



LOS EXCLUIDOS DEL PRECEDENTE HUATUCO: CRITERIO DE LA CORTE SUPREMA QUE VARÍA SUSTANCIALMENTE UN PRECEDENTE CONSTITUCIONAL

A propósito de la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua^(*)

Daniel MENDOZA RUBINA

Abogado por la Universidad de San Martín de Porres (USMP). Con estudios de especialización en Derecho Administrativo por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Consultor en materias laboral y administrativa.

I. INTRODUCCIÓN

El pasado 15 de diciembre del 2015, la Corte Suprema de la República emitió una sentencia casatoria por demás polémica, ya que en dicha resolución dispone que “ciertos servidores públicos” están exentos de aplicársele el criterio establecido por el Tribunal Constitucional en el famoso precedente vinculante denominado Huatuco, recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, con fecha 16 de abril de 2015.

Con esta sentencia se establece un nuevo criterio sobre a qué servidores públicos se les debe exentar de ciertos requisitos para que sean readmitidos en sus puestos de trabajo, criterio que (hasta cierto punto) contradice lo establecido por el Tribunal Constitucional⁽¹⁾.

Por lo que, en el presente trabajo, abordaremos la citada sentencia casatoria de la Corte Suprema y su posible “contradicción” con lo establecido por el Tribunal Constitucional, enfrentamiento que no ocurre por primera vez entre ambos entes dotados de jurisdicción⁽²⁾ y, a su vez, explicando qué tipos de

RESUMEN

Como sabemos, el Tribunal Constitucional, a través del precedente Huatuco, estableció que no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado de los trabajadores del sector público que, pese a acreditar la desnaturalización de sus contratos temporales, no hayan obtenido una plaza en virtud de un concurso público de méritos. La Corte Suprema, en un ejemplo más de desencuentros entre los altos tribunales, ha establecido una serie de criterios que permiten apartarse del precedente. El autor desarrolla estos criterios y propone una justificación de los mismos.

servidores públicos son los “escogidos” por el máximo órgano del Poder Judicial, para ya no tener que acreditar ciertos requisitos para ser repuestos a su centro de trabajo en la administración pública.

II. EL PRECEDENTE HUATUCO

Sobre el particular, el 16 de abril del 2015, el Pleno del Tribunal Constitucional emitió la STC Exp. N° 05057-2013-PA/TC, donde

resolvió la controversia de doña Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco (en adelante, la demandante) contra el Poder Judicial. En el presente caso, la demandante interpuso una demanda de amparo a fin de que se deje sin efecto el despido incausado sufrido en su contra y que retorne a su puesto de trabajo, el cual consistía en la labor de ser la secretaria judicial de un juzgado. A su vez, cuestionó que el contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio

(*) Artículo dedicado al Estudio Daly, Otero, Flórez & Núñez del Prado Abogados (Dofnupra), por las especiales consideraciones a mi persona.

(1) El Tribunal Constitucional es un órgano constitucional autónomo, organismo al cual la propia Constitución le confiere la autonomía constitucional e independiente de los demás órganos, así como de los poderes del Estado. Es el ente encargado del control e interpretación de la Constitución, conforme al artículo 1 de la Ley N° 28301, Ley Orgánica del Tribunal Constitucional.

(2) En cuanto a la jurisdicción, la Constitución Política del Estado reconoce varios tipos de jurisdicciones, lo cual citamos en una sentencia del Tribunal Constitucional. En el fundamento 33 de la Sentencia N° 00002-2009-PI/TC se estableció el siguiente criterio: “La Constitución de 1993 no ha podido apartarse del constitucionalismo histórico y además de mantener la justicia internacional de derechos humanos (artículo 205) y una renovada, jurisdicción constitucional, en este Tribunal Constitucional (artículos 200-205), al igual que la jurisdicción arbitral y militar (artículo 139 inciso 1), también ha reconocido a la justicia en materia electoral (artículo 178 inciso 4) y las funciones jurisdiccionales de las Comunidades Campesinas y Nativas (artículo 149)”.

específico se encontraba desnaturalizado porque realizaba actividades de carácter permanente⁽³⁾.

Es entonces que el Tribunal Constitucional realizó una interpretación sobre los funcionarios y servidores públicos, a los cuales, según nuestra Constitución Política del Estado, se les asigna una “función pública”⁽⁴⁾, ya que se encuentran sometidos a la Constitución y a la ley, y, por ende, a servir a la nación.

