



# ACTUALIDAD LABORAL

LA REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO LABORAL MÁS ANTIGUA DEL PERÚ.  
FUNDADA POR FERNANDO ELÍAS MANTERO EN MAYO DE 1975.

## Editorial

Por Fernando Varela Bohórquez

## La interpretación de las Normas Jurídicas Laborales

Artículo de Javier Arévalo Vela

## 10 años de La Nueva Ley Procesal del Trabajo: Oralidad, virtualización y otros demonios

Artículo de César Abanto Revilla y  
Luis Cancho Lengua

## Normas Legales

## Jurisprudencia

## Negociación colectiva



Editada por Elías Mantero Abogados

Noviembre 2020

# EDITORIAL

Hace muchos años venimos postulando la necesidad de un Código de Trabajo, toda vez que la legislación laboral es un abanico amplio de normas dispersas lo que genera confusión a los trabajadores y empleadores que se ven en una situación de incertidumbre ante tanta legislación que les genera confusión.

Asimismo, en periodo de pandemia se han promulgado más de 198 normas en materia laboral lo cual ha ocasionado la colisión de normas por la mala practica de emitir normativas populistas en vez de realizar una correcta reforma legislativa, existiendo situaciones en las cuales normas de menor jerarquía buscan modificar normas de mayor jerarquía, siendo necesario la utilización de técnicas interpretativas para un mejor entendimiento.

En relación a lo expuesto en los párrafos anteriores, esta edición cuenta con la valiosa participación de los profesores Javier Arévalo Vela y César Abanto Revilla, así con la del joven y destacado abogado Luis Camacho Lengua.

El profesor Javier Arévalo

colabora una vez más con nuestra revista, en esta oportunidad con un artículo denominado "La interpretación de las normas jurídicas laborales" en el que desarrolla a profundidad las clases de interpretación aplicadas a las normas jurídicas en materia laboral, un gran aporte a la comunidad jurídica; más aun considerando la dispersión de normativa laboral y las distintas interpretaciones que merecen las mismas.

Finalmente, el profesor César Abanto en coautoría con Luis Camacho colaboran con un artículo denominado "10 años de la nueva ley procesal del trabajo: oralidad, virtualización y otros demonios" realizando un enfoque crítico en virtud a los 10 años de la promulgación de la Ley 29497, así como su incursión



**Fernando Varela Bohórquez**  
Director

en la virtualización del proceso laboral.

Como siempre, expresamos nuestro agradecimiento a los autores por su colaboración desinteresada a favor de nuestros lectores.

Hasta la próxima edición.

Noviembre de 2020.

**Fernando Varela Bohórquez**

Director



# INDICE

- 3 Editorial  
Por Fernando Varela Bohórquez
- 5 La interpretación de las Normas Jurídicas Laborales  
Artículo de Javier Arévalo Vela
- 17 10 años de La Nueva Ley Procesal del Trabajo:  
Oralidad, virtualización y otros demonios  
Artículo de César Abanto Revilla y Luis Cancho Lengua
- 31 Normas legales
- 38 Jurisprudencia
- 96 Negociación colectiva

## Director Fundador

Fernando Elías Mantero

## Director

Fernando Varela Bohórquez

## Comité Editorial

César Llorente Vilchez

Marcos Suclupe Mendoza

André Farah Salas

Connie Cossio Paucar

Editada por:

**EM**  
ELIAS MANTERO  
ABOGADOS



Pedro Dulanto 160  
Urbanización San Antonio, Lima 4 Barranco, Lima-  
Perú  
(51 1) 446 9711 / (51 1) 241 0985  
informes@estudio-eliasmantero.com  
www.estudio-eliasmantero.com



LA INTERPRETACIÓN DE  
**LAS NORMAS  
JURIDICAS  
LABORALES**



## Javier Arévalo Vela

Juez Supremo Titular, integrante del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Docente de la Maestría en Derecho del Trabajo en la Universidad San Martín de Porres (USMP).

### Sumilla

En el presente artículo se desarrolla la teoría de la interpretación, con especial énfasis en la interpretación judicial de las normas laborales.

### Sumario:

1. Introducción
2. Definición
3. Clases de interpretación
4. Interpretación judicial de las normas laborales
5. Conclusiones
6. Bibliografía

## 1. Introducción

El carácter general y abstracto de las normas jurídicas, sumado al hecho que el lenguaje escrito no siempre es claro, hacen necesario que se recurra a la interpretación para desentrañar el significado de las mismas y facilitar su aplicación. Podemos afirmar, entonces, que para aplicar una norma jurídica es necesario que previamente sea interpretada.

