral, para realizar su labor sin ningún tipo de condicionamiento; (ii) posibilidad real de ascenso, como motivación para capacitarse (su ascenso sería en base al mérito); y (iii) aumento salarial que consagraría la satisfacción de los derechos subjetivos del servidor público. Adicionalmente, la carrera administrativa también traería un beneficio directo en el interés público. En efecto, dado que el empleo público se subordina a este último interés, no podría tan solo regularse la satisfacción de derechos subjetivos. Por tanto, la carrera administrativa con los beneficios antes señalados promovería: (i) una fiscalización administrativa más objetiva; (ii) una mejora del servicio público pues contaríamos con servidores cada vez mejor capacitados; y (iii) el gasto eficiente de los recursos económicos del Estado, al invertirlos en la remuneración del personal más idóneo para el desempeño de las funciones.

- **Decreto Legislativo N° 728**

Posteriormente, hacia la década de los noventa, se emitió el Decreto Legislativo No 728, norma que tenía por objeto regular la actividad laboral del

sector privado. Sin embargo, aprovechando una coyuntura económica el Estado peruano extrapoló los efectos de dicha norma también al ámbito de lo público. Este fenómeno será conocido en la doctrina como la laboralización del empleo público. ¿Cuál es el problema con este proceder? Para empezar, que la norma no responde a los valores del empleador público. El empleador privado tiene objetivos distintos a los del empleador público. Además, al forzar la aplicación de esta norma a la lógica de lo público se generaron varios problemas que, con el tiempo, trajeron como consecuencia perjuicios para el interés general. Solo para mencionar uno de los problemas antes aludidos, se puede indicar que el Decreto Legislativo No 728 no contemplaba ningún tipo de procedimiento administrativo. Ello es así puesto que en el sector privado no existen procedimientos de este tipo, a diferencia del sector público en donde la actividad externa e interna de entidad pública se regula mediante ellos. Así, esto trajo un problema en relación con los procedimientos disciplinarios. Podía darse el caso que dos trabajadores cometan la misma falta, pero las consecuencias sean totalmente distintas para ambos. En un supuesto extremo, se puede señalar que la destitución para el personal adscrito al Decreto Legislativo No 276 traía como consecuencia la inhabilitación para el desempeño de la función hasta por 3 años, porque el empleador es la administración pública y no la persona jurídica que nombra o contrata. En contraste, en el mismo caso extremo del despido, pero esta vez del personal adscrito al régimen del Decreto Legislativo No 728, esta norma no contempla procedimiento administrativo; tampoco la figura de la inhabilitación, ni la tesis del empleador único. Con lo cual, las consecuencias eran distintas a pesar de haber cometido la misma falta. En paralelo, el empleador público empezó a contratar de manera fraudulenta al personal mediante locaciones de servicios desnaturalizadas. Se podría mencionar que dicha praxis se generó por la imposibilidad del nombramiento, el crecimiento de la burocracia administrativa, así como el alto costo que implicaba contratar bajo la modalidad del Decreto Legislativo No 728 (con más beneficios económicos). Esta situación irregular motivó que el gobierno transitorio de Valentín Paniagua constituyera una comisión multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la administración pública, mediante

Decreto Supremo N° 004-2001-TR. Esta concluyó con varias recomendaciones y con la identificación de algunos de los problemas ya comentados hasta aquí.

- Decreto Legislativo N° 1057

En el año 2004, en el marco del proceso de descentralización iniciado por el gobierno de Alejandro Toledo, se aprobó la Ley Marco del Empleo Público, mediante Ley No 28175. Dicha norma probablemente sea una de las más importantes apuestas por reformar el empleo público peruano; no obstante, no tuvo el desarrollo legislativo requerido para su implementación integral. Años más tarde, en el marco de la implementación del Tratado de Libre Comercio celebrado con Estados Unidos, en el segundo gobierno de Alan García, se aprobaron, entre otros, los Decretos Legislativos No 1023, que creó el ente rector en materia de gestión de recursos humanos en el Estado, y el Decreto Legislativo No 1057, que creó un nuevo régimen laboral, el contrato administrativo de servicios (CAS). En relación al CAS, vale decir que no se enmarca en la lógica de carrera, propone contrataciones de naturaleza temporal y al inicio flexibilizó el principio de mérito al permitir el acceso sin concurso público. Esta norma fue materia de una demanda de inconstitucionalidad en el año 2010 y, posteriormente, modificada hacia el año 2012.

- Ley N° 30057

Ya en el año 2013, durante el gobierno de Ollanta Humala, se emitió la Ley No 30057, Ley del Servicio Civil, que regula un nuevo régimen laboral, así como un nuevo sistema de gestión de las entidades públicas. Si bien su objeto se plantea omnicompreensivo, esto es, dice comprender a todo el personal al servicio de la Administración Pública, en la práctica, a la fecha de presentación de este artículo solo dos entidades públicas se encuentran adscritas a dicho régimen laboral (SERVIR y la Oficina de Normalización Previsional). Además, el tránsito de los servidores civiles al nuevo régimen es facultativo. Esto quiere

decir que los servidores adscritos a los regímenes de los Decretos Legislativos No 276 y No 728 que deseen permanecer en sus respectivos regímenes, podrán hacerlo. En otras palabras, la Ley No 30057 ha creado un nuevo régimen laboral, adicional a los preexistentes, contraviniendo su propio objetivo: establecer un régimen único y exclusivo. Ello dificulta que se superen las distorsiones hasta aquí planteadas, así como la unificación de los regímenes laborales en el ámbito de lo público (Díaz Roncal, 2020). Cabe mencionar que todas las normas antes mencionadas, existen otras modalidades especiales para prestar servicios en la administración pública, incluso sin respetar el mérito pues no se accede por medio de concurso público.

2.2.1.6. Ley Marco del Empleo Público

El 19 de febrero de 2004 se promulgó la vigente Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175. La norma determinó los lineamientos generales del empleo público y reguló la prestación de servicios personales de un empleado público, sujeto a subordinación y remunerado por el Estado: «Al respecto, debemos recordar que la Ley Marco del Empleo Público señala como regla general que el ingreso a la administración pública es por concurso público, estableciendo sólo excepciones de ingreso sin concurso para los empleados de confianza, los funcionarios de libre nombramiento y remoción y los directivos de libre designación y remoción. En consecuencia, debe entenderse que la mención de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 se refiere a las citadas excepciones».

Principios rectores del Empleo Público:

- Principio de legalidad

Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El

empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.

- Principio de modernidad

Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la administración pública.

- Principio de imparcialidad

La función pública y la prestación de servicios públicos se ejerce sin discriminar a las personas y sin realizar diferencias. La implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituyen discriminación en los términos de esta Ley.

- Principio de transparencia y rendición de cuentas

Busca que la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan.

- Principio de eficiencia

El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.

- Principio de probidad y ética pública

El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

- Principio de mérito y capacidad

El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicios (Mendoza Antonioli, 2018).

La presente ley tiene una relevancia de suma importancia porque servirá de razón y fundamento para la Casación Laboral N° 20310-2022 Lima que es materia de análisis de nuestro trabajo de suficiencia profesional, en donde la pretensión fue lograr que los trabajadores sujetos a una relación de trabajo a plazo fijo puedan pasar a ser calificados como trabajadores sujetos a un contrato de naturaleza indeterminada, bajo ese escenario se logra determinar que un trabajador para que obtenga un contrato de naturaleza indeterminada deberá ganar un concurso público de méritos. Bajo lo resuelto como grupo respaldamos esos argumentos, dado si se quiere que el Estado tenga una visión de modernización debemos cumplir con las modalidades de contratación, poder ingresar a la administración pública a personas con alto grado de capacitación para que puedan desempeñarse en las diferentes entidades públicas, con eso prevalecería los principios esenciales del mérito, la capacidad, igualdad de oportunidades sin discriminación; de acuerdo a ello no respetar con lo mencionado estaríamos vulnerando la igualdad de oportunidades, para que todos que deseen acceder a la administración sean evaluados y que gane el mejor.

2.2.2. Servidor Público

De acuerdo a la primera parte, podemos mencionar como grupo que el servidor público es todo aquel que realiza diversas funciones en las entidades públicas para que sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas como competitivas; con ello se podrá brindar servicios de calidad a los usuarios.

En ese sentido mencionar a la Ley de Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815) que menciona: El servidor público se considera como servidor público a todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado. En ese sentido no importa el régimen jurídico de la entidad en la que preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

2.2.2.1. Administración Pública

Según Orozco (2018) menciona que la administración pública, son todas las entidades que van a conformar el Estado, y tendrá como objetivo fundamental el servicio a la población, en ese sentido se va encargar de gestionar directa y permanentemente las relaciones con las diversas entidades públicas para que sean eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas.

La administración pública está sufriendo diversos problemas a lo largo del tiempo, y podemos mencionar aspectos de los regímenes laborales como de su propia infraestructura. Con relación a las infraestructuras de las entidades públicas se evidencia que una gran mayoría son inmuebles alquilados no son propios y de acuerdo a las circunstancias el Estado debería apuntar o tener objetivos a largo plazo con la finalidad que sus inmuebles sean propios, ello origina con el tiempo más gastos, dado que al alquilar un inmueble por lo general esos tipos de contratos el tiempo de duración es superior a los cinco años, en donde tendrán que acondicionar adecuadamente el inmueble para que realicen las tareas adecuadamente, pero al no ser lugares propios, los materiales que puedan usar, no tienen una mayor duración, dado que hay la posibilidad que cuando termina el tiempo del contrato no exista renovación; también se tiene el problema de los diferentes regímenes laborales del Estado que incrementan los diferentes problemas que ya cuenta, esos regímenes

laborales de acuerdo a las circunstancias pueden optar por cada una de ellas y justamente con la ley servir se busca unificar no solo los regímenes laborales dispares que hay en el Estado, sino también generar meritocracia pública, eso es el objetivo central de la presente, sin embargo; a pesar de ello se tiene que ya transcurrieron aproximadamente diez años desde su publicación y no se vio un cambio significativo de la misma, es por ello que un sector está en contra de la misma y solicita su derogación, frente a ese escenario se tiene que la comisión de trabajo quiere la derogación de la misma. Frente a ello tenemos que ser críticos al rol en todos estos años del Estado para determinar si con sus acciones han tenido una finalidad modernizadora del Estado, pero la realidad hace mencionar que el Estado por el contrario hace lo contrario y eso ocasiona seguir ampliando los plazos para modernizar al Estado, cuando se evidencia las formas de contrataciones del Estado que no le corresponde a tales trabajadores con la finalidad de no reconocer sus derechos laborales, evitan que ese trabajador sea subordinado, no marca asistencia ni de entrada ni de salida pero si tiene un personal que a pesar que no marca asistencia sí está supervisado, y cuando obtén en algún momento con despedirle, ellos decidan iniciar procesos judiciales, en donde un gran número son repuestos y también tienen derecho a un pago por concepto de indemnización. Otros de los problemas que también tienen la administración pública es el retraso de pagos con sus proveedores de cualquier rubro; hay situaciones que el proveedor después de entregar diversos productos o servicios, y de acuerdo a los documentos pueden mencionar que serán pagados al término de la misma y cancelado en un mes o dos meses, sin embargo; pueden pasar más de cinco meses en donde no se realiza el abono correspondiente y en el mejor de los casos en ese estadio logran cancelar al proveedor; hay circunstancias más perjudicial que comente el Estado es decir después que el proveedor cumple con los servicios pactados o la entrega de diferentes servicios, cuando el proveedor solicita la cancelación de la misma, la entidad le responde que no cuentan con dinero para la cancelación de la misma y que opten por las medidas legales pertinentes, frente a ese escenario, ese proveedor tienen que realizar un proceso judicial para el cobro de la misma, que le va implicar un gasto mayor en varios conceptos, es así lo ilógico del sistema público que

muchos proveedores piensan que el Estado es muy responsable con sus obligaciones con sus proveedores, como grupo creemos que uno de los puntos también importantes para la modernización del Estado es que todos sus proveedores sean pagados sin la necesidad de recurrir al órgano jurisdiccional, la modernización está en dotar a la administración pública de sistemas que sean capaz de evitar estos problemas que seguimos teniendo; en ese sentido si el propio Estado incumple sus contratos, que podríamos esperar de un particular, ese comportamiento puede ser analizado por un particular y decir si el Estado incumple porque yo no puedo incumplir y que recién voy a pagar cuando me demanden; eso es lo que genera el Estado al tener esos problemas de pago.

2.2.2.2. Acercamiento a lo que piensan los servidores públicos y al clima ético en el que se desenvuelven

Considerando que ni la CAN ni la Secretaría de Integridad Pública ni la Presidencia del Consejo de Ministros manejan data o información sobre la gestión de los temas éticos al interior de las entidades y, tomando en cuenta las recomendaciones del Estudio de Integridad de la OCDE para el Perú, entre las que se señala que SERVIR podría realizar encuestas para determinar la familiaridad de los servidores públicos con los valores éticos y para monitorear la implementación del Código de Ética de la Función Pública, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (órgano de línea), decidió llevar adelante un primer sondeo que nos brinde datos sobre algunos elementos del clima ético en el que se desenvuelven los servidores públicos, de manera que nos permita sentar una primera línea de base en este aspecto tan vital del desarrollo humano pero, sobre todo, en el quehacer público.