Es entonces donde el propio TC analiza la situación que la Ley N° 28175 (Ley Marco del Empleo Público), que introdujo en su artículo 5⁽⁵⁾ que para acceder al empleo público es obligatorio haber ganado un concurso público, basándose en el principio de meritocracia (en concordancia con la Ley del Servicio Civil).

Finalmente, para que un servidor público pueda ser repuesto mediante mandato judicial a su centro de trabajo, en primer lugar deben concurrir dos requisitos: i) haber ganado un concurso público de méritos para una plaza presupuestada; y ii) que la plaza sea de duración indeterminada. A su vez, el TC impuso un requisito adicional a los antes mencionados, que se basa en que el servidor público demuestre y/o acredite la arbitrariedad del despido. Concurriendo estos dos requisitos (o tres, según vemos), podemos ver cumplida la exigencia del TC para que trabajador estatal pueda ser repuesto mediante mandato judicial.

III. LA CASACIÓN LABORAL N° 11169-2014-LA LIBERTAD, ANTICIPO DE UN CRITERIO QUE EMPIEZA LA PROPIA INTERPRETACIÓN DE LA CORTE SUPREMA

El 29 de octubre del 2015, la Corte Suprema de la República expidió la Casación Laboral N° 11169-2014-La Libertad, donde estableció una interpretación del precedente Huatuco, siendo esta por demás controvertida porque ya empiezan a diferenciar distintas situaciones que pueden padecer los servidores públicos.

En el caso en concreto, este proceso judicial se basó en los mismos hechos suscitados en el precedente Huatuco (también contra el Poder Judicial), donde la propia Corte Suprema realizó una interpretación del capítulo IV de la Constitución, sobre la función pública.

Lo que más llama la atención de este pronunciamiento es que en el fundamento décimo sexto de esta sentencia casatoria se estableció lo siguiente:

“[E]s por ello, que este colegiado, comparte el criterio del Tribunal Constitucional **solo en la medida** que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un **trabajador sin vínculo laboral vigente**, en que no procederá ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización, *a contrario sensu*, cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles **de un trabajador con vínculo laboral vigente**, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta (...)”.

Por lo que vemos, la diferencia radica en que si al momento de interponer la demanda el trabajador se

encuentra o no con un vínculo laboral vigente, ya que *prima facie* se admitiría la pretensión de desnaturalización de contrato de trabajo⁽⁶⁾ cuando el demandante tenga vínculo laboral vigente; ¿y si decide acumular dicha pretensión con la reposición?, pues la respuesta sería que solo le correspondería la indemnización por despido arbitrario⁽⁷⁾.

IV. CASACIÓN LABORAL N° 12475-2014-MOQUEGUA, LA EXONERACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL PRECEDENTE HUATUCO

Con respecto a esta sentencia casatoria, debemos mencionar que nuevamente el demandado es el Poder Judicial, frente a un extrabajador que solicita la desnaturalización de su contrato de trabajo por servicio específico (casualidad que se trate del mismo contrato de trabajo de los casos anteriores), donde se analiza el artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público.

Ahora bien, en el fundamento décimo cuarto de la citada sentencia estableció que el criterio del Tribunal Constitucional establecido en el precedente Huatuco no se aplicará a los siguientes casos (ver cuadro N° 1).

Tal cual apreciamos, estos servidores públicos (de distintos regímenes laborales) se encuentran exentos del criterio establecido en el precedente Huatuco, ya que los servidores antes

(3) Consideramos que, según las normas legales del Derecho Laboral, esta situación se encuentra perfectamente válida para ser considerada como desnaturalización del contrato de trabajo, sobre la base del artículo 77, inciso d del Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral), el cual establece:

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

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

(4) El concepto de función pública comprende dos conceptos: i) función pública representativa; y ii) función pública no representativa.

La función representativa está formada por funciones políticas (de representación), eso implica que contiene un cargo establecido en la propia Constitución, proveniente del derecho al sufragio pasivo. Por ejemplo, tenemos al: Presidente de la República, congresistas, alcaldes o regidores, etc.

En cambio, la función no representativa implica a la función profesionalizada, es decir, a los servidores públicos que se encuentran “laborando” dentro de la administración pública, cualquiera que sea su régimen laboral.

(5) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

“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”.

(6) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. 3ª edición actualizada, Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 14.

(7) En los pronunciamientos del Poder Judicial se han tramitado muchos expedientes donde los servidores públicos han solicitado la desnaturalización de su contrato de trabajo, en muchos casos, por haber trabajado por más de 20 años a través de un Contrato de Servicios No Personales (Decreto Supremo N° 065-85-PCM) antes de la expedición del precedente Huatuco, por lo que podemos ver varios criterios distintos.