La disciplina que estudia la interpretación se denomina hermenéutica jurídica, y si bien sus métodos son aplicables a todas las ramas del Derecho, en el caso concreto de las normas jurídicas laborales, estos métodos adquieren una connotación especial, por la influencia que ejercen sobre el intérprete los principios del Derecho del Trabajo.

KELSEN, citado por ETALA (2004) consideraba que “la norma debía ser interpretada para su aplicación, en la medida en que el proceso de creación y de aplicación del derecho desciende de un grado en la jerarquía del orden jurídico” (p. 1).

PALOMEQUE y ALVAREZ (1999), nos dicen que: “Las normas jurídicas son, desde luego vinculantes, pero raras veces claras y, además, en el ordenamiento jurídico existen lagunas o insuficiencias normativas. De ahí que la aplicación del Derecho comporte siempre dos operaciones lógicas, una referida a la determinación de la norma o normas que pueden dar respuesta al asunto planteado y, otra, la que emprende para dar un sentido a las normas en presencia. La interpretación destinada a encontrar una solución jurídica ha de ser, sin duda, motivada, argumentada” (p. 366).

En un ordenamiento jurídico como el nuestro, donde la norma escrita es la principal fuente, no resulta extraño que algunas veces la misma no tenga una redacción clara que permita su fácil aplicación, sino que, por el contrario, incurra en vaguedad o ambigüedad, obligando a sus operadores a recurrir a la interpretación para poder aplicarla.

Consideramos que la interpretación surge como una

manera de dar solución a los problemas derivados de las deficiencias de la norma escrita, de cualquier naturaleza y jerarquía, con la finalidad que los operadores jurídicos, especialmente los jueces, la seleccionen y apliquen como requisito fundamental de una decisión arreglada al orden normativo.

## 2. Definición

Como sabemos, en Derecho toda definición es relativa, pudiendo variar de acuerdo al tiempo y a sus autores; sin embargo, para efectos de este estudio, presentaremos, en primer lugar, algunas definiciones doctrinarias para luego formular una propia la que, como todo concepto doctrinario, puede estar sujeta a discrepancias académicas.

CABANELLAS (1976) define la interpretación de las leyes como: "La aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su alcance o eficacia general o en un caso particular" (p. 210).

BRICEÑO (1985) nos dice que: "Interpretar es desentrañar el sentido de una expresión. Cuando la interpretación se aplica al derecho, para seguir la idea de Campbell Back, consiste en el arte o procedimiento de describir y explicar el significado atribuido al lenguaje usado, esto es, el sentido que los autores de la ley quisieron que tuviera para los demás" (p. 36).

Para FRESCURA Y CANDIA (1975): "Interpretar una norma jurídico laboral es desentrañar su sentido, establecer su significado y alcance" (p. 111).

Somos de la opinión que interpretar una norma es atribuirle un significado valioso dentro de un contexto con la finalidad de poderla aplicar a un hecho.

Sin lugar a dudas, la interpretación de las normas laborales es una de las tareas más complejas debido a lo numerosas que son, a las diversas jerarquías que tienen y variadas fuentes de las que provienen.

## 3. Clases de interpretación

Tradicionalmente, la hermenéutica nos ha enseñado

que existen dos modelos de interpretación: el subjetivo, que busca descubrir la voluntad del legislador, y el objetivo, que persigue descubrir la intención de la norma.

La hermenéutica tradicional también ha clasificado la interpretación obedeciendo a diversos criterios aceptados por la doctrina. Así tenemos que, por razón de los sujetos que realizan la interpretación, esta puede ser: auténtica, jurisprudencial, doctrinaria y común; por razón de sus alcances, restrictiva y extensiva, por razón de sus métodos puede ser literal, lógica, teleológica, histórica y sistemática.

A continuación, explicaremos brevemente las clasificaciones antes señaladas.

### 3.1 Clasificación por razón del intérprete

La norma jurídica puede ser interpretada por distintos agentes, tales como son los legisladores, los jueces, los académicos del Derecho e incluso, por personas legas en materia jurídica, como, son los trabajadores, sindicalistas, conciliadores, jefes de recursos humanos entre otros.