La investigación se denominó Estudio sobre el nivel de implementación del Código de Ética de la Función Pública y de otras normas que regulen la integridad en el sector público. De acuerdo al objetivo propuesto por los términos de referencia, se buscaba analizar la gestión de dos ejes: (i) el de

capacitación, difusión o sensibilización de dicho código o de otras normas de integridad y (ii) el uso de tales normas o enfoques como instrumentos en la propia dinámica de recursos humanos tanto de los jefes de recursos humanos y de integridad como de los servidores. Los resultados de dicho estudio revelan que la capacitación en materia ética no se da, y si se da, se brinda a unos pocos servidores y de manera tradicional; y que existe una mirada o percepción algo pesimista del asunto, tanto desde las causas que la originan como de las formas para disminuir su ocurrencia o ponerle solución, a través de la gestión de recursos humanos. los servidores públicos muestran cierta decepción interpretación propia cuando describen, en general, el clima ético que los rodea, sobre todo en lo que respecta a los componentes descritos y priorizados por el estudio: (i) Formación ética de los servidores capacitación y conocimiento de principios y normas éticas como el Código de Ética de la Función Pública; (ii) Liderazgo y compromiso de la Alta Dirección si percibían que sus jefes y la Alta Dirección de sus entidades están comprometidos o creen en los sistemas de integridad; (iii) Sistemas de denuncias y protección a denunciantes si se atreven a denunciar actos contra la ética o actos corruptos que saben que ocurren o que podrían identificar fácilmente y (iv) Relaciones interpersonales o socialización profesional si confían en sus pares y son optimistas respecto a que el cambio de conducta antiética es posible (Bellido Gomero, 2019).

2.2.2.3. Dimensiones de la Modernización de la gestión pública

- Dimensión 1.

Planes estratégicos y operativos “El planeamiento estratégico parte de considerar las prioridades del país y de sus ámbitos de gobierno central, regional y local. Es, además, un proceso en el que cada institución, además de considerar los compromisos políticos y los mandatos de los planes gubernamentales, reflexionan rigurosamente sobre los temas del entorno” Los temas en los que las entidades nacionales deben enfocar sus planes

estratégicos son: i) sobre la oportunidad o la necesaria intervención estatal, y el riesgo de mal proceder del sector público; ii) sobre el entorno macroeconómico, legal, político e institucional; iii) según los requisitos de los ciudadanos en los que deben participar; iv) ¿Cómo la sociedad organizacional aborda estos requisitos ciudadanos?; v) en la forma en que el país satisface estas necesidades, qué políticas y estrategias adopta, las instituciones involucradas, sus resultados e impactos, y las lecciones que ha aprendido del pasado. Como resultado de este proceso, “el plan estratégico debe contener tanto las metas del gobierno como las metas generales de la entidad, las cuales se manifiesta como los resultados que desea lograr relacionados con las necesidades de los ciudadanos”.

- Dimensión 2. Gestión por procesos, simplificación administrativa

La gestión por procesos viene a ser: “Una gestión al servicio del ciudadano necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las cadenas de valor de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles”. Se podría decir que un proceso es una serie de actividades en la cual convierten los ingresos o insumos (solicitudes de bienes y/o servicios), en un producto final (entregas de los bienes y/o servicios) con un agregado de valor en cada etapa de la cadena, como su calidad, precio, celeridad, bienestar, conveniencia y otras mejores condiciones.

- Dimensión 3. Presupuesto por resultados

“Un Estado moderno al servicio del ciudadano, además de objetivos claros, requiere que sus presupuestos sean asignados también con orientación a resultados, es decir, en función a los productos que los ciudadanos esperan recibir para satisfacer sus demandas. Sobre todo, considerando que los

recursos son escasos, lo cual obliga a priorizar. En ese proceso la transparencia y rendición de cuentas son sumamente importantes en los procesos de asignación y evaluación del destino de los recursos”.

- Dimensión 4. Servicio civil meritocrático

“Los servidores del Estado están sometidos al escrutinio público y deben ejercer sus responsabilidades con integridad y neutralidad, asegurando además como resultado el mayor valor público posible en beneficio de las personas, lo que agrega complejidad a la definición de sus perfiles y a la evaluación de su desempeño” El motivo de la gestión pública es servir a la ciudadanía. Esto quiere decir que el Estado y sus entidades deben determinar sus prioridades e intervenciones en función de las necesidades de la ciudadanía, y establecer funciones y procesos de gestión sobre esta base, que les permitan utilizar sus recursos y capacidades existentes para responder mejor a estas necesidades todo el tiempo.

- Dimensión 5. Seguimiento, monitoreo y evaluación de la gestión

“Un elemento esencial de la gestión basada en resultados es un proceso continuo de recopilación y análisis de datos diseñado para rastrear y monitorear los insumos, procesos e indicadores de productos, así como analizar los resultados y el impacto de las actividades y planes. Proyectos desarrollados por entidades que están encaminados a mejorar o garantizar la prestación de productos o servicios a la ciudadanía” De esta manera, se intenta medir el desempeño de la organización a través de su cumplimiento de las metas de asignación de recursos con base en su estrategia, plan operativo 44 y prioridades presupuestarias establecidas a nivel funcional y regional (Soto Cristoba, 2020).

2.2.3. Precedente Huatuco

La presente sentencia vinculante es conocida como el “CASO HUATUCO” (EXP: 05057-2013-PA/TC); en relación a la estabilidad laboral de los servidores públicos comprendidos en el D. L. N° 728.

2.2.3.1. Precedente constitucional vinculante

El primer precedente vinculante está contenido en el Fundamento 18 de la sentencia y establece que si un trabajador de entidad pública sujeta al régimen laboral privado es despedido sin causa justa y acredita la desnaturalización de sus contratos temporales (por ejemplo: contratos modales regulados en el Decreto Legislativo 728, o contratos CAS regulados por el Decreto Legislativo 1057) o de sus contratos civiles (es decir locación de servicios, servicios no personales, servicios por terceros, etc), no podrá ser repuesto porque para ello se requiere que hubiera ingresado mediante concurso público a una plaza vacante y presupuestada bajo contratación a plazo indeterminado. el precedente implica que sólo aquel trabajador estatal que hubiere sido contratado expresamente a plazo indeterminado bajo régimen laboral privado previo concurso público tendrá derecho a ser repuesto en caso fuere despedido sin justa causa, quedando vedada la reposición para los miles de trabajadores públicos que desde hace décadas vienen laborando en entidades de régimen privado mediante contratos fraudulentos impuestos por sus empleadoras para negarles los derechos laborales que les corresponden (contratos SNP, contratos CAS, locación de servicios, contratos de servicios de terceros, etc).

El segundo precedente vinculante está contenido en el Fundamento 20 de la sentencia y establece que los funcionarios que contrataron fraudulentamente a un trabajador público que demuestra la desnaturalización de su contrato temporal o civil deben ser sancionados administrativamente por

responsabilidad funcional, y si se produjeron daños económicos a la entidad incurren también en responsabilidad civil.

El tercer precedente vinculante está contenido en el Fundamento 21 de la sentencia y establece que las mencionadas reglas son de aplicación inmediata a partir de la publicación de la sentencia en el diario oficial El Peruano lo cual debe producirse en los próximos días, inclusive a los procesos de amparo en trámite. Eso significa que los jueces constitucionales están obligados a aplicar estos precedentes vinculantes no sólo a los procesos de amparo que se inicien con posterioridad a la publicación de la sentencia en el diario oficial El Peruano sino a todo proceso de amparo que esté actualmente en trámite, lo cual determina que miles de procesos vigentes sobre reposición de trabajadores públicos por desnaturalización de contrato serán desestimados por la judicatura constitucional. El cuarto precedente vinculante está contenido en el Fundamento 22 de la sentencia y establece que, en todos los procesos de amparo vigentes sobre reposición, que por aplicación de estas reglas sean declaradas improcedentes, el juez constitucional deberá reconducir el proceso a la judicatura laboral para que el demandante solicite indemnización por despido, no pudiendo ser rechazada por extemporaneidad. En ese caso, si el demandante no adecúa su pretensión en el plazo que el magistrado laboral le conceda corresponderá el archivamiento del proceso. Esto obviamente generará distorsiones en la carga procesal de los juzgados laborales que repercutirán en un mayor retraso de los cada vez más dilatados procesos existentes, sin contar con que mediante una decisión jurisprudencial el 90 Tribunal Constitucional está dejando sin efecto la aplicación de la normativa legal sobre caducidad de la acción por indemnización.

El quinto y último precedente vinculante está contenido en el Fundamento 23 de la sentencia y establece que los procesos de reposición de trabajadores públicos por desnaturalización de contratos que se inicien con posterioridad a la publicación de la sentencia Huatuco en el diario oficial El Peruano y sean desestimados aplicando estos precedentes no serán reconducidos a la justicia

laboral, lo cual significa que el trabajador despedido no podrá acogerse a la indemnización por despido en caso se rechace su pedido de reposición.

Cabe señalar que dichos precedentes han sido adoptados por cinco de los siete magistrados del Tribunal Constitucional, los otros dos magistrados se negaron a suscribir la sentencia por distintos motivos. En síntesis, a partir de la publicación de la sentencia del caso Rosalía Huatucu en el diario oficial El Peruano miles de procesos de amparo en trámite a la fecha sobre reposición laboral de servidores públicos de la actividad privada, que se sustenten en la desnaturalización de contratos temporales o civiles, serán desestimados por la justicia constitucional y reconducidos a la justicia laboral para que el demandante solicite si lo desea una indemnización por despido. Y los nuevos procesos de reposición por esa misma materia y fundamentación serán simplemente denegados sin derivarlos a la justicia laboral, por lo cual los abogados y trabajadores públicos deben tener cuidado al determinar si acuden o no a la vía procesal del amparo y al establecer las pretensiones que buscan hacer valer (Eduardo Joshua, 2016).

2.2.3.2. Razones que sustentan que el precedente Huatucu vulneraría los principios y derechos laborales de los trabajadores públicos

De acuerdo con la presente sentencia se tienen dos posturas, una a favor y la otra en otra; para un gran número de jueces, las reglas establecidas en el precedente Huatucu resultan a todas luces vulneratorias de principios y derechos laborales y lo que mencionan es que la aplicación de este precedente no solo implica una grave afectación de los derechos constitucionales del trabajador público, sino también la inobservancia de los principios del Derecho del Trabajo que han sido establecidos por la doctrina y recogidos por la jurisprudencia laboral. En ese contexto, cuáles son las razones por las que se trasgreden los principios y derechos laborales en el caso Huatucu.

En principio, el precedente traslada las consecuencias del incumplimiento de la formalidad del concurso al trabajador, lo que constituye una evidente vulneración del principio protector. Si bien es razonable que los trabajadores del sector público ingresen a este sector por sus méritos acreditados en un concurso público; la responsabilidad y sanción por no haberse realizado un concurso no debe recaer sobre ellos, sino más bien sobre el Estado que utiliza estas modalidades. Bajo ese contexto como ya venimos mencionando como grupo las diversas responsabilidades que tiene el Estado en los temas de contrataciones, si bien no puede existir concurso pero no debe implicar que ese trabajador pueda ingresar de nuevo a la administración con contrato a plazo indeterminado, dado que seguiríamos en los mismo, dado que la visión que se tiene es un Estado moderno en donde las personas que lo integren cumplan con diversos requisitos, para así contar con personas preparadas, personas que puedan brindar un servicio de calidad a los usuarios, tener presente la meritocracia como pilar fundamental para el tema de contrataciones. También se menciona que, el precedente Huatuco vulneraría el principio de primacía de la realidad, pues a pesar de que el trabajador acredite la simulación o el fraude a las normas de contratación laboral, no podrá acceder a la reposición y que la transgresión de este principio supone una desprotección evidente de los derechos constitucionales al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario (Mondoñedo Lopez , 2019).

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1 Acceso al empleo

El acceso al empleo es aquella actividad que desarrolla una persona en el sector público o en el sector privado con ello obtendrá una retribución económica, tiene el objetivo de brindar servicios de calidad. En relación al acceso al empleo público se busca que las entidades públicas brinden también servicios de calidad a los usuarios como de crear condiciones para que estas entidades sean eficientes, participativas.

2.3.2 Contrato de trabajo

Gonzaga (2021), señala que es el acuerdo de voluntades entre dos personas, en ese sentido tenemos al trabajador, y por otro lado el empleador; y que, a raíz del presente acuerdo, el trabajador está obligado a realizar diferentes labores establecidas por el empleador, a cambio de una contraprestación.

2.3.3 Contrato de trabajo a plazo indeterminado

Mera (2021), señala que el contrato de trabajo a plazo indeterminado es aquel que no cuenta con una duración establecida y que puede terminar en caso que el trabajador cometa una falta grave o cuando renuncie.