CUADRO N° 1

Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad del despido, prevista en el artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante, la LPCL.
Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.
Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado, señalados en la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40 de la Constitución Política del Perú.

mencionados podrán solicitar su reposición sin tener que acreditar la vacante presupuestada y a plazo indefinido, así como haber ganado un concurso público.

La pregunta es ¿por qué a estos servidores públicos no se les aplicaría el criterio del precedente Huatuco?

1. Posible respuesta a través de la nulidad del despido

Por ejemplo, en el caso de la pretensión de nulidad del despido, regulado en el artículo 29 de la LPCL⁽⁸⁾, esta pretensión incluye *per se* la readmisión en el puesto de trabajo, ya que el despido se encuentra viciado de nulidad, pues el motivo del despido sí tiene una causa, pero esta causa es lesiva a los derechos fundamentales del trabajador⁽⁹⁾ (derechos de *numerus clausus*), a diferencia del despido arbitrario, que no contiene causa justa alguna y carece de razonabilidad⁽¹⁰⁾.

Es por ello que solamente ante este tipo despido la Corte Suprema ha establecido un nuevo criterio que exonera a los servidores públicos del criterio establecido en el precedente Huatuco.

2. Los obreros municipales

En cuanto a los obreros municipales, el artículo 37 de la Ley N° 27972 (Ley Orgánica de Municipalidades) regula que los obreros municipales son servidores públicos que pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, por

lo cual, se les reconocen los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Entonces, la pregunta es ¿por qué los obreros municipales también pueden solicitar su reposición en sede judicial sin necesidad de acreditar el concurso público, así como la plaza presupuestada y a plazo indeterminado? Creemos que la razón por la cual la Corte Suprema ha incluido a estos servidores se debe básicamente a que, si bien es cierto son servidores públicos, que ellos puedan acreditar su ingreso por concurso público es una tarea muy difícil, ya que la mayoría de obreros municipales han ganado una plaza vacante en sus respectivas municipalidades con base en demandas judiciales por reposición, ya sea por la vía judicial, así como por el proceso de amparo (antes de que la línea jurisprudencial del nuevo colegiado del Tribunal Constitucional varíe mucho sobre el amparo laboral), por lo que creemos válido este criterio de la Corte Suprema.

Estos dos casos que hemos planteado como ejemplos nos ayudan a comprender por qué la Corte Suprema, a través de la sentencia casatoria, admite la posibilidad de que ambos tipos de servidores puedan solicitar su readmisión en el empleo público, porque se trata de situaciones especiales donde, por el grado de afectación al derecho al trabajo, resulta justificable que puedan ser repuestos solamente acreditando ya sea el despido arbitrario y la nulidad de despido.

Finalmente, en caso de los exonerados de la Ley del Servicio Civil (los trabajadores de la SUNAT, Contraloría General de la República, Congreso de la República, Banco Central de Reserva y de la Superintendencia

de Banca y Seguros), conforme a la interpretación realizada por la Corte Suprema, también estarían exentos del precedente Huatuco, salvo posterior aclaración por parte del máximo Tribunal del Perú, ya que, a primera lectura, parece ser que es la interpretación correcta, y que, por ende, también se encontrarían exonerados del criterio del precedente Huatuco.

V. CONCLUSIONES

Como hemos visto a lo largo del presente artículo, la Corte Suprema ha establecido, a través de la Casación Laboral N° 12475-2014-Moquegua, una exclusión a ciertos servidores públicos sobre el criterio establecido por el Tribunal Constitucional en el famoso precedente vinculante llamado precedente Huatuco, ya que podrían solicitar su readmisión en el puesto de trabajo donde fueron “cesados” sin tener que acreditar la plaza vacante presupuestada y que sea de plazo indefinido, así como el concurso público.

Consideramos que no es la primera vez que el Poder Judicial emite pronunciamientos contrarios a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como, por ejemplo, el tema de los casinos y máquinas tragamonedas, que terminó en un proceso de conflicto competencial, creando la institución de la cosa juzgada constitucional, sin embargo, acá la Corte Suprema poco a poco está “esclareciendo” a quiénes se les aplicaría en adelante en fuero judicial el criterio del precedente Huatuco y a quiénes no, sobre lo que sería conveniente que se vaya consolidando jurisprudencia vinculante, donde se delimite bien este controvertido tema sobre la reposición de los servidores públicos. ■

(8) “Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

(9) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el Derecho Laboral peruano*. 3ª edición actualizada, Jurista Editores, Lima, 2013, pp. 356-357.

(10) Criterio recogido en la Casación N° 1037-2005-Tumbes.