

*Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 697 - 2011 - GGPJ*

Lima, 29 DIC. 2011

VISTO:

El Recurso de Apelación interpuesto por doña MARIELA NIEVES GUZMÁN RUÍZ, contra la Carta N° 1679-2011-GPEJ-GG-PJ sobre cambio de modalidad de contratación a plazo indeterminado, por contar con más cinco años de labores bajo la modalidad de contrato a plazo determinado, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Carta N° 1679-2011-GPEJ-GG-PJ, se desestimó la solicitud de doña MARIELA NIEVES GUZMÁN RUÍZ, relativa al cambio de modalidad de contratación a plazo indeterminado, al haberse constatado que, en razón de diversos periodos de interrupción en la suscripción de sus contratos de trabajo sujetos a modalidad, no se hallaba comprendida dentro de los alcances de lo dispuesto en los artículos 74° y 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, para ser considerada una trabajadora con contrato de trabajo de duración indeterminada;

Que, mediante escrito de fecha 28 de octubre de 2011, la recurrente expone como fundamentos de su apelación los siguientes: (i) Que trabajó desde el 01 de diciembre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005, y que luego, según señala, reinició sus labores desde el 01 de junio de 2007 hasta la fecha, en la Corte Superior de Justicia del Cusco; (ii) Que desde la segunda vez que ingresó a trabajar -01 de junio de 2007-nunca ha tenido ninguna interrupción, por tanto, según indica, los días que se le pretende desconocer, como es el caso del 17 al 24 de abril de 2008, son días que si ha trabajado normalmente; (iii) Que después del 16 de abril de 2008, en que se realizó la liquidación de sus beneficios sociales, ha seguido laborando en forma normal, hasta la fecha; (iv) Que como medio probatorio de su continuidad laboral adjunta su boleta de pago del mes de abril de 2008, en el que, según indica, se le ha pagado por 30 días laborados, sin ningún descuento por el corte laboral que habría tenido en aquel mes. Adjunta, además, copia de su contrato de trabajo por tres meses con vigencia del 01 de abril de 2008 al 30 de junio de 2008; que, a través de los hechos anteriormente descritos, la recurrente manifiesta que existen suficientes pruebas que acreditan que no hubo ninguna interrupción en su vínculo laboral con este Poder del Estado; (v) Que, finalmente, ampara su pretensión en



la Directiva N° 016-2003-GG-PJ, que, según señala, reconoce el derecho que reclama aun cuando se verifique periodos de interrupción en la prestación de servicios personales;

Que, en el caso del recurso que es materia de examen, la cuestión controvertida radica en establecer, a la luz de la normatividad vigente, si corresponde a la recurrente el cambio de modalidad de contrato a plazo indeterminado, como pretensión principal, por contar con más de cinco años de labores bajo la modalidad de contratos de trabajo duración determinada, y, si, consecuentemente, le corresponde el otorgamiento de la bonificación por función jurisdiccional;

Que previamente a tratar el fondo del asunto, corresponde realizar algunas precisiones de orden normativo, que nutrirán y motivarán la decisión que corresponda al caso. Así, importa precisar que, en términos generales, la contratación temporal debe sujetarse a las limitaciones sustanciales y formales establecidas en la legislación, respetando el principio de causalidad a efectos de evitar la desnaturalización de los contratos celebrados;

Que, el artículo 74° del Decreto Legislativo N° 728 –Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-07-TR, en adelante LPCL, dispone que en los casos que corresponda, podrán celebrarse en forma sucesiva, con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, siempre que, en conjunto, no superen la duración máxima de cinco años;

Que, el artículo 77° de la LPCL establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración determinada si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado o de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite permitido;

Que, ahora bien, el inciso c) del artículo 16° de la LPCL establece como causa de extinción del contrato de trabajo: la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad;

Que, en esa línea, si un trabajador es contratado por medio de contrato modal, ineludiblemente la prestación se sujeta a un plazo fijo y al vencimiento del mismo se realiza la extinción del vínculo de trabajo con la lógica



*Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 697 - 2011 - GGPJ*

consecuencia del cese de las obligaciones recíprocas derivadas del contrato de trabajo, y la inexistencia en adelante de relación contractual alguna;

Que, en consecuencia, al darse la extinción del vínculo jurídico laboral entre trabajador y empleador bajo los cánones que determina formalmente la ley de la materia, de suscribirse posteriormente un nuevo contrato sujeto a modalidad, se genera una nueva relación jurídica de empleo entre las partes;

Que, en ese sentido, el artículo 74° de la LPCL, establece como supuesto de hecho a efectos de la determinación del tope de los cinco años, siempre y cuando se trate de celebraciones sucesivas de contratos con el mismo trabajador;

Que, la situación descrita se sintetiza en la llamada continuidad laboral, contrario sensu, dicha continuidad no se acredita de comprobarse la interrupción, un espacio, un vacío que medie entre una relación laboral y otra, verificándose la existencia de un lapso en que no hubo vinculación jurídica alguna;

Que, del texto de las disposiciones glosadas se evidencia que el plazo máximo de cinco años contenido en el artículo 74° de la LPCL se aplica en aquellas situaciones en las que se hayan celebrado contratos laborales sujetos a modalidad de manera sucesiva o ininterrumpida;

Que, en igual sentido se ha pronunciado la Autoridad Nacional del Servicio Civil – ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos^{1y2}, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la

¹ Están sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, el Sistema) todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley. (Art. 3 del D. Legislativo N° 1023).

² ¹Ámbito del Sistema: El Sistema comprende: a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) la organización del trabajo y su distribución, c) La gestión del empleo, d) La gestión del rendimiento, e) La gestión de la compensación, f) La gestión del desarrollo y la capacitación, g) La gestión de las relaciones humanas y h) la resolución de controversias. (Art. 5 del D. Legislativo N° 1023).



administración pública- en el Informe Legal³ N° 390-2011-SERVIR/GG-OAJ, a propósito de la consulta formulada por este Poder del Estado, en torno a la desnaturalización de contratos sujetos a modalidad, en cuya virtud se señala: (...) *“que el plazo máximo de cinco años del que trata el mencionado artículo 74° no sería de aplicación para situaciones en las que se presenten contrataciones no sucesivas a través de contratos modales, esto es, intervalos de inactividad entre la suscripción y término de uno y otro contrato sujeto a modalidad”*;

Que, previamente a resolver los extremos de la apelación formulada, es necesario establecer si la continuidad laboral a la que alude la recurrente para lograr el cambio de su modalidad de contratación de plazo fijo a uno de duración indeterminada, se ha visto interrumpida entre una relación laboral y otra. Para cuyo efecto, nos contraeremos a los documentos ofrecidos y actuados en el caso concreto que es materia de examen;

Que, tal y conforme se desprende de la carta materia de impugnación, la continuidad laboral de la recurrente se ha visto interrumpida por los periodos de tiempo que a continuación se indican:

PERIODOS	INICIO	FIN	AÑOS	MESES	DIAS
1	01/12/2004	31/12/2004	1	1	0
2	01/06/2007	16/04/2008	0	10	15
3	25/04/2008	A la actualidad	3	5	12

Que, tal afirmación, sin embargo, debe ser valorada a la luz de los documentos que se acompañan al recurso incoado, y de los actuados de oficio por la administración, sin perder de vista, claro está, el carácter objetivo que debe seguir a toda actuación conjunta y razonada de los medios probatorios dentro de un procedimiento administrativo recursal;

Que, en este contexto, y contrariamente a lo señalado en el gráfico que antecede, doña MARIELA NIEVES GUZMÁN RUÍZ, para acreditar

³ La Autoridad Nacional del Servicio Civil, tiene como una de sus funciones, la de emitir opinión técnica vinculante en las materias de su competencia. (Art. 10 del D. Legislativo N° 1023).



Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 697 - 2011 - GGPJ

que en el ejercicio de sus labores no hubo periodo alguno de interrupción del 17 al 24 de abril de 2008, ha ofrecido como medios probatorios los siguientes instrumentos: (i) copia de la boleta de pago del mes de abril de 2008; (ii) Constancia de trabajo de aquel periodo; (iii) copia del contrato de trabajo con vigencia del 01 de abril de 2008 al 30 de junio de 2008, entre otros;

Que, en el caso concreto que es materia de examen, se desprende la Liquidación⁴ de Beneficios Sociales N° 001022, de MARIELA NIEVES GUZMÁN RÚIZ, en virtud del cual se advierte que la fecha de término de su vínculo jurídico Laboral con el Poder Judicial, para los efectos de la liquidación de sus beneficios sociales, data del 16 de abril de 2008. Situación que es corroborada plenamente en el Informe de Liquidación de Beneficios Sociales N° 001022, del cual se aprecia inobjetablemente que, en el rubro: "Retenciones" se realizó la Reversión al haber 2008 de la recurrente por la suma de S/. 735.00 Nuevos Soles, por los días del 17 al 30 de abril de 2008, Situación que evidencia fehacientemente que doña MARIELA NIEVES GUZMÁN RÚIZ, no prestó servicios efectivos de trabajo del 17 al 30 de abril de 2008, lo que revela, sin margen de duda alguna, la existencia de un periodo de interrupción en la continuidad de sus labores, como ha quedado establecido en el gráfico contenido en la carta materia de impugnación;

Que, en ese entendimiento resulta claro que, si bien es cierto la boleta de pago del mes de abril de 2008, ofrecido como medio de prueba por la recurrente, no contiene el descuento por los días no laborados (del 17 al 30 de abril 2008), sin embargo, de la Liquidación de Beneficios Sociales precedentemente glosado, se advierte la reversión de su haber por aquel periodo, lo que significa que ha quedado fehacientemente acreditada la existencia de un periodo de interrupción en la continuidad de sus labores, como se ha señalado acertadamente en la impugnada. Situación que, en el caso concreto, descarta que la boleta de pago constituya un instrumento de prueba suficiente para probar la interrupción o continuidad de las labores;

⁴ Instrumento que motiva la Resolución de la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial N° 1533-2008-GPEJ-GG-PJ de fecha 29 de setiembre de 2008, que autoriza el pago por la suma que allí se indica, por concepto de pago de Compensación por Tiempo de Servicios, Compensaciones Vacacionales y Gratificaciones Truncas, entre otros, a la recurrente.



Que, en ese mismo nivel de análisis, resulta relevante dejar establecido que, la Constancia de Trabajo que la recurrente ha ofrecido como medio de prueba para acreditar la continuidad de sus labores en el mes de abril de 2008, carece de validez de legal, en tanto y en cuanto no es atribución del Secretario Judicial, extender esta clase de instrumentos, sino que, más bien, corresponde a la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial de la Gerencia General del Poder Judicial de acuerdo al Manual de Organizaciones y Funciones de la Gerencia General del Poder Judicial la expedición de aquellos;

Que, asimismo, habiéndose verificado la existencia de un lapso en que no hubo vinculación jurídica (interrupción) entre la recurrente y el Poder Judicial (del 17 al 30 de abril de 2008) carece de objeto emitir pronunciamiento alguno en torno al contrato de trabajo con vigencia del 01 de abril de 2008 al 30 de junio de 2008;

Que, de otro lado, la misma interrupción en las labores de la recurrente puede advertirse en el periodo de labores que culminó el 31 de diciembre de 2005 y se inició más tarde 01 de junio de 2007, por lo que aun cuando se tomara el mes de diciembre de 2004 y/o el mes de junio de 2007, para el cómputo del tope máximo de cinco años de labores para efectos del cambio de modalidad de contratación a plazo indeterminado, éste resultaría inviable toda vez que se ha verificado en más de una oportunidad, periodos de interrupción en las labores de la recurrente;

Que, de otro lado la recurrente ampara su solicitud en la Directiva N° 016-2003-GG/PJ, aprobada mediante Resolución Administrativa de la Gerencia General N° 892-2003-GG-PJ de fecha 21 de octubre de 2003, en virtud de la cual se establece que los periodos laborados alternadamente (reingresos) se suman para establecer el límite de 05 años señalados por Ley;

Que, sobre el particular, importa precisar que a través del artículo 2° de la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 391-2009-P-PJ de fecha 30 de diciembre de 2009, se dispuso dejar sin efecto la Directiva N° 016-2003-GG-PJ, situación que desvanece cualquier pretensión, como la que nos ocupa, dirigida al cambio de la modalidad de contratación a plazo indeterminado a partir del cómputo de periodos laborados alternadamente, por ser contraria a las disposiciones legales precedentemente glosadas y a la opinión vinculante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;



*Resolución Administrativa de la Gerencia General
del Poder Judicial
N° 697 - 2011 - GGPJ*

Que, por todo lo anteriormente dicho, queda sentado que el plazo máximo de cinco (05) años contenido en el artículo 74° de la LPCL se aplica en aquellas situaciones en las que se hayan celebrado contratos laborales sujetos a modalidad de manera sucesiva o ininterrumpida. Por cuya razón, y habiéndose verificado la existencia de un lapso, interrupción o vacío entre una y otra relación laboral de la recurrente en el desempeño de sus labores en el Poder Judicial, debe declararse infundado el recurso administrativo interpuesto por esta última, con lo demás que contiene, dándose por agotada la vía administrativa;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial N° 161-2001-CE-PJ, y estando a lo informado por la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la servidora MARIELA NIEVES GUZMÁN RUÍZ, contra la Carta N° 1679-2011-GPEJ-GG-PJ, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución. Dándose por agotada la vía administrativa.

Artículo Segundo.- Encargar a la Gerencia de Personal y Escalafón Judicial la notificación de la presente resolución a la interesada.

Regístrese y Comuníquese

.....
Sr. MARIO HUERTA RODRIGUEZ
Gerente General
PODER JUDICIAL