2.3.4 Debido proceso

Núñez (2020), señala que el debido proceso viene a estar conformado por diferentes garantías que tendrán la finalidad de protección de las personas en cualquier tipo de proceso y permitirá que una persona sea sentenciada cumpliendo todos los parámetros legales, con ello se crea un ambiente de seguridad jurídica.

2.3.5 Ley Marco del Empleo Público

Pereira (2021), señala que la Ley Marco del Empleo Público propuso crear un sistema orgánico de gestión del empleo público que será de aplicación para todas las entidades públicas con la finalidad que sean eficientes, participativas, transparentes, honestas con ello poder brindar servicios de calidad a los usuarios.

2.3.6 Régimen público

Chanamé (2021), señala que el Régimen Público como todos aquellos que se vinculan con las entidades públicas, en ese sentido también podemos mencionar que no existe solo un régimen laboral que aplique a todos los cargos estatales, ni un solo método de contratación.

2.3.7 Régimen privado

Silva (2023), señala que la Régimen Privado es aquella relación entre el trabajador y el empleador para que realice labores de acuerdo a la actividad a desarrollar, en ese contexto se clasifica en tres tipos: i) según la actividad o tamaño de la empresa, ii) naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio, iii) por las condiciones especiales del trabajador.

2.3.8 Servidor Público

Larico (2022), señala que el servidor público es aquella persona independientemente del régimen laboral que cuenta con un vínculo laboral con las entidades del Estado, ello en beneficio y al servicio del Estado con la finalidad de que las entidades públicas puedan brindar servicios de calidad a los usuarios.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de estudio

3.1.1. Tipo de estudio

El estudio por sus características es una investigación mixta de tipo cuantitativo y cualitativo básica. La investigación tiene propósitos teóricos prácticos inmediatos, bien definidos. Se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en una institución normativa.

3.1.2. Diseño de estudio

El diseño de la investigación es no experimental, descriptivo – explicativo de tipo socio jurídico, ya que, la información se materializó a través de un solo momento: de los archivos de las investigaciones.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En atención a lo analizado en la Casación N°20310-2022-Lima, la población se encuentra determinada por el Ministerio de Trabajo de Loreto.

3.2.2. Muestra

Se encuentra conformada por veinte (20) abogados en materia laboral, lo que equivaldrá al 100 % de los miembros que conforman el Ministerio de Trabajo de Loreto.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas a utilizarse son las que a continuación se detallan:

3.3.1. Revisión y análisis documental

Con esta técnica se obtuvo la información que se necesita sobre la Casación N° 20310-2022, Lima, referido al caso de: Relación laboral indeterminado.

3.3.2. Encuestas

A través del cuestionario se recabó “información” de los abogados que laboran en el Ministerio de Trabajo de Loreto, con respecto del tema: Relación laboral indeterminado en la Casación N° 20310-2022, Lima.

3.3.3. Estadísticas

Se utilizaron cuadros estadísticos que nos proporcionarán “características”.

3.3.4. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó un cuestionario (encuestas-preguntas), misma que contó de diez (10) preguntas y dos (2) alternativas de SÍ o NO para ambas variables, porque es el instrumento de investigación más adecuado, puesto que, permitió una respuesta directa a través de la hoja de preguntas proporcionada a cada uno de los encuestados (anexo N° 02).

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Se solicitó a la Universidad Científica del Perú la Casación N° 20310-2022, Lima, que trata sobre relación laboral indeterminado.
- b) Se realizó el análisis normativo de la Casación N° 20310-2022, Lima, utilizando el método deductivo y partiendo desde el marco jurídico del proceso ordinario – NLPT. También se hizo uso del material brindado por la legislación peruana, tales como: la Constitución Política del Estado, la doctrina, la jurisprudencia, etc.
- c) La recolección de los datos estuvo a cargo de los autores, con estricto asesoramiento del docente de método de caso.
- d) El procesamiento de la información se realizó confrontando los datos recolectados en doctrina legal (posición de diferentes autores respecto del tema objeto de estudio), junto con lo desarrollado y argumentado en la Casación N° 20310-2022, Lima, y también con la encuesta a los abogados del Ministerio de Trabajo de Loreto, en materia laboral.
- e) En todo momento de la recolección de información se tuvo en cuenta los valores y los principios éticos.

3.5. Validez y confiabilidad del estudio

En cuanto a la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados en el presente estudio, no fueron necesarios someterlos a tales estándares, por cuanto, se tratan de instrumentos documentarios que se encuentran exentos de mediciones, y también por tratarse de una investigación de tipo descriptiva (análisis de una sola casación). No obstante, se confeccionaron tablas y gráficos requeridos para estructurar el Informe del Método de Caso, así como el tratamiento estadístico de la información, sobre la base de los objetivos de

la presente investigación, ostentan elementos que sirven para contrastar las hipótesis.

3.6. Plan de análisis. Rigor y ética

El plan de análisis para la extracción de información a partir de los fundamentos desarrollados en la Casación N° 20310-2022, Lima, estuvieron sometidos en todo momento a los principios éticos; por lo tanto, no solo se ha revisado lo expuesto en la citada casación, sino también las normas vigentes al momento de la realización del presente trabajo, así como la doctrina y la jurisprudencia relevante sobre la misma, siendo algunas de estas emitidas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República; así como también, tomándose como referencia las investigaciones relacionadas con anterioridad al presente estudio (antecedentes).

Al respecto, cabe precisarse que del análisis realizado y de la información extraída de doctrina y la jurisprudencia relevante sobre la materia, han sido llevados a cabo en todo momento con absoluto respeto del intelecto del o los autores, citándolos y marcando expresa referencia sobre sus obras.

Es así que, en ese orden de ideas, de acuerdo a lo establecido por las leyes vigentes sobre Propiedad Intelectual, que abarca todas las creaciones provenientes del intelecto humano, estando conformada por dos grandes ramas: Derechos de Autor y Propiedad Industrial, podemos afirmar que los argumentos expuestos en el presente trabajo, como también el Proyecto de Ley propuesto, son de autoría de los suscritos, pudiendo aseverar que hemos respetado en todo momento la autoría intelectual de nuestras fuentes bibliográficas.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADO I

a) Petitorio judicial

La Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial del Perú-FENASIPOJ PERÚ interpone demanda contra el Poder Judicial, y solicita que se emita resolución administrativa en donde se disponga el ingreso a la condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales contratados a plazo fijo, bajo el régimen del decreto Legislativo número 728; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

b) Contestación de la demanda

- Procurador Público

El Procurador Público contesta la demanda donde se manifiesta su desacuerdo con la demanda formulado debido que se está vulnerando el artículo 05 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; dado que se pretende que se incorpore a trabajadores judiciales de contrato a plazo fijo por contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado concurso público de méritos.

c) Debate judicial (casación)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en revisión de la sentencia de vista de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima,

precisó que sobre la misma correspondía verificar si se había incurrido en la causal de infracción normativa tanto de naturaleza procesal como sustantiva, debiéndose absolver en principio la denuncia de carácter procesal, puesto que, si se declarara fundado el recurso de casación por dicha causal, de acuerdo al artículo 39 de la nueva Ley Procesal de Trabajo menciona si la infracción normativa estuviera referido a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma, sin embargo; de resultar favorable la otra causal la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior.

Es así que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, consideró que la resolución de Sala superior ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación N.º 15284-2018-CAJAMARCA, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, siendo que además la redacción de la Sentencia obedece a las reglas de la lógica, por lo que ha respetado lo previsto en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.

d) Fundamento del voto de los magistrados

De acuerdo con la delimitación objeto de pronunciamiento el tema en controversia está relacionado a determinar si procede o no que el Poder Judicial cumpla con expedir Resolución Administrativa que reconozca a los servidores judiciales sujetos a una relación de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad, el derecho a ser calificados como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.

Ahora bien, en ese contexto se menciona que 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 y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, razón por la cual se exige un concurso público que permita una verdadera igualdad de oportunidades

e) Cuadro comparativo de las decisiones judiciales por instancias

DECISIONES JUDICIALES Casacion Nro. 20310-2022. Lima (Relación laboral indeterminado y otros)		
PRIMERA INSTANCIA	SEGUNDA INSTANCIA	CASACIÓN
Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima	Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia	Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República
FUNDADO: (i) Fundada en parte la demanda interpuesta por Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial del Perú- FENASIPOJ PERÚ, en donde se ordena al Poder Judicial y de acuerdo al Acta de Suspensión de Huelga con expedir	FUNDADO: (i) La Sala Laboral Permanente mediante la sentencia de vista del seis de mayo de dos mil veintidós confirmó la sentencia apelada, bajo similares argumentos.	FUNDADO: (i) La sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación N.º 15284-2018-

Resolución Administrativa en donde se reconozca a los trabajadores judiciales sujetos a contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada. (ii) También se menciona que no existe impedimento que permita asumir que el acuerdo adoptado en el Acta de Suspensión de Huelga es contrario al orden público, pues sus efectos y consecuencias nada tienen que ver con el ingreso o acceso al empleo público, sino que recaen en una relación de empleo público ya constituida pero dentro del régimen de contratación de trabajo modal propio del esquema del régimen común de la actividad privada.		CAJAMARCA, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, siendo que además la redacción de la Sentencia obedece a las reglas de la lógica, por lo que ha respetado lo previsto en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, la causal procesal que se denuncia deviene en infundada. (ii) 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. En consecuencia, se casa la sentencia de vista; y actuando en sede de instancia, revocaron la sentencia apelada; reformándola declararon
---	--	--

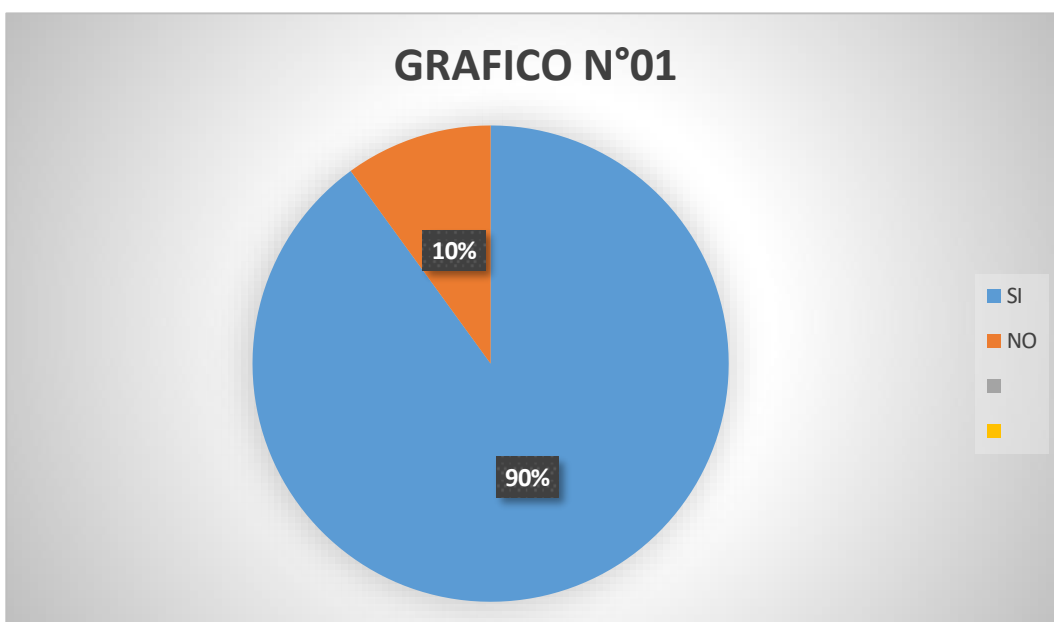
		infundada la demanda en todos sus extremos.
--	--	--

4.2. RESULTADO II

TABLA N° 01:

Sobre la variable independiente: ACCESO AL EMPLEO

Pregunta N° 01	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Conoce usted sobre qué trata el acceso al empleo público?	18	90%	2	10%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio del trabajo de Loreto.

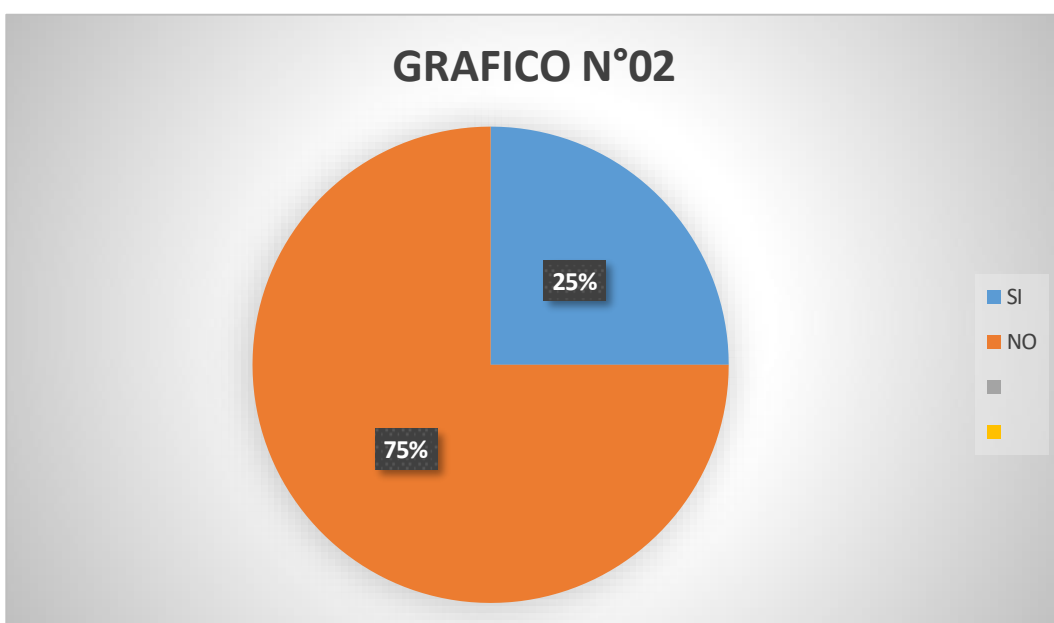
INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Conoce usted sobre qué trata el acceso al empleo público?, el 90% respondió si conocen de qué trata el acceso el empleo público, mientras que el 10% no conocen.