**La interpretación auténtica:** es aquella realizada por el órgano que es autor de la norma interpretada, es decir, el legislador.

Esta clase de interpretación está reservada para las normas legales, permitiendo conocer su real contenido, tanto cuando fue emitida como con posterioridad.

Un ejemplo de esta clase de interpretación es la realizada por la Ley N.º 26513, que modificó la Ley de Fomento del Empleo, publicada en el Diario

Oficial "El Peruano" el 28 de julio de 1995, en su Cuarta Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final estableció lo siguiente:

**"Cuarta.-** Interpretase por vía auténtica que la aplicación de la Ley N.º 13937, aclarada por la Ley N.º 15132, no origina relación laboral, teniendo derecho los profesionales comprendidos en ellas exclusivamente a la compensación por tiempo

de servicios y seguro de vida, actualmente regulados por los Decretos Legislativos 650 y 688, respectivamente, y que, el ejercicio asociado o colectivo de dichas profesiones, sea cual fuere su organización, no genera una relación o contrato de trabajo.

Asimismo, interpiérase por vía auténtica, que la prestación de servicios del cónyuge y de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular o propietario persona natural, o titular de una empresa individual de responsabilidad limitada, conduzcan o no el negocio personalmente, o para una persona jurídica cuyo socio mayoritario conduzca directamente el negocio, no genera relación laboral”.

**La interpretación jurisprudencial:** es aquella que efectúan los jueces para poder aplicar la norma legal al caso concreto sometido a su decisión.

En el Perú, los jueces por mandato del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), deben interpretar y aplicar toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como, los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.

Un ejemplo de interpretación judicial es la adoptada por la Corte Suprema de Justicia al resolver con fecha 28 de marzo de 2018 la Casación Laboral No.6763-2017 MOQUEGUA, criterio que se transcribe a continuación:

#### “Cuarto.- Interpretación de la Sala Suprema

Esta Sala Suprema considera que la interrupción de la prescripción debe ser aplicada a partir de una interpretación de la norma que favorezca la continuación del proceso conforme a lo previsto en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en este sentido, establece el criterio jurisdiccional

siguiente: Todo acto por el cual el trabajador dentro del plazo prescriptorio comunique a su empleador la voluntad de reclamar los derechos laborales que considera les son adeudados, constituye una interrupción de la prescripción”.

**La interpretación doctrinal:** es aquella que realizan los estudiosos del Derecho desde un punto de vista teórico y general, con la finalidad de resaltar las bondades o defectos de las normas jurídicas y, de ser el caso, plantear criterios que orienten a los operadores jurídicos que las tengan que aplicar.

**La interpretación común:** Según TORRES VÁSQUEZ (2015) “[...] llamamos interpretación común (o particular o privada), a la efectuada por el común de las gentes” (p. 61).

Esta clase de interpretación se sustenta en el hecho que, siendo las normas legales de aplicación general, los particulares que no tienen la calidad de abogados se ven en la necesidad de interpretarla con la finalidad de poder ejercer las actividades donde se desarrollan; sin embargo, esta interpretación, por su carácter no profesional, está sujeta a la corrección de los operadores del derecho.

### 3.2 Clasificación en razón de sus alcances

La interpretación por razón de sus alcances puede ser estricta, extensiva y restrictiva.

**La interpretación estricta,** es aquella que se limita a explicar lo que expresa el texto de la norma, sin extenderlo ni restringirlo, podría decirse que en realidad no hay mayor labor interpretativa.

**La interpretación extensiva,** es aquella que persigue desentrañar los reales alcances de la norma superando las limitaciones que impone su texto, aplicándola a un número mayor de supuestos que pueden ser considerados dentro de ella. Según ALZAMORA (1987) esta clase de interpretación en realidad es integrativa puesto “[...] que su objeto es referir la norma, no a casos nuevos sino aquellos que contiene virtualmente, porque si así no fuera no sería interpretación sino



creación" (p. 261).

**La interpretación restrictiva**, es aquella que restringe el alcance del texto de la norma jurídica, sobre todo para no causar perjuicio a quien debe ser aplicada o limitar el mismo; tal es el caso de las normas sancionadoras o de aquellas que, interpretadas en un sentido contrario, pudieran limitar el derecho de acción, tal como ocurre en el ámbito procesal con las referidas a excepciones o cuestiones previas.

El artículo IV del Título Preliminar del Código Civil establece lo siguiente:

#### **"Artículo IV.- Aplicación analógica de la ley**

La ley que establece excepciones o restringe derechos no se aplica por analogía".

RUBIO (2003), comenta este artículo del Código Civil, en los términos siguientes:

"Por ello, consideramos que este artículo no solo prohíbe que se aplique la analogía. También está en su ratio legis prohibir la interpretación extensiva. Por consiguiente, consideramos que lo técnicamente correcto es leerlo de la siguiente manera:

La norma legislativa que establece excepciones o restringe derechos se aplica estrictamente, es decir, ni por interpretación extensiva ni por analogía" (p. 46).

### **3.3 Clasificación por razón del método**

De manera general, podemos decir que los métodos de interpretación son los procedimientos a seguir para llegar al significado de la norma, aunque, debemos resaltar que muchas veces la utilización de los métodos no nos conduce a un único significado de la norma jurídica, sino a varios, caso en el cual se debe escoger aquel que resulte más justo.

El proceso de interpretar una norma hace que el operador jurídico tenga que dar dos pasos consecutivos, uno después del otro. En primer lugar, tendrá que

seleccionar la norma que considera aplicable al caso concreto; y, en segundo lugar, descubrir su verdadero significado, para lo cual deberá recurrir a los métodos de interpretación.

#### **3.3.1 El método literal**

Llamado también método gramatical, según este método, el intérprete, cuando desee descubrir el sentido de una norma, deberá, en primer lugar, tratar de averiguar lo que quiere decir la misma partiendo del significado gramatical de los términos y sintagmas para el lenguaje común, salvo el caso que las expresiones utilizadas tengan por sí mismas un significado jurídico diferente del común, caso en el cual, deberá determinarse el significado utilizado por la norma.

Se discute en la doctrina si el método literal es en realidad un método de interpretación, pues, deja muchos problemas interpretativos. Al respecto, cabe exponer el ejemplo siguiente: el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución del Estado establece que en toda relación laboral se respetan los principios siguientes:

"2. Carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley".

Si aplicásemos el método literal para la interpretación de la norma antes citada nos surgiría de inmediato un problema, si interpretamos la expresión "ley" en su sentido estricto; es decir, como norma aprobada por el Poder Legislativo conforme al procedimiento previsto en la Constitución, llegaríamos a la conclusión que solo tienen carácter irrenunciable los derechos nacidos de la Constitución y la ley aprobada por el Congreso, pero, que sí pueden ser objeto de renuncia los establecidos por normas de distinta naturaleza como serían los que se originan en decretos legislativos, decretos de urgencia, decretos supremos o una resoluciones ministeriales; esta interpretación resultaría atentatoria contra el Derecho del trabajo, que busca proteger los derechos laborales otorgándoles carácter irrenunciable, cualquiera fuere la norma legal que les da origen. En este caso la interpretación literal no es la más adecuada.

La interpretación valiosa para efectos laborales será que la expresión “ley” no se refiere solo a la norma aprobada por el Congreso de la República, sino a cualquier norma legal, que reconozca derechos a favor de los trabajadores, sin importar su jerarquía u órgano que la expidió.

### 3.3.2 Método teleológico

Este método persigue descubrir el significado de la norma desentrañando la finalidad de la misma a partir de la lectura de su propio texto.

Por ejemplo, cuando el artículo 1.º de la Ley N.º 15737 establece textualmente que “Las autoridades competentes no impondrán ni permitirán que se imponga trabajo obligatorio en beneficio de personas individuales o jurídicas de carácter privado”, el método en comentario nos dirá que la finalidad de dicha ley es evitar que las autoridades favorezcan o permitan el trabajo forzoso a favor de particulares.

### 3.3.3 Método sistemático por comparación de la norma

Según este método, el significado de la norma a interpretar se obtiene a partir de principios y conceptos contenidos en otras normas del ordenamiento jurídico que son claras.

Por ejemplo, el artículo 37.º del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 001-97-TR, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 01 de marzo de 1997 (en adelante TUOLCTS), establece que: “Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50% [...]”.

Cabe preguntarse en este caso qué debe entenderse por «alimentos», la legislación laboral no define este concepto, entonces tenemos que recurrir al Código Civil que contiene una definición del mismo.