TABLA N° 01:

Sobre la variable independiente: ACCESO AL EMPLEO

Pregunta N° 02	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Considera usted que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público de méritos?	05	25%	15	75%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

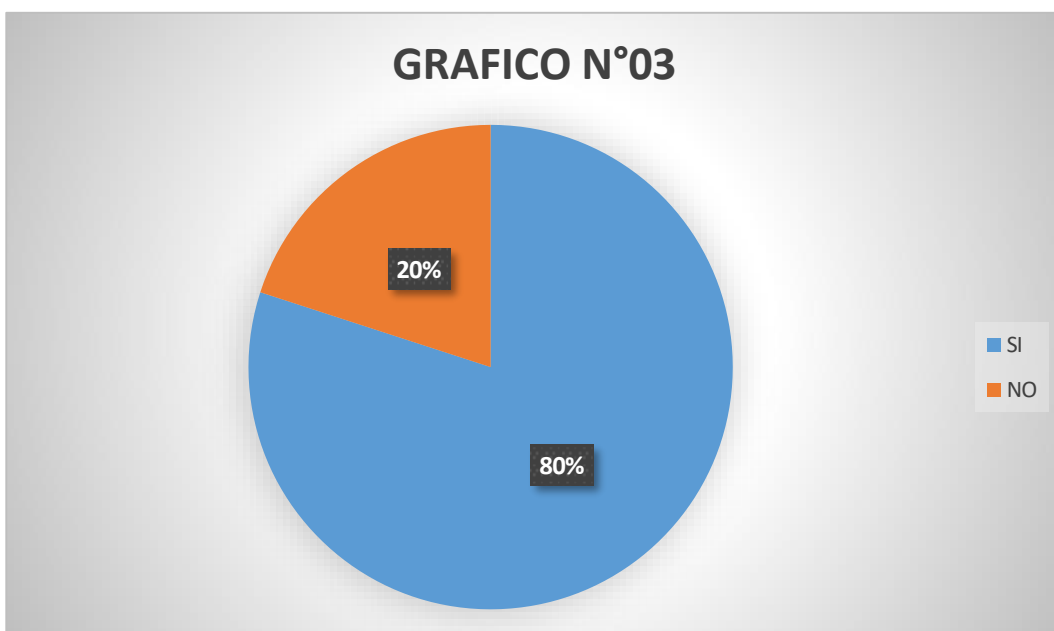
INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Considera usted que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público de méritos?, el 25% respondió si se puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público, mientras que el 75% no estuvo de acuerdo con dicha interpretación.

TABLA N° 01:

Sobre la variable independiente: ACCESO AL EMPLEO

Pregunta N° 03	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Considera usted que el juez vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin concurso de público de méritos?	16	80%	4	20%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

INTERPRETACIÓN

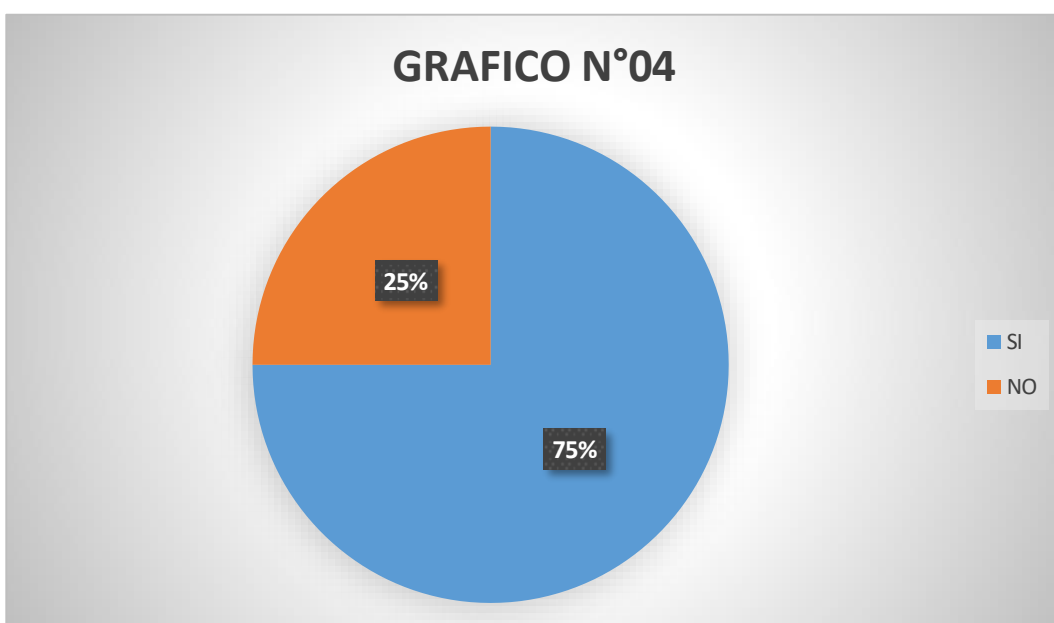
De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Considera usted que el juez vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin concurso de público de méritos?, el 80% respondió si se vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando se determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza

indeterminada sin concurso de público, mientras que el 20% no que no se vulnera el principio de igualdad.

TABLA N° 01:

Sobre la variable independiente: ACCESO AL EMPLEO

Pregunta N° 04	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminada?	15	75%	05	25%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo Loreto.

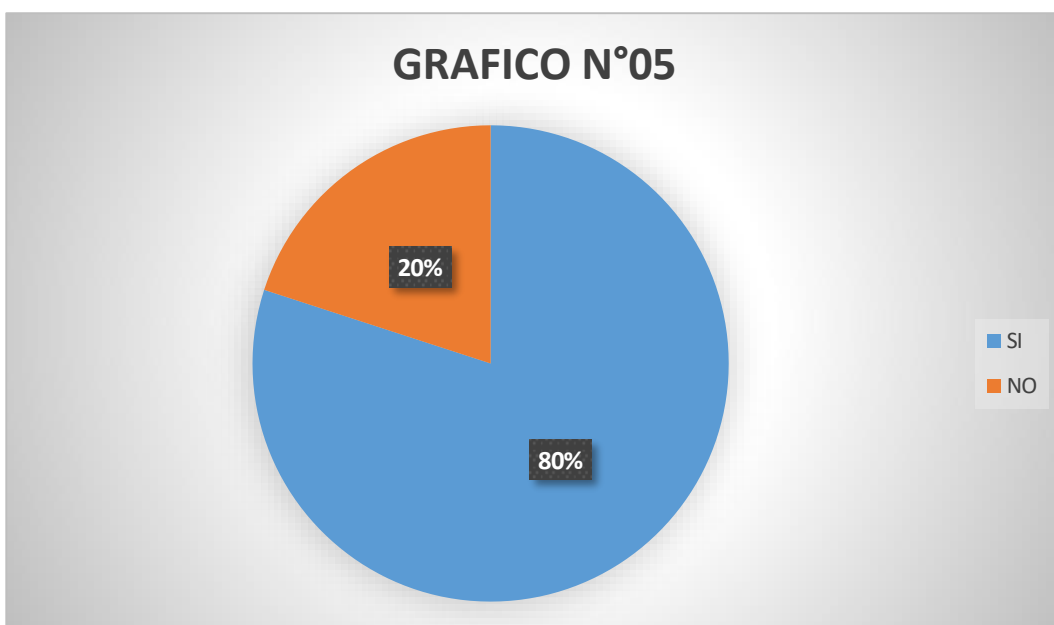
INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminada?, el 75% respondió si conoce los presupuestos para acceder al empleo bajo contrato de naturaleza indeterminada, mientras que el 25% no conoce los presupuestos.

TABLA N° 01:

Sobre la variable independiente: ACCESO AL EMPLEO

Pregunta N° 05	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Considera usted que la cláusula sexta del acta de suspensión de huelga donde se menciona que se expedirá resolución administrativa a los servidores judiciales con contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada vulnera la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público?	16	80%	4	20%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

INTERPRETACIÓN

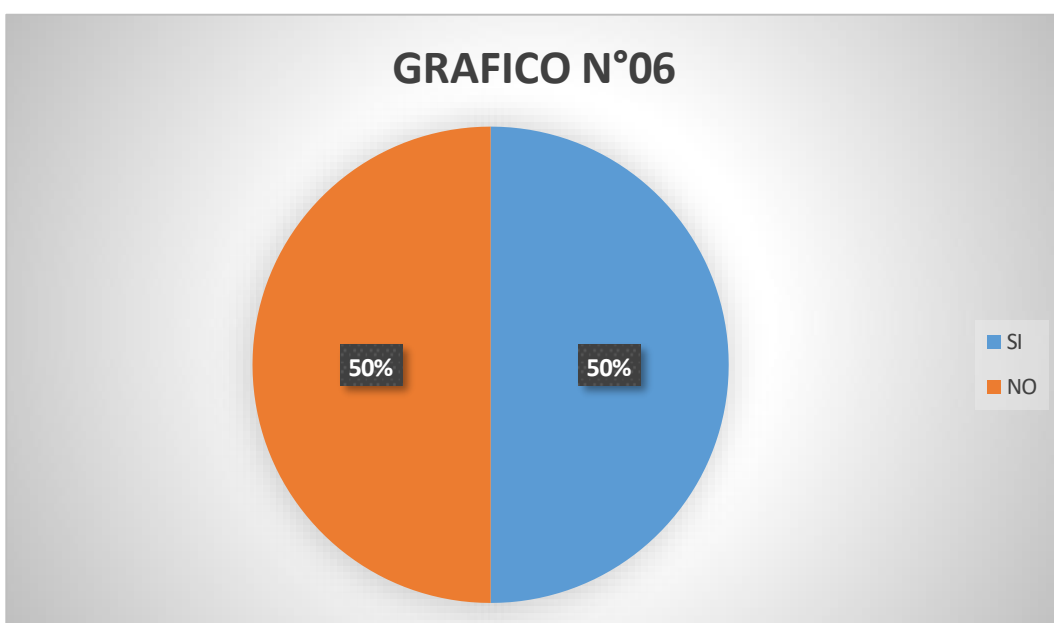
De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Considera usted que la cláusula sexta del acta de suspensión de huelga donde se menciona que se expedirá resolución administrativa a los servidores judiciales con contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza

indeterminada vulnera la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público?, el 80% respondió si vulnera la mencionada ley, mientras que el 20% considera que no se vulnera la ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.

TABLA N° 02:

Sobre la variable dependiente: SERVIDOR PÚBLICO

Pregunta N° 01	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminada?	10	50%	10	50%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

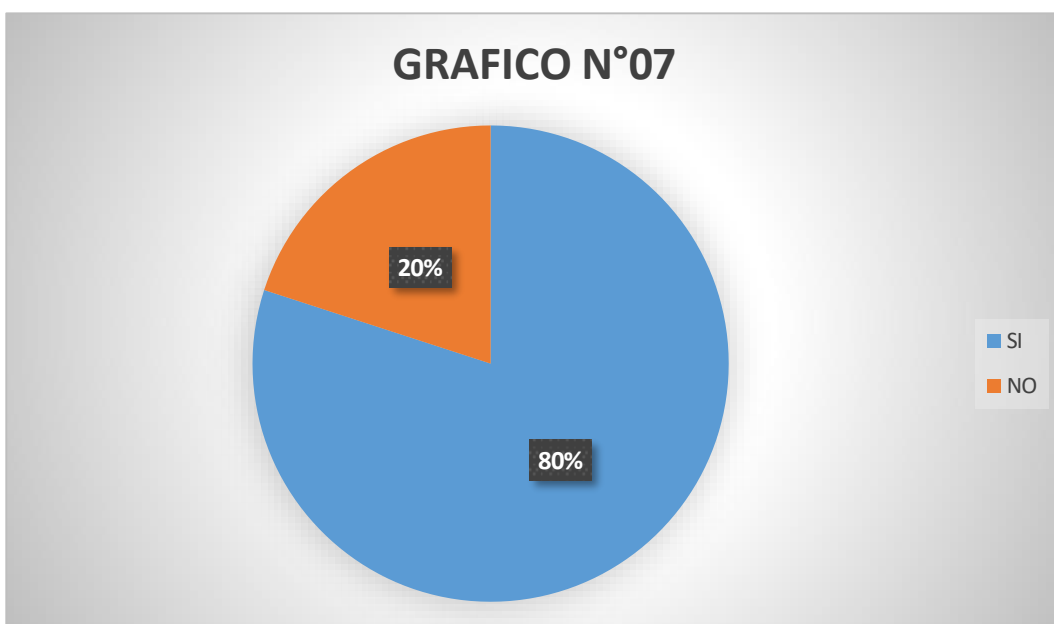
INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminada?, el 50% respondió si conoce los presupuestos para acceder al empleo bajo contrato de naturaleza indeterminada, mientras que el 50% no conoce los presupuestos.

TABLA N° 02:

Sobre la variable dependiente: SERVIDOR PÚBLICO

Pregunta N° 02	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Conoce usted cuales son los tipos de regímenes laborales por medio del cual una persona puede ser servidor público?	16	80%	4	20%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

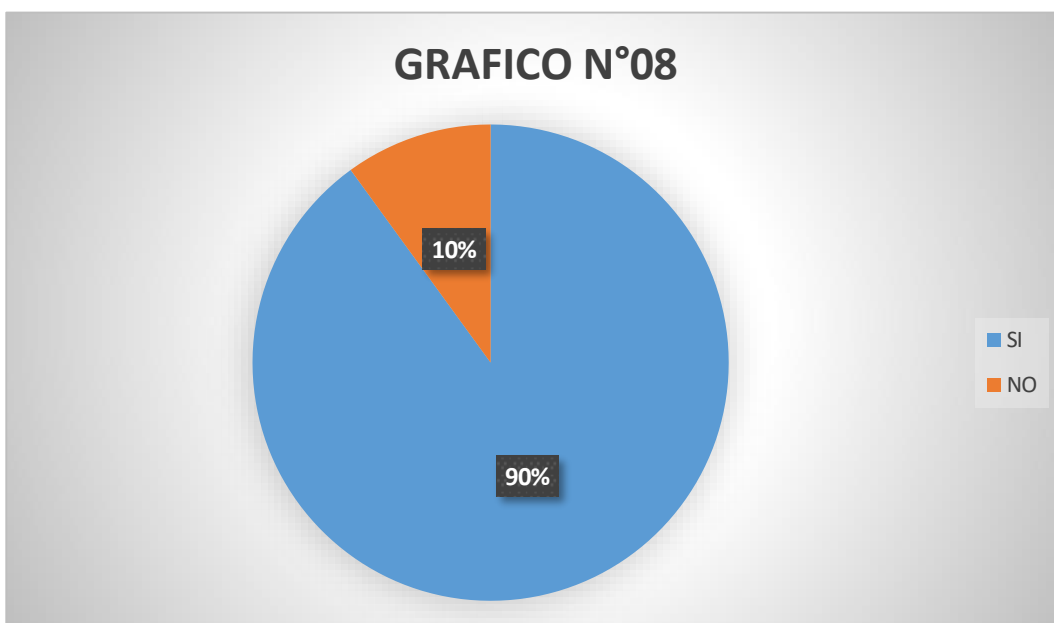
INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Conoce usted cuales son los tipos de regímenes laborales por medio del cual una persona puede ser servidor público?, el 80% respondió si conoce los regímenes laborales, mientras que el 20% no conoce los regímenes laborales por medio del cual una persona puede ser servidor público.

TABLA N° 02:

Sobre la variable dependiente: SERVIDOR PÚBLICO

Pregunta N° 03	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Considera usted que el servidor público es todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la administración pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividad o funciones en nombre o servicio del estado?	18	90%	2	10%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

INTERPRETACIÓN

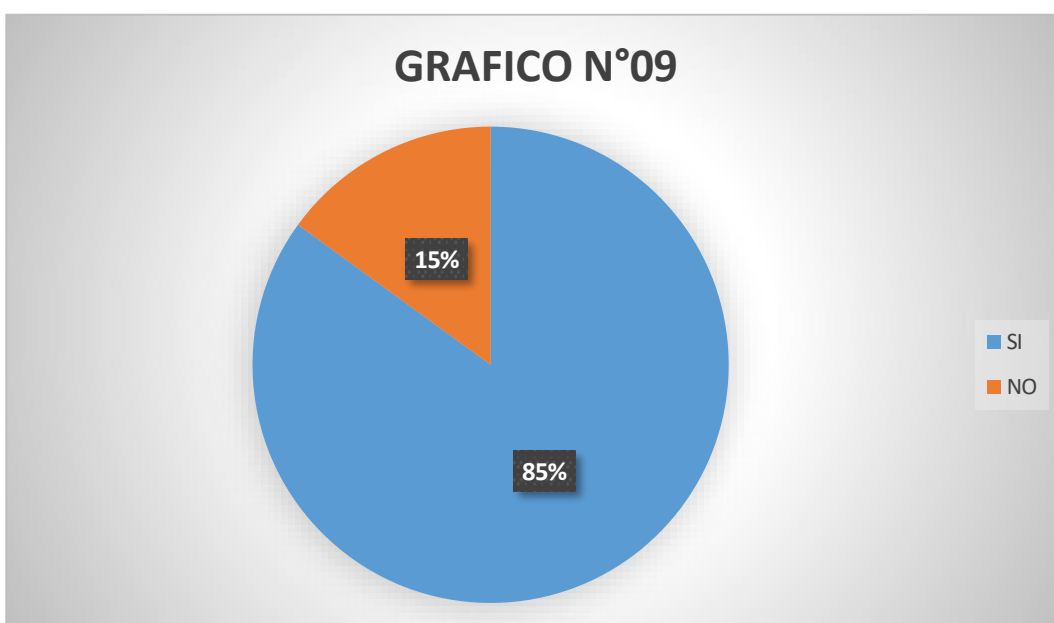
De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Considera usted que el servidor público es todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la administración pública, en

cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividad o funciones en nombre o servicio del estado?, el 90% respondió si considera que el servidor público es todo funcionario en cualquiera de los niveles jerárquicos, mientras que el 10% no los considera.

TABLA N° 02:

Sobre la variable dependiente: SERVIDOR PÚBLICO

Pregunta N° 04	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Conoce usted si un servidor público cuenta con más derechos laborales dependiendo de qué tipo de contrato laboral?	17	85%	3	15%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

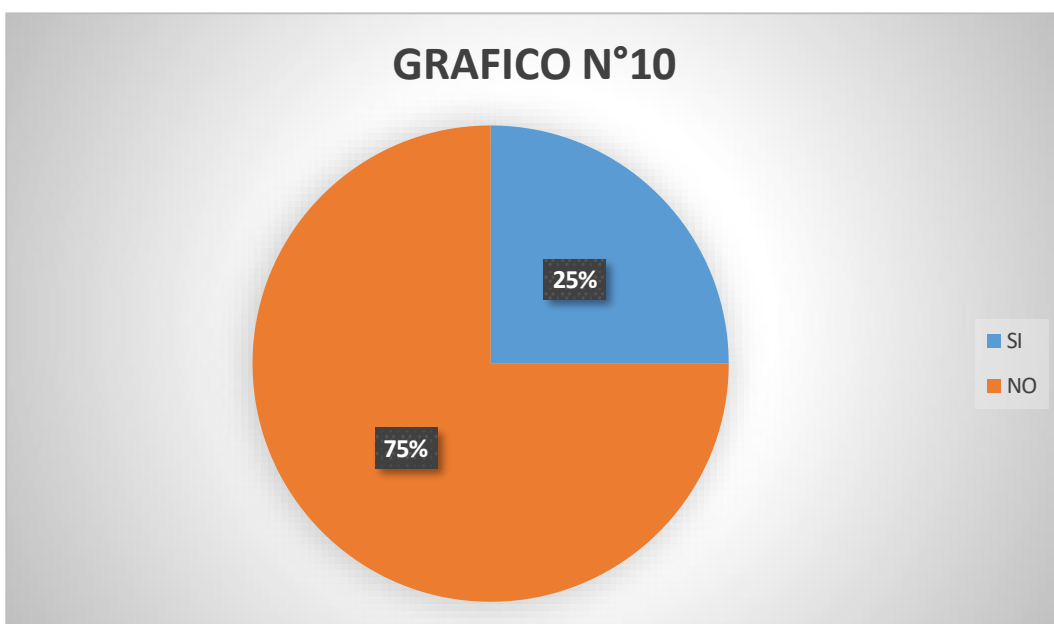
INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Conoce usted si un servidor público cuenta con más derechos laborales dependiendo de qué tipo de contrato laboral?, el 85% respondió si conoce cuando un servidor público cuenta con más derechos laborales de acuerdo al tipo de contrato, mientras que el 15% no los conoce.

TABLA N° 02:

Sobre la variable dependiente: SERVIDOR PÚBLICO

Pregunta N° 05	SI		NO	
	N°	%	N°	%
¿Considera usted si puede llamarse servidor público a una persona que es contratado bajo la modalidad de locación de servicios?	5	25%	15	75%



Fuente: Cuestionario del investigador aplicada a los abogados/trabajadores del Ministerio de Trabajo de Loreto.

INTERPRETACIÓN

De los veinte (20) encuestados (abogados/trabajadores) a quienes se les pregunto si: ¿Considera usted si puede llamarse servidor público a una persona que es contratado bajo la modalidad de locación de servicios?, el 25% respondió si se puede llamar servidor público a una persona que es contratado bajo la modalidad de locación de servicios, mientras que el 75% menciona que no se les puede llamar servidor público.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN I

Con respecto al análisis de la Casación Laboral N° 20310-2022 Lima, se estableció que los temas a tratar será el debido proceso como el artículo 05 de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, el presente recurso extraordinario de casación lo interpone el procurador público de la demandada Poder Judicial al considerar que lo resuelto por las instancias inferiores no es correcto.

Los jueces supremos cuando realizan la fundamentación acerca del debido proceso para determinar una posible vulneración mencionan a la Casación N° 15284-2018- Cajamarca que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial en donde se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o de motivación indebida de la sentencia o auto de vista cuando:

- Carezca de fundamentación jurídica.
- Carezca de fundamentos de hecho.
- Carezca de logicidad.
- Carezca de congruencia.
- Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
- Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
- Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial.

Bajo ese contexto los magistrados supremos interpretan que la sentencia de vista ha sido expedida con la observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales y que se aprecia los hechos y normas que sustenten

su decisión, por el cual la causal denunciada deviene en infundada. Otro de los puntos en la cual se hace mención y desarrollo de la presente casación es referente a la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, en donde en su artículo N° 05 se menciona 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, ello será un punto sumamente determinante porque se determinará si el Poder Judicial al expedir Resolución Administrativa que reconozca a sus servidores judiciales sujetos a trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad, para ser calificados como trabajadores sujetos a un contrato de naturaleza indeterminada. Se estableció que debe ser luego de haber ganado un concurso público de méritos. Evidentemente compartimos la presente interpretación realizada por los magistrados supremos porque ello va garantizar que las entidades públicas brinden un mejor servicio.

5.2. DISCUSIÓN II

Variable Dependiente – Servidor Público

- 1. ¿Considera usted los principios y deberes del servidor público en aplicación al Código de Ética de la función pública?**

De acuerdo a lo que se planteó como pregunta respecto a la variable dependiente si considera que los principios y deberes del servidor público en aplicación al Código de Ética de la función pública; el presente grupo va contrastar los resultados del presente trabajo de suficiencia profesional que viene a ser la Casación N° 20310-2022 Lima, con el antecedente que se ha desarrollado para fundamentar nuestra posición al discutir las semejanzas, diferencias o contradicciones; en ese sentido en uno de los antecedentes se hace referencia al acceso público de naturaleza indeterminada en donde se tienen que cumplir con ello para así poder realizar sus labores propias al cargo, es así que el Código de Ética de la Función Pública va estar presente

para cualquier actúan que puedan desempeñar para regular conductas y poder tener entidades públicas en donde se brinden servicios de calidad a los usuarios; bajo ese contexto mencionar que existe semejanzas respecto al resultado de nuestro trabajo de suficiencia profesional en razón que se busca que en la administración pública accedan cumpliendo diferentes requisitos, parámetros en función de la meritocracia que va ayudar a la administración pública, por el cual se debe tomar en cuenta lo mencionado como una tarea a largo plazo, dado que los cambios no se podrá obtener resultados de forma rápida.

2. ¿Conoce usted si un servidor público cuenta con más derechos laborales dependiendo de qué tipo de contrato laboral?

De acuerdo a lo que se planteó como pregunta respecto a la variable dependiente si conoce si un servidor público cuenta con más derechos laborales dependiendo de qué tipo de contrato laboral; el presente grupo va contrastar los resultados del presente trabajo de suficiencia profesional que viene a ser la Casación N° 20310-2022 Lima, con el antecedente que se ha desarrollado para fundamentar nuestra posición al discutir las semejanzas, diferencias o contradicciones; en ese sentido dentro del desarrollo de nuestro Trabajo de Suficiencia Profesional se hace referencia al acceso al empleo público, en donde para contar con un contrato de naturaleza indeterminada tiene que existir un concurso público de mérito previamente, con ello se garantiza que la administración pública tenga personas capacitadas en el área encomendada y generar buenos resultados, de acuerdo a ello dependiendo del tipo de contrato laboral se podrá determinar qué beneficios pueda o no tener el mencionado contrato.

Variable Independiente – Acceso al Empleo

- 3.** ¿Considera usted que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público de méritos?

De acuerdo a lo que se planteó como pregunta respecto a la variable independiente si considera que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público de méritos; el presente grupo va contrastar los resultados del presente trabajo de suficiencia profesional que viene a ser la Casación N° 20310-2022 Lima, con el antecedente que se ha desarrollado para fundamentar nuestra posición al discutir las semejanzas, diferencias o contradicciones; en ese sentido en uno de los antecedentes se cita la tesis del señor Guillen que es titulado “Meritocracia y Desempeño Laboral” que tiene como conclusión que mientras se emplee la meritocracia para acceder a cargos, el desempeño laboral de los trabajadores ira mejorando, dado que estos busquen especializarse, dominar tareas, ser más responsables bajo ese contexto mencionar que existe semejanzas respecto al resultado de nuestro trabajo de suficiencia profesional en razón que para acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada debe haber ganado un concurso público de mérito, dado que con ello se garantizará que la administración pública siga mejorando.

- 4.** ¿Considera usted que el juez vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos?

De acuerdo a lo que se planteó como pregunta respecto a la variable independiente si considera que el juez vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos; el presente grupo

va contrastar los resultados del presente trabajo de suficiencia profesional que viene a ser la Casación N° 20310-2022 Lima, con el antecedente que se ha desarrollado para fundamentar nuestra posición al discutir las semejanzas, diferencias o contradicciones; en ese sentido en uno de los antecedentes se cita la tesis de Flores que es titulado “Reposición Laboral por Desnaturalización de Contrato Modal-Precedente Huatuco” que tiene como conclusión que la resolución del caso Huatuco afecta el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y el derecho a la protección contra el despido arbitrario; bajo ese contexto mencionar que existe diferencias respecto al resultado de nuestro trabajo de suficiencia profesional en razón dado que nuestros resultados mencionan que para acceder a un contrato de naturaleza indeterminada el trabajador debe haber ganado un concurso público de méritos, y que el mencionado precedente Huatuco no afecta el derecho a la igualdad ante la ley, por el contrario fija parámetros para que las entidades públicas puedan brindar servicios de calidad a los usuarios.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

1. Como primera conclusión en base al supuesto general y de acuerdo al análisis de la Casación Laboral N° 23310-2022 Lima, así como del material bibliográfico, tenemos que no es confirmada dado que los trabajadores para acceder al empleo público con contrato de trabajo a plazo indeterminado deben haber ganado un concurso público de méritos, ello con la finalidad que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, que de acuerdo a ello se busca brindar servicios de calidad a los usuarios, que implica que realicen todo lo posible en poder generar en los usuarios buenos comentarios, tanto en el trato como en la pronta respuesta de acuerdo a los diferentes procedimientos que tiene la administración pública.
2. Como segunda conclusión en base al primer supuesto específico y de acuerdo al análisis de la Casación Laboral N° 23310-2022 Lima, así como del material bibliográfico, tenemos que si es confirmada por lo tanto ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, sin embargo; a pesar de ello, se puede evidenciar que en diferentes lugares vulneración de derechos, frente a ello los trabajadores tienen que denunciar estos hechos, así también las instituciones se encargaran de determinar la existencia de la misma con la finalidad de sancionarlas.
3. Como tercera conclusión en base al segundo supuesto específico y de acuerdo al análisis de la Casación Laboral N° 23310-2022 Lima, así como del material bibliográfico, tenemos que no es confirmada en ese sentido si se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa a tener un contrato a plazo fijo por un

contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos; siendo ello un resguardo para que la administración pública cuente personal que pueda realizar sus labores de forma idónea, y evitar muchos problemas con personal que no cuenta con el conocimiento requerido para el puesto.

CAPÍTULO VII

RECOMENDACIONES

1. Es necesario plantear un proyecto de ley que tendrá el título de “Ley que establece la obligatoriedad del concurso público para el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada con la finalidad de garantizar los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación” es así que únicamente podrán obtener la naturaleza de indeterminada cuando ganen un concurso público de méritos que podrá darse en cualquier régimen laboral; bajo cualquier modalidad de contrato, con ello garantizar que el Estado pueda continuar en el camino de la modernización, eficiencia con la finalidad de brindar buenos servicios a los usuarios.
2. Es necesario que la Administración Pública realice diversos concursos públicos de méritos con la finalidad de acceder al empleo público bajo contrato de naturaleza indeterminada, dado que con ello se busca que las entidades públicas sean eficientes, eficaces, transparentes, así poder brindar servicios de calidad a los usuarios; si no se incrementa ello la Administración Pública va seguir con los mismos problemas año tras año, ello también implica un incremento del presupuesto para así poder alcanzar las metas trazadas y poder tener entidades públicas de calidad.
3. En vista que estos casos son muy frecuentes, nos vemos en la necesidad de recomendar a las universidades tanto nacional como privada en nuestra región (Universidad Nacional de la Amazonía Peruana y la Universidad Científica del Perú) de fomentar la realización de foros que tendrá por objeto conformar espacios de conversación, aprendizaje y difusión lo que se busca con ello es la actualización constante con ello evitar diversas situaciones que se puedan presentar al momento de resolver un caso.

CAPÍTULO VIII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arrisueño Fajardo, G. (2020). *Repositorio Universidad de Lima*. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/5485/Servat_Roberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avalos, B. F. (2018). *El Síndrome de Alienación Prenatal para variar la Tenencia*. Lima: El Búho.
- Ávarez, Y. (2017). *Universidad Nacional de Piura*. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1324/DER-ALV-OBL-17.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bellido Gomero, B. (2019). *Repositorio Universidad Católica del Perú*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16627/BELLIDO_GOMERO_BRENDA_COLETTE_SERVIDOR_PUBLICO_PERUANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Canales, C. (2014). *Patria Potestad, Tenencia y Alimentos*. Lima: El Búho.
- Díaz Roncal, K. (2020). *Repositorio Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú*. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/169964/D%C3%ADaz%20Roncal%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eduardo Joshua, R. (2016). *Repositorio Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4919/Rubio%20Mesta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores Yaicate, M. (2017). *Repositorio de la Universidad Científica del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/236/FLORES-1-Trabajo-Reposici%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guillen Perez, R. (2022). *Repositorio Universidad César Vallejo*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80133/Guillen_PRIM-SD.pdf?sequence=8
- Hernández, R. (2014). *Derecho Romano Historia e Instituciones*. Lima: Jurista Editores.
- Martínez Guzmán, A. (noviembre de 2019). *Repositorio de la Universidad La Gran Colombia*. Obtenido de

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/6238/Almario_Monsalve_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza Antonioli, D. (2018). Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/7113/Garc%C3%ADa_Vega_Enrique_Silvestre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mondoñedo Lopez , L. (2019). *Repositorio Universidad Católica San Toribio de Mogrovejo*. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2985/1/TL_Mondo%C3%B1edoLopezLorena.pdf

Rioja, A. (2016). *Compendio Derecho Procesal Civil*. Iquitos: Adrus.

Salas , M. (2018). *Repositorio Inca Garcilaso de la Vega* . Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2692/TE_SIS_MILAN%20IGNACIO%20SALAS%20VEGA.pdf?sequence=2

Soto Cristoba, F. (2020). *Repositorio Universidad Continental*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10067/1/IV_PG_MGP_TE_Soto_Cristobal_2021.pdf

Tamani Conde, J. (2021). *Repositorio Universidad Científica del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1752/TAMANI%20CONDE%20%20JENIFER%20PIERINA%20-%20TSP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez , D. (2022). Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5800/B10_2022_UNU_DERECHO_T_2022_DIEGO_VASQUEZ_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez Tarrillo, J. (2020). *Repositorio Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7702/Jorge%20Mauricio%20V%C3%A1squez%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CAPÍTULO IX

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**MÉTODO DE CASO: “ACCESO AL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO
DE NATURALEZA INDETERMINADA”**

CASACIÓN N° 20310-2022. LIMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Acceso al empleo del servidor público a plazo indeterminado	PROBLEMA GENERAL ¿Los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos?	OBJETIVO GENERAL Determinar si los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos.	HIPÓTESIS GENERAL Los trabajadores judiciales si pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos.	TIPO DE ESTUDIO Investigación de tipo cuantitativo – básica. Con propósitos teóricos – prácticos inmediatos, bien definidos. Se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en una institución normativa.	POBLACIÓN DE ESTUDIO Abogados/trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto.	Se utilizó un cuestionario (encuestas-preguntas), misma que contó de diez (10) preguntas y dos (2) alternativas de SÍ o NO para ambas variables, porque es el instrumento de investigación más adecuado, puesto que, permitió una respuesta directa a través de la hoja de preguntas proporcionada a cada uno de los encuestados (Anexo N° 02).
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿En una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador? ¿Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Establecer si en una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador. - Establecer si se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - En una relación laboral no se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador. - No se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos.	DISEÑO DE ESTUDIO Investigación no experimental descriptivo – explicativo de tipo socio jurídico.	PROCESAMIENTO Se realizó confrontación de los datos recolectados en doctrina legal (posición de diferentes autores respecto del tema objeto de estudio), junto con lo desarrollado y argumentado en la Casación N° 20310-2022, Lima, y también con la encuesta a los abogados de la Corte Superior de Justicia de Loreto, en materia laboral.	

ANEXO N°02

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**“ACCESO AL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO A PLAZO
INDETERMINADO”**

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO

**“ACCESO AL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO A PLAZO
INDETERMINADO”**

CASACIÓN N° 20310-2022. LIMA



CUESTIONARIO

TÍTULO: “Acceso al empleo del servidor público a plazo indeterminado – Casación N° 20310-2022. Lima”.

INSTRUCCIONES: Señores abogados de la Corte Superior de Justicia de Loreto, el presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre la Relación Laboral Indeterminado, lo que servirá para elaborar el trabajo de investigación conducente a la obtención del Título Profesional de Abogado.

En tal sentido, lea atentamente cada una de las siguientes preguntas que van seguidas de dos posibles respuestas y responda marcando con una “(x)” sobre la alternativa que considere pertinente.

¡Gracias!

I.Preguntas:

Sobre la variable independiente: SERVIDOR PÚBLICO

1. ¿Conoce usted cuales son los tipos de regímenes laborales por medio del cual una persona puede ser servidor público?

o Sí
o No
2. ¿Considera usted los principios y deberes del servidor público en aplicación del Código de Ética de la función pública?

o Sí
o No
3. ¿Considera usted que el servidor público es todo funcionario, servidor o empleado de las entidades de la administración pública, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea este nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividad o funciones en nombre o servicio del estado?

- ☐ Sí
- ☐ No

4. ¿Conoce usted si un servidor público cuenta con más derechos laborales dependiendo de qué tipo de contrato laboral?

- ☐ Sí
- ☐ No

5. ¿Considera usted si puede llamarse servidor público a una persona que es contratado bajo la modalidad de locación de servicios?

- ☐ Sí
- ☐ No

Sobre la variable independiente: ACCESO AL EMPLEO

6. ¿Conoce usted sobre qué trata el acceso al empleo público?

- ☐ Sí
- ☐ No

7. ¿Considera usted que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público de méritos?

- ☐ Sí
- ☐ No

8. ¿Considera usted que el juez vulnera el principio de igualdad sin discriminación cuando determina el acceso al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin concurso de público de méritos?

- ☐ Sí
- ☐ No

9. ¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminada?

- ☐ Sí

o No

10. ¿Considera usted que la cláusula sexta del acta de suspensión de huelga donde se menciona que se expedirá resolución administrativa a los servidores judiciales con contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada vulnera la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público?

o Sí

o No

ANEXO N° 04

CASACIÓN N° 20310-2022. LIMA

RELACIÓN LABORAL INDETERMINADO Y OTROS



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Sumilla: El acceso al empleo 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, de acuerdo a lo previsto en el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público. En consecuencia, para el acceso a la administración pública, como trabajador a plazo indeterminado, se exige que previamente haya cumplido con ingresar mediante concurso público, teniendo en consideración los requisitos para postular a dicho concurso público.

Lima, dieciocho de mayo de dos mil veintitrés. -

VISTA; la causa veinte mil trescientos diez, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, 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 de la demandada, **Poder Judicial**, mediante escrito presentado el diecinueve de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos treinta y tres a trescientos uno, ampliado de fojas trescientos cincuenta y cinco a trescientos sesenta y seis, contra la **sentencia de vista** del seis de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos nueve a doscientos veintiocho, que **confirmó** la **sentencia de primera instancia** del treinta de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas noventa y cinco a ciento veinte, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, **Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial del Perú – FENASIPOJ PERÚ**, sobre **relación laboral indeterminado y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución del quince de diciembre de dos mil veintidós, que corre de fojas

noventa y ocho a ciento dos del cuaderno formado, por las causales de:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

*i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución
Política del Perú.*

*ii) Infracción normativa del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley
Marco del Empleo Público.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia del escrito de demanda, que corre a fojas dieciséis a diecinueve, la parte demandante solicita que se emita resolución administrativa disponiendo el ingreso a la condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales contratados a plazo fijo, bajo el régimen del decreto Legislativo número 728; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Décimo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Lima, mediante sentencia del treinta de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas noventa y cinco a ciento veinte, declaró **fundada en parte** la demanda; ordenando principalmente que el Poder Judicial, en aplicación y conforme a la cláusula sexta del Acta de Suspensión de Huelga que reclama la parte demandante, cumpla con expedir la Resolución Administrativa que reconozca a sus servidores judiciales sujetos a una relación de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad en el ámbito del régimen laboral común de la actividad privada, y el derecho a ser calificados como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sostiene principalmente que, no existe impedimento que permita asumir que el acuerdo adoptado en la cláusula sexta del Acta de Suspensión de Huelga de fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve es contrario al orden público que justifique la ausencia de su virtualidad jurídica, pues sus efectos y consecuencias nada tienen que ver con el ingreso o acceso al empleo público, sino que recaen en una relación de empleo público ya constituida pero dentro del régimen de contratación de trabajo modal propio del esquema del régimen común de la actividad privada.

- c) Sentencia de segunda instancia:** La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista del seis de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos nueve a doscientos veintiocho, **confirmó la Sentencia apelada**, bajo similares argumentos.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que dicha infracción subsume las causales de interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación de la controversia.

En el presente caso, al haberse declarado procedente el recurso de casación por causales de infracción normativa¹ tanto de naturaleza procesal como sustantivas,

¹ Por **infracción normativa** debemos entender la causal a través de la cual, la parte recurrente **denuncia la existencia de un error de naturaleza procesal o sustantiva**, que incide directamente sobre el sentido de lo decidido por la Sala Superior. Los **errores** que pueden ser alegados como infracción normativa **pueden**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

resulta necesario examinar en primer término la infracción referente a la contravención de la norma que garantiza el derecho al debido proceso y a una debida motivación de resoluciones judiciales, porque de existir tal contravención, ya no cabe pronunciamiento sobre la causal sustantiva de la materia controvertida.

Pues, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497², Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada; y se procederá a analizar la causal sustantiva.

Cuarto. Causales de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

3.1. El derecho al debido proceso.

a) Definición de derecho al debido proceso.

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o

comprender a los supuestos de aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de una norma, que como se ha señalado pueden ser de carácter sustantivo o procesal.

² Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

“Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió” (el resaltado es nuestro).



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación [...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan [...].

b) Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo.

El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.³

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

³ SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso.

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial
- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable

d) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

El artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Quinto. Esta Sala Suprema ha establecido, en la Casación número 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de lógica.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Sexto. *Solución de la causal procesal*



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

CASACIÓN LABORAL N° 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

En el presente caso se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de alguna de las causales enumeradas en la Casación N.º 15284-2018-CAJAMARCA, habiendo cumplido la Sala de Vista con precisar los hechos y normas que sustentan su decisión, siendo que además la redacción de la Sentencia obedece a las reglas de la lógica, por lo que ha respetado lo previsto en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú; en consecuencia, la causal procesal que se denuncia deviene en **infundada**.

Séptimo. Sobre la causal material declarada procedente, referida a la: ***Infracción normativa del artículo 5º de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público*** o, que prescribe:

“Artículo 5.- Acceso al empleo público

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”.

Octavo. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si procede o no que el Poder Judicial cumpla con expedir Resolución Administrativa que reconozca a sus servidores judiciales sujetos a una relación de trabajo a plazo fijo sujeto a modalidad, el derecho a ser calificados como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, de conformidad con lo acordado a través de un acta de suspensión de huelga.

Noveno. Alcances del acceso al empleo público



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

La Constitución Política del Perú, en su artículo 40° establece que *“La Ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. (...)”*, por ello, las reglas para el ingreso a la Administración Pública, los derechos y deberes de los servidores públicos, se encuentran en la normativa pertinente.

En ese contexto; la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece como principios esenciales el mérito y la capacidad; en cuyo caso el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones 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.

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.

Esta Sala Suprema, en cumplimiento de su finalidad de unificar la jurisprudencia laboral, ha establecido en la **Casación Laboral número 11169-2014 La Libertad** de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, respecto al acceso a la función pública, el siguiente criterio:

“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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

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”.

Décimo. Solución al caso concreto

Sobre el particular, de la lectura del recurso de casación, la parte demandada sustenta la causal denunciada principalmente sobre los siguientes argumentos:

“Resultando pertinente resaltar la importancia de la meritocracia (mérito personal y capacidad personal) para el ingreso a la Administración; (...). Por lo que, para ser considerados servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado, deberán haber ingresado a prestar servicios en la Administración mediante concurso público de méritos, (...)”.

Décimo primero. Así entonces, es importante tener en cuenta que, si bien las instancias de mérito consideran que la demandada no ha identificado cuál es el interés público imperativo que busca cautelar lo establecido en el artículo 5° de la Ley número 28175; no obstante, los argumentos de la parte demandada están dirigidos a cumplimiento de las reglas contenidas en la normatividad aplicable para todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que persigan su acceso a la administración pública.

Décimo segundo. Conviene indicar que, mediante Acta de suspensión de huelga suscrito el veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve, obrante en autos, el Poder Judicial se comprometió a emitir la Resolución Administrativa correspondiente para el ingreso a la condición de contrato indeterminado de los trabajadores judiciales, que entre otros requisitos, se encuentren contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo número 728, por lo que, dicho acuerdo (sexto) fue llevado a cabo a través



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

CASACIÓN LABORAL N° 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

de la Resolución Administrativa N° 000292-2020-CE-P J del quince de octubre de dos mil veinte, que posteriormente fuera declarada nula y sin efecto por medio de la Resolución Administrativa N°000325-2020-CE-PJ, esp ecíficamente bajo el sustento de que la Resolución Administrativa N° 000292-2020 (re soluciones que obran en autos) contravenía expresamente la Ley número 28175, pues esta última conjuntamente con la doctrina jurisprudencial, Casación Laboral N°11 169-2014-La Libertad, se debe tener presente que el acceso a la condición de trabajador permanente al servicio del Poder Judicial, solo puede darse mediante concurso público de méritos.

Al respecto, no cabe duda que la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público ha establecido como principios esenciales: el mérito y la capacidad; en cuya virtud el ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y de condiciones 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, razón por la cual se exige un concurso público 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.

Décimo tercero. En el caso de autos, advertimos que, el Acta materia de análisis, el cual además no fue dado a través de convenio colectivo (conforme a lo expresado por el abogado de la parte demandante en audiencia de vista ante Supremo Tribunal), contraviene lo establecido por el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público, pues resulta exigible el requisito de ingresar a la administración



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

pública, un concurso público de méritos para plazas vacantes, presupuestadas y de naturaleza indeterminada.

Décimo cuarto. En ese sentido, y apreciándose que se ha determinado, que el Acta materia de análisis, contraviene los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades, consagrados en la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público; consecuentemente debe declararse infundada la demanda en todos sus extremos.

Décimo quinto. Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infringido el artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público; en consecuencia, la causal declarada procedente deviene en ***fundada***.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el procurador público de la demandada, **Poder Judicial**, mediante escrito presentado el diecinueve de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos treinta y tres a trescientos uno, ampliado de fojas trescientos cincuenta y cinco a trescientos sesenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** del seis de mayo de dos mil veintidós, de fojas doscientos nueve a doscientos veintiocho; **y actuando en sede de instancia,** **REVOCARON** la **Sentencia apelada** del treinta de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas noventa y cinco a ciento veinte; y **reformándola** declararon **infundada** la demanda en todos sus extremos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por la parte demandante, **Federación Nacional de Sindicatos del Poder Judicial del Perú – FENASIPOJ PERÚ**, sobre **relación laboral**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 20310-2022

LIMA

**Relación laboral indeterminado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

indeterminado y otros; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Carlos Casas**; y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Jolla/r/h

ANEXO N° 05

PROYECTO DE LEY

**“LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONCURSO
PÚBLICO PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE NATURALEZA
INDETERMINADA CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR LOS
PRINCIPIOS DE MÉRITO, CAPACIDAD Y DE IGUALDAD SIN
DISCRIMINACIÓN”**

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Introducción

El presente proyecto de ley tiene la finalidad de poder establecer parámetros claros para el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada, con ello prevalecerá los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación.

Así, se tiene que la situación jurídica actual de los regímenes de la administración pública, donde existe la dispersión normativa hace que dentro de las entidades públicas existan satisfacción e insatisfacción de los trabajadores, dado que pueden realizar las mismas actividades, sin embargo; no gozar de los mismos derechos, es así que el propio Estado incumple los parámetros para las contrataciones, y contratar de acuerdo a sus estipulaciones puede estar establecido que no cuenta con subordinación, ello con la finalidad de no reconocer las obligaciones laborales que por derecho deben corresponder pero para evitar afectaciones al Estado realizan estos tipos de contrataciones erróneamente, y origina que estas personas que acceden al puesto a sabiendas que si son subordinados no tengan un mismo régimen laboral; y que dado las circunstancias cuando decidan por dar por concluida los servicios realizados, esta persona puede decidir dependiendo de las circunstancias con realizar acciones judiciales.

De acuerdo a la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público en su artículo 05 se menciona: “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”. Si bien lo que se busca es preservar la meritocracia entre los trabajadores, sin embargo; los regímenes laborales son diversos, en donde muchas personas acceden a la administración pública por amistad o favor político que no ayuda en la modernización del Estado.

1.2. Fundamentos

La administración pública trae consigo muchos problemas que impiden la modernización del Estado; estos problemas con relación a la infraestructura o en su defecto muchas entidades públicas no son propias sino alquiladas; también mencionar el tema de las contrataciones la falta de unificación de los regímenes y si bien es cierto es objetivo tiene Servir, sin embargo; ya transcurrieron aproximadamente diez años y no se puede evidenciar un cambio significativo es por ello que muchos están de acuerdo con la derogación de la misma y otro sector menciona que significaría un retroceso en la modernización del Estado.

Bajo ese contexto se tiene que se promulgaron dos leyes (Ley N° 31039 Ley que regula los procesos de ascenso automático en el escalafón, el cambio de grupo ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud y la Ley N° 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público) la finalidad de estas dos leyes eran que los trabajadores accedan a la administración pública de forma permanente sin haber ganado un concurso público de méritos, a pesar de los cuestionamientos porque era considerado como un retroceso en la modernización del Estado, sin embargo; el Tribunal Constitucional por medio de la acción de inconstitucional los declaró así con respecto al acceso público sin concurso de méritos, en sus razones por la afectación a la meritocracia, como también la prohibición de los congresistas para crear y aumentar gasto público.

En ese sentido si bien las leyes mencionaban una finalidad de protección a los trabajadores, sin embargo; se estaba evidenciando la afectación a los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación y estaba significando un retroceso dando una imagen negativa a la sociedad. Si bien la Ley Marco del Empleo Público hace referencia al acceso que tiene que darse por concurso público de méritos, no se menciona de manera específica los

supuestos para que se de ello, solo de forma genérico. En ese sentido de acuerdo a la mencionada ley lamentablemente con se estaría aplicando en su totalidad porque hace mención al acceso del empleo público y de acuerdo a la realidad una gran mayoría de trabajadores que realizan labores en la administración pública accedieron sin haber ganado un concurso público de mérito; evidentemente es un tema de presupuesto que afectaría el tema económico del Estado, sin embargo; deben ir corrigiendo esas falencias; con la propuesta se busca mencionar de forma expresa que el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada sujetos a cualquier régimen laboral; bajo cualquier modalidad de contrato; será únicamente con haber ganado un concurso público de méritos; con ello ayudar a la modernización del Estado y evitar que puedan surgir otros proyectos de ley bajo los mismos términos de acceso de forma permanente a la administración sin concurso.

1.3. Consideraciones finales

Si queremos que la Administración Pública mejore con el pasar de los tiempos y con una proyección a corto, mediano y largo plazo debemos solucionar los problemas mencionados de la administración, dado que si seguimos sin querer hacer algo por ello, dentro de unos diez años seguiremos con esos mismo problemas, la modernización del Estado es dotar de mejores profesionales, con experiencia con vocación de servicio, con beneficios laborales bien establecidos, para así poder tener un Estado eficiente. La responsabilidad de ello básicamente corresponde a los titulares de cada sector, en donde están en las posibilidades de convocar a reuniones con la finalidad de aceptar que existen muchas falencias y determinar acciones, básicamente en la reducción de personal que no tienen vínculo laboral con la entidad en el papel, pero en la realidad es un trabajador más de la entidad, que podrá incluso demandar el reconocimiento de sus derechos laborales, incluso se puede ordenar su reposición.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable, ya que no genera algún costo al erario nacional.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL

El impacto que ocasionara esta propuesta normativa en nuestra legislación es innovativo, debido a que establecerá que el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral, bajo cualquier modalidad de contrato; será únicamente con haber ganado un concurso público de méritos, favoreciendo a la modernización del Estado con ello brindar servicios de calidad a los usuarios; el Estado debe tener objetivos a corto, mediano y largo plazo y si no se realiza estas acciones los problemas mencionados seguirán estando en el futuro y no lograremos tener un Estado moderno.

IV. FÓRMULA LEGAL

“LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONCURSO PÚBLICO PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE NATURALEZA INDETERMINADA CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO, CAPACIDAD Y DE IGUALDAD SIN DISCRIMINACIÓN”

Artículo 1. Objeto de la Ley. -

El objeto de la presente ley es regular los procesos de acceso al empleo para los servidores públicos con la finalidad que se brinde servicios de calidad a los usuarios, garantizando los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación.

Artículo 02.- **Acceso al empleo público**

El acceso al empleo público de naturaleza indeterminada sujetos a cualquier régimen laboral; bajo cualquier modalidad de contrato; será únicamente con haber ganado un concurso público de méritos; con ello se garantiza los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación.

Iquitos, 20 de abril 2024

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL MÉTODO DE CASO JURÍDICO

“ACCESO AL EMPLEO DEL SERVIDOR PÚBLICO A PLAZO INDETERMINADO”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

- **Bach.** GUTIERREZ COLLAZOS DARWIN JACKSON.
- **Bach.** VALLES CRIOLLO AMARILIS XIOMARA.

ASESOR:

Abog. MERCADO ARBIETO ARISTO WILBERT

San Juan Bautista – Maynas - Loreto – Perú
2024



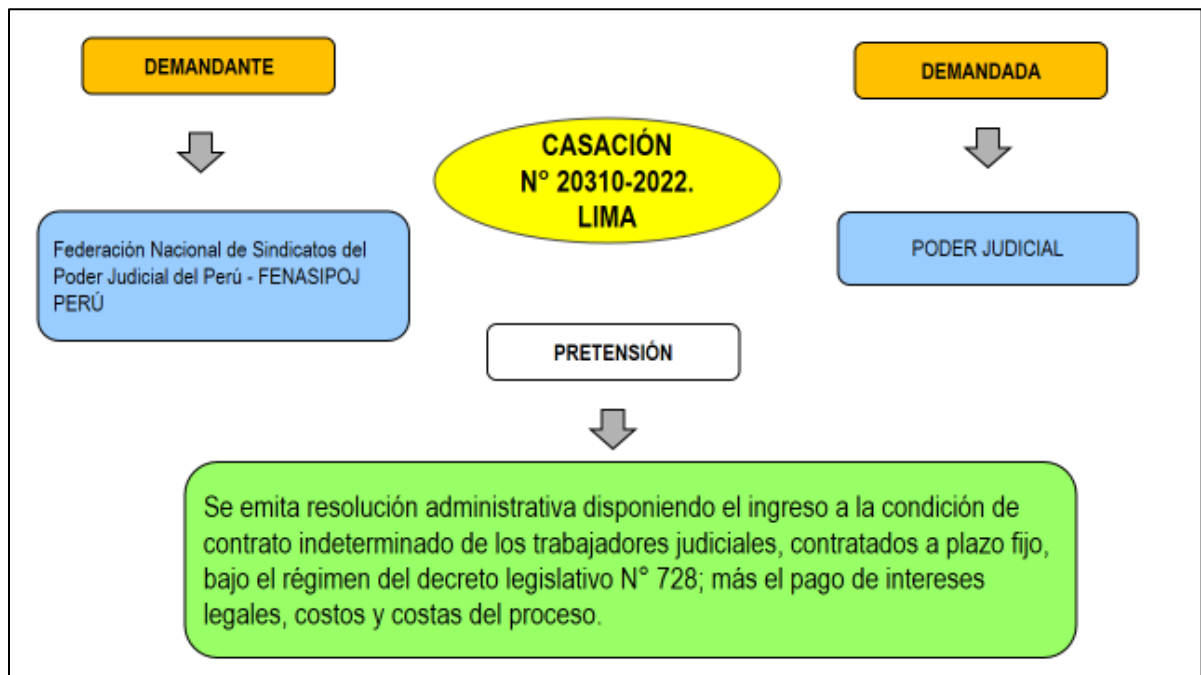
Pregunta General

¿Los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos?

Preguntas Específicas

¿En una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador?

¿Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos?



MATERIA DE RECURSO

- Interpuesto por el procurador público de la demandada, Poder Judicial: 19 de Mayo de 2022.
- Contra la sentencia de vista del 6 de Mayo de 2022, que confirmó la sentencia de primera instancia del 30 de Noviembre de 2021, que declaró fundada en parte la demanda; seguido por la parte demandada.

CAUSALES DEL RECURSO

- i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.
- ii) Infracción normativa del artículo 5° de la Ley número 28175, Ley Marco del Empleo Público.

**MATERIA JURIDICAMENTE EN
DEBATE**



La materia jurídica en discusión se centra en determinar si procede o no que el Poder Judicial cumpla con expedir la resolución administrativa y examinar si la sentencia dictada por las instancias de mérito han incurrido en fracción normativa del artículo 139, inciso 3) de la Constitución Política del Perú y artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

FUNDAMENTOS DE LA SALA SUPREMA

Inc.3, art. 139° de la
Constitución
**DERECHO A LA
MOTIVACIÓN**



Art. 5° de la Ley N°
28175
**LEY MARCO DEL
EMPLEO PÚBLICO**

- Casación N° 15284-2018.
CAJAMARCA...adolezca de los
defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica
2. Carezca de fundamentos de hecho
3. Carezca de lógica
4. Carezca de congruencia
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la doctrina jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.



Art. 5°.- Acceso al Empleo Público

"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"



DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el procurador público de la demandada, Poder Judicial. **CASARON** la sentencia de vista del seis de mayo de dos mil veintidós; y actuando en sede de instancia, REVOCARON la sentencia apelada del treinta de noviembre de dos mil veintiuno; y **reformándola** declararon **infundada** la demanda en todos sus extremos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme ley.



VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO

Los instrumentos utilizados no fueron sometidos a tales estándares, por cuanto, se tratan de instrumentos documentarios que se encuentran exentos de mediciones, y también por tratarse de una investigación de tipo descriptiva (análisis de una sola casación) Casación N° 20310-2022, LIMA.

PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA

El plan de análisis para la extracción de información a partir de los fundamentos desarrollados en la Casación N° 20310-2022, Lima, estuvieron sometidos en todo momento a los principios éticos; por lo tanto no sólo se ha revisado lo expuesto en la citada casación, sino también las normas vigentes al momento de la realización del presente trabajo; así como la doctrina y la jurisprudencia relevante sobre la misma.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
Acceso al empleo del servidor público a plazo indeterminado	<u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos?	<u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar si los trabajadores judiciales pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos.	<u>HIPÓTESIS GENERAL</u> Los trabajadores judiciales si pueden acceder al régimen laboral de la actividad privada a plazo indeterminado sin haber ganado un concurso público de méritos.	<u>TIPO DE ESTUDIO</u> Investigación de tipo cuantitativo – básica. Con propósitos teóricos – prácticos inmediatos, bien definidos. Se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en una institución normativa.	<u>POBLACIÓN DE ESTUDIO</u> Abogados/trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto.	Se utilizó un cuestionario (encuestas-preguntas), misma que contó de diez (10) preguntas y dos (2) alternativas de SI o NO para ambas variables, porque es el instrumento de investigación más adecuado, puesto que, permitió una respuesta directa a través de la hoja de preguntas proporcionada a cada uno de los encuestados (Anexo N° 02).
	<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u> ¿En una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador?	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> - Establecer si en una relación laboral se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador.	<u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u> - En una relación laboral no se puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales, desconocer la dignidad del trabajador.	<u>DISEÑO DE ESTUDIO</u> Investigación no experimental descriptivo – explicativo de tipo socio jurídico.	<u>PROCESAMIENTO</u> Se realizó confrontación de los datos recolectados en la doctrina legal (posición de diferentes autores respecto del tema objeto de estudio), junto con lo desarrollado y argumentado en la Casación N° 20310-2022, Lima, y también con la encuesta a los abogados de la Corte Superior de Justicia de Loreto, en materia laboral.	
	¿Se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos?	- Establecer si se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos	- No se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa de tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos.			

¿Conoce usted sobre qué trata el acceso al empleo público?



¿Considera usted que un servidor judicial puede acceder al empleo público con contrato de naturaleza indeterminada sin haber ganado un concurso público de méritos?

RESULTADO II

VARIABLE INDEPENDIENTE: ACCESO AL EMPLEO



¿Conoce usted cuales son los presupuestos para que un trabajador judicial pueda acceder al empleo público bajo un contrato de naturaleza indeterminada?



¿Conoce usted cuales son los tipos de regimenes laborales por medio del cual una persona puede ser servidor público?

VARIABLE DEPENDIENTE: SERVIDOR PÚBLICO



CONCLUSIONES

Como primera conclusión en base al supuesto general y de acuerdo al análisis de la Casación Laboral N° 23310-2022 Lima, así como del material bibliográfico, tenemos que no es confirmada que los trabajadores para acceder al empleo público con contrato de trabajo a plazo indeterminado deben haber ganado un concurso público de méritos...

Como segunda conclusión en base al primer supuesto específico y de acuerdo al análisis de la Casación Laboral N° 23310-2022 Lima, así como del material bibliográfico, tenemos que si es confirmada, por lo tanto ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador...

Como tercera conclusión en base al segundo supuesto específico y de acuerdo al análisis de la Casación Laboral N° 23310-2022 Lima, así como del material bibliográfico, tenemos que no es confirmada en ese sentido si se vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación cuando un trabajador judicial pasa a tener un contrato a plazo fijo por un contrato de naturaleza indeterminada sin concurso público de méritos...

RECOMENDACIONES

Es necesario plantear un proyecto de ley que tendrá el título de "Ley que establece la obligatoriedad del concurso público para el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada con la finalidad de garantizar los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación"...

Es necesario que la Administración Pública realice diversos concursos públicos de méritos con la finalidad de acceder al empleo público bajo contrato de naturaleza indeterminada,...

En vista que estos casos son muy frecuentes, nos vemos en la necesidad de recomendar a las universidades tanto nacional como privada en nuestra región (Universidad Nacional de la Amazonía Peruana y la Universidad Científica del Perú) de fomentar la realización de foros que tendrá por objeto conformar espacios de conversación, aprendizaje y difusión...

PROYECTO DE LEY

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Introducción

El presente proyecto de ley tiene la finalidad de poder establecer parámetros claros para el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada, con ello prevalecerá los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación.

Así, se tiene que la situación jurídica actual de los regímenes de la administración pública, donde existe la dispersión normativa hace que dentro de las entidades públicas existan satisfacción e insatisfacción de los trabajadores, dado que pueden realizar las mismas actividades, sin embargo; no gozar de los mismos derechos, es así que el propio Estado incumple los parámetros para las contrataciones, y contratar de acuerdo a sus estipulaciones puede estar establecido que no cuenta con subordinación, ello con la finalidad de no reconocer las obligaciones laborales que por derecho deben corresponder pero para evitar afectaciones al Estado realizan estos tipos de contrataciones erróneamente, y origina que estas personas que acceden al puesto a sabiendas que si son subordinados no tengan un mismo régimen laboral; y que dado las circunstancias cuando decidan por dar por concluida los servicios realizados, esta persona puede decidir dependiendo de las circunstancias con realizar acciones judiciales.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El impacto de la presente iniciativa legislativa resulta favorable, ya que no genera algún costo al erario nacional.

III. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL

El impacto que ocasionara esta propuesta normativa en nuestra legislación es innovativo, debido a que establecerá que el acceso al empleo público de naturaleza indeterminada de los trabajadores sujetos a cualquier régimen laboral, bajo cualquier modalidad de contrato; será únicamente con haber ganado un concurso público de méritos, favoreciendo a la modernización del Estado con ello brindar servicios de calidad a los usuarios; el Estado debe tener objetivos a corto, mediano y largo plazo y si no se realiza estas acciones los problemas mencionados seguirán estando en el futuro y no lograremos tener un Estado moderno.

PROPUESTA NORMATIVA

"LEY QUE ESTABLECE LA OBLIGATORIEDAD DEL CONCURSO PÚBLICO PARA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE NATURALEZA INDETERMINADA CON LA FINALIDAD DE GARANTIZAR LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO, CAPACIDAD Y DE IGUALDAD SIN DISCRIMINACIÓN"

Artículo 1. Objeto de la Ley. -

El objeto de la presente ley es regular los procesos de acceso al empleo para los servidores públicos con la finalidad que se brinde servicios de calidad a los usuarios, garantizando los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación.

Artículo 02.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público de naturaleza indeterminada sujetos a cualquier régimen laboral; bajo cualquier modalidad de contrato; será únicamente con haber ganado un concurso público de méritos; con ello se garantiza los principios de mérito, capacidad y de igualdad sin discriminación.



GRACIAS