Así, tenemos que el artículo 472.º del Código Civil, modificado por la Ley N.º 30292, nos da una noción de alimentos en los términos siguientes:

“Se entiende por alimentos lo que es indispensable para el sustento, habitación, vestido, educación, instrucción y capacitación para el trabajo, asistencia médica y psicológica y recreación del niño y del adolescente. También los gastos del embarazo de la madre desde la concepción hasta la etapa de postparto”.

Como vemos en el método sistemático por comparación, el artículo materia de interpretación es comparado con uno que aclara su significado (en este caso, el artículo objeto de interpretación es el artículo 37.º del TUOLCTS y el que sirve para aclararlo es el 472.º del Código Civil, modificado por la Ley N.º 30292).

### 3.3.4 Método sistemático por ubicación de la norma

De acuerdo con este método, la interpretación se hace considerando el conjunto normativo dentro del cual se ubica la norma a interpretar, a efectos que su significado se obtenga a partir de dicha estructura.

Por ejemplo, respecto al ejercicio del derecho a la libertad sindical, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR (en adelante TUOLRCT), en su artículo 3.º nos dice que: “La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiación, obligarse a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo”.

De acuerdo a la redacción de la norma se puede interpretar que todo trabajador, sin importar su jerarquía dentro de la empresa, incluyendo el personal de dirección y de confianza, puede libremente formar parte de un sindicato; sin embargo, ello no es tan cierto, pues, el artículo 12.º de la norma citada, precisa limitaciones para poder afiliarse a una organización sindical cuando establece que: “Para ser miembro de un sindicato se requiere:

[...]

b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita”.

Como podemos ver, no todo trabajador tiene amplia libertad para afiliarse a un sindicato, pues, los que desempeñan cargos de dirección o de confianza están impedidos de hacerlo, salvo casos de excepción que la norma expresamente contempla, tal como ocurre cuando el estatuto sindical lo permite, situación por lo demás remota, lo que lleva a que, en la práctica, los trabajadores que tienen las categorías antes indicadas no puedan gozar del derecho a la libertad sindical, a pesar que el artículo 3.º del TUOLRCT, de una manera genérica, reconoce ese derecho a todos los trabajadores.

La utilización del método sistemático por ubicación de la norma nos permite comprender el sentido de la misma a partir del propio grupo normativo al que pertenece

### 3.3.5 Método histórico

Este método busca interpretar la norma a partir de los antecedentes jurídicos que permiten conocer cuál fue la intención del legislador al dictar la norma.

La intención del legislador la podemos encontrar en las exposiciones de motivos de los proyectos de ley, los antecedentes legislativos y normas derogatorias de los mismos e, incluso, en el momento histórico en que se aprobó la norma jurídica.

### 3.3.6 Método sociológico

Este método busca interpretar la norma teniendo en cuenta la realidad social en que va a ser aplicada.

Como sabemos, el Derecho tiene una dimensión social, además de la jurídica y la axiológica, es por ello, que resulta influenciado por otros factores propios de la vida en sociedad, tales como son la economía, la política, etc.; por lo que, coincidiendo con TORRES VÁSQUEZ (2015), consideramos que “[...] el intérprete del Derecho debe atender a estos fenómenos a fin de adecuar las normas jurídicas a las nuevas exigencias sociales” (p. 641).

Un ejemplo de la utilización de este método es la interpretación que podemos hacer del numeral 18.1.1

del artículo 18.º del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, el cual establece que son obligaciones del empleador:

“18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.”

Como sabemos, el Decreto de Urgencia N.º 026-2020 establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, autorizando, entre otras cosas, el trabajo remoto, el cual, es efectuado sin asistencia física al centro de labores; por tal motivo, las normas legales o convenios colectivos que otorgan condiciones de trabajo sujetas a la asistencia física del trabajador, deberán ser interpretados en el sentido que no se abonará tales condiciones de trabajo, en tanto el trabajador realice trabajo remoto, pues, lo legislado o pactado ha hecho considerando los casos de trabajo presencial.

Creemos que, quien interprete este dispositivo no puede dejar de considerar los efectos nefastos que sobre el empleo y la economía del país ha causado la pandemia del Coronavirus (Covid 19), por lo que, resulta justificable que en esta situación de emergencia sanitaria se suspenda, en forma excepcional y temporal, el pago de condiciones de trabajo, como por ejemplo la movilidad, refrigerio, alimentación así como todas aquellas ligadas a la asistencia física del trabajador, salvo que el empleador decida abonarlas motu proprio.

## 4. Interpretación judicial de las normas laborales

Desde el punto de vista de los magistrados que aplican el Derecho, GUASTINI (1997) considera que la definición de interpretación dependerá del tipo de juez que la realice, así: «[...] para un “juez legalista” la interpretación consistirá en “averiguar” el “verdadero” significado de las leyes y/o la “verdadera” intención del legislador;

mientras que para un “juez político”, según la idea del mismo autor, la interpretación se presenta no como una “averiguación”, sino como valoración, elección y decisión: interpretar es individualizar los diversos posibles significados de un texto, valorar de cada uno los posibles resultados prácticos, y escoger el más oportuno en vista de un fin preestablecido» (p. 121).

En la interpretación de las normas laborales se puede aplicar cualquiera de los métodos antes indicados, ello dependerá del modelo de interpretación al que se adhiera el intérprete; sin embargo, cuando esta actividad sea realizada por el juez de trabajo, consideramos que debe seguir el criterio antes citado al momento de efectuar la interpretación. Además, este magistrado no debe olvidar que el Artículo IV del Título Preliminar y la Décima Disposición Complementaria de la NLPT, le imponen ciertas reglas de interpretación que, obligatoriamente, debe cumplir al aplicar las normas que regulan derechos individuales o colectivos en materia de Derecho del trabajo.

En cumplimiento de las disposiciones señaladas en el párrafo anterior, los jueces de trabajo deben interpretar las normas laborales teniendo en cuenta las reglas que a continuación explicamos.

#### **a) Regla de concordancia con los instrumentos internacionales**

De acuerdo con esta regla, los jueces de trabajo deben tener en cuenta los instrumentos internacionales de derechos humanos y, aunque no lo dice expresamente la NLPT, se debe tener en cuenta también los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) debidamente ratificados por el Perú. Además, el Juez podrá aplicar, sin que ello sea de carácter obligatorio, las Recomendaciones de la OIT.

Los principales instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos que contienen normas laborales son los siguientes:

- i) Declaración Universal de los Derechos Humanos, (1948), aprobada mediante Resolución

Legislativa N.º 13282 del 09 de diciembre de 1959, artículos 23.º y 24.º.

- ii) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (1966) aprobado por Decreto Ley No.22128 de 28 de marzo de 1978, artículo 22.º, numeral 3. Este instrumento internacional ha sido ratificado constitucionalmente por la Sexta de las Disposiciones Generales y Transitorias de la Constitución de 1979.

- iii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1966), aprobado por Decreto Ley N.º 22129 de 28 de marzo de 1978, artículos 6.º, 7.º y 8.º.

- iv) Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (1988) aprobado mediante Resolución Legislativa N.º 26448 del 28 de abril de 1995, artículos 6.º, 7.º y 8.º.

Además, tal como ya se dijo, los Convenios Internacionales de la OIT, ratificados por el Perú, deben ser obligatoriamente aplicados, siendo los más importantes entre otros los siguientes:

- i) Convenio N.º 151, sobre protección del derecho de sindicalización y procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, ratificado por la Decimoséptima de las Disposiciones Generales y Transitorias de la Constitución de 1979.

- ii) Convenio N.º 87, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (1949), aprobado por Resolución Legislativa N.º 13281 de 24 de diciembre de 1959.

- iii) Convenio N.º 98, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva (1949) aprobado por Resolución Legislativa N.º 14712 de 22 de noviembre de 1963.

#### **b) Regla de concordancia con las decisiones**

## internacionales

De acuerdo con esta regla, los jueces deben tener en cuenta al momento lo decidido por los órganos de control de la OIT, así como, las decisiones de los tribunales internacionales constituidos por tratados en los que el Perú es parte signataria, este sería el caso de las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

### c) Regla de constitucionalidad

De acuerdo con este principio, la interpretación de todas las normas jurídicas, incluidas las de trabajo, debe hacerse dentro del respeto al orden constitucional.

La Constitución de 1993 dedica al trabajo los artículos 22.º, 23.º, 24.º, 25.º y 26.º.

Como sabemos, la Constitución actualmente vigente ha sido una carta restrictiva de los derechos de los trabajadores, por ello, no podemos dejar de resaltar que el Tribunal Constitucional a través de su interpretación de nuestra Carta Magna, ha logrado darles un carácter más amplio y tuitivo a los pocos derechos consagrados en la Constitución.

El Tribunal Constitucional ha desarrollado el marco constitucional del trabajo en su sentencia de fecha 12 de agosto de 2005, recaída en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC, en la demanda de inconstitucionalidad seguida por Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.

El juez al interpretar las normas laborales no solo debe tener en cuenta los artículos constitucionales referidos taxativamente a los derechos laborales, sino también la integridad del texto constitucional, pues, del mismo se desprenden derechos, deberes y limitaciones que en los artículos constitucionales relativos al trabajo no se mencionan.

El importante papel del Tribunal Constitucional en el reconocimiento de derechos laborales constitucionales es resaltado por SANGUINETTI (2007), quien explica que el supremo interprete de la Constitución ha recurrido a

tres herramientas hermenéuticas:

"[...] la interpretación de los preceptos constitucionales como porciones de un conjunto normativo más amplio informado por la lógica común»; «(...) el recurso a la ya mencionada "cláusula de apertura" prevista por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, con el objeto de extraer de los tratados y convenios internacionales en materia laboral criterios útiles para desentrañar el contenido de los derechos por ella consagrados»; y finalmente «(...) la realización de una lectura de los preceptos de la "Constitución laboral" acorde con el sistema de valores presente en ella. El Tribunal Constitucional ha recurrido en más de una ocasión a esta lectura finalista para desentrañar el alcance de sus mandatos" (pp. 43 - 44).

Consideramos que los criterios de interpretación constitucional reseñados anteriormente deben ser aplicados por todos los operadores del Derecho del trabajo, pues, son más acordes con la concepción de Estado Social de Derecho hacia el cual nuestro país debe acercarse.

Además de lo expresado en el Expediente N.º 008-2005-PI/TC, la interpretación constitucional de los derechos laborales la encontramos en las sentencias del Tribunal Constitucional que resuelven acciones de inconstitucionalidad y procesos de amparo, debiendo el juez de trabajo aplicar, obligatoriamente, los criterios contenidos en los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional.

En materia de Derecho laboral y previsional, tanto sustantivo como adjetivo, los precedentes constitucionales vigentes al momento de la redacción de este artículo eran los siguientes:

1. STC N.º 2616-2004-AC, Caso Amado Nelson Santillán Tuesta: Relativo a la aplicación del Decreto de Urgencia N.º 037-94.
2. STC N.º 4635-2004-PA, Caso Sindicato de

Trabajadores de Toquepala: Relativo a la jornada laboral de los trabajadores mineros.

3. STC N.º 0206-2005-PA, Caso César Baylón Flores: Relativo a la procedencia del amparo en materia laboral y regulación de competencia para conflictos laborales de trabajadores sujetos al régimen laboral público o régimen laboral privado.
4. STC N.º 1417-2005-PA, Caso Manuel Anicama Hernández: Relativo a procedencia del amparo en materia pensionaria como medio de protección del derecho fundamental a la pensión.
5. STC N.º 5189-2005-PA/TC, Caso Jacinto Gabriel Angulo: Relativo a pensión mínima o inicial regulada por la Ley N.º 23908.
6. STC N.º 6612-2005-AA, Caso Onofre Vilcarima Palomino: Relativo a la pensión vitalicia y pensión de invalidez por enfermedad profesional.
7. STC N.º 10087-2005-AA, Caso Alipio Landa Herrera: Relativo a la pensión vitalicia y pensión de invalidez por enfermedad profesional. Decreto Ley N.º 18846 y Ley N.º 26790.
8. STC N.º 5430-2006-PA, Caso Alfredo de la Cruz Curasma: Relativo al pago de devengados e intereses por pensiones de jubilación.
9. STC N.º 7281-2006-PA, Caso Santiago Terrones Cubas: Relativo a la libre desafiliación de las AFPs.
10. STC N.º 9381-2006-PA, Caso Félix Vasi Zevallos: Relativo al Bono de reconocimiento otorgado por la ONP.
11. STC N.º 02513-2007-AA/TC, Caso Ernesto Casimiro Hernández Hernández: Relativo a pensión vitalicia y pensión de invalidez unifica criterios contenidos en los precedentes vinculantes, 6612-2005-PA, 10087-2005-PA, 10063-2006-PA y 00061-2008-PA.
12. STC N.º 04650-2007-PA/TC, Caso Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú Santa Rosa de Lima: Relativo

al amparo contra amparo, establece que es improcedente en forma liminar la demanda de amparo, si al momento de interponerse la misma el juez constata que no se ha cumplido con lo ordenado en el primer amparo.

13. STC N.º 4762-2007-AA. Caso Alejandro Tarazona Valverde: Relativo a la acreditación de aportaciones previsionales.
14. STC N.º 0061-2008-PA, Caso Rímac Internacional: Relativo al arbitraje voluntario y obligatorio del D.S. N.º 003-98-SA sobre Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
15. STC N.º 03052-2009-PA/TC, Caso de Yolanda Lara: Relativo al cobro de beneficios sociales, establece que el cobro de los beneficios sociales no impide al trabajador demandar la reposición en la vía de amparo.
16. STC N.º 02383-2013-PA/TC caso Elgo Ríos Núñez: Relativo a cuando acudir a la vía ordinaria para la tutela de derechos.
17. STC N.º 00799-2014-PA/TC caso Flores Callo: Relativo al valor probatorio de los informes médicos emitidos por comisiones calificadas de incapacidad del Ministerio de Salud y de EsSalud.
18. STC N.º 02677-2016-PA/TC, caso Carrillo Espejo: Relativo al pago en exceso de pensiones.

#### **d) Regla de concordancia con los precedentes judiciales**

De acuerdo con esta regla, el juez de trabajo debe interpretar las normas jurídicas laborales teniendo en cuenta los precedentes judiciales establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la República.

Los precedentes judiciales están constituidos por los fallos de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, que, a pesar de resolver un caso concreto, tienen tal relevancia por su contenido y por su forma de aprobación, que gozan de autoridad para ser invocados en la solución de casos similares.

La regulación legal de los precedentes vinculantes de la Corte Suprema de Justicia de la República en materia laboral se encuentra en el artículo 40.º de la NLPT, el mismo que a continuación transcribimos:

#### **“Artículo 40.- Precedentes vinculantes de la Corte Suprema de Justicia de la República**

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que conozca el recurso de casación puede convocar al pleno de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiere, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial.

La decisión que se tome en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República, hasta que sea modificada por otro precedente.

Los abogados pueden informar oralmente en la vista de la causa, ante el pleno casatorio”.

Debemos dejar constancia que, actualmente, no existen en nuestro ordenamiento jurídico precedentes judiciales en materia de Derecho del trabajo declarados como tales conforme al artículo 40.º de la NLPT.

#### **d) Regla in dubio pro operario**

Esta regla ha alcanzado el rango de principio en la Constitución Política de 1993, la cual, en su inciso 3) del artículo 26.º señala:

“Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

[...]

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

Este principio debe aplicarse solo cuando exista duda en la interpretación de una norma, lo que significa que, si no existe duda alguna, aun cuando la norma no fuese beneficiosa al trabajador, la misma deberá ser aplicada.

La interpretación más favorable al trabajador también resulta aplicable a los convenios colectivos. Según lo establecido en el III Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional, llevado a cabo los días 22 y 30 de junio de 2015, en su tema N.º 01, referido al criterio de aplicación del artículo 29.º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N.º 011-92-TR, sobre la aplicación del principio de interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, se acordó lo siguiente:

“Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29º del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR”.

## **5. Conclusiones**

**Primera.** Interpretar una norma jurídica laboral es atribuirle un significado valioso que sea valioso conforme a la naturaleza del Derecho del trabajo.

**Segundo.** Existen diversos criterios y métodos de interpretación jurídica que pueden ser aplicados por los distintos operadores del Derecho, debiendo buscarse siempre aquellos que resulten orientados a desentrañar la finalidad de la norma que se interpreta.

**Tercera.** Cuando la interpretación es realizada por el Juez de Trabajo, este está obligado a seguir las reglas que se desprenden del Artículo IV del Título Preliminar y la Décima Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## **6. Bibliografía**

- ALZAMORA VALDEZ, Mario. (1987). Introducción a la Ciencia del Derecho, Décima Edición. Lima:

Editorial y Distribuidora de Libros S.A.

- BRICEÑO RUIZ, Alberto. (1985). Derecho Individual del Trabajo, Primera Edición. México D. F.: Editorial HARLA.
- CABANELLAS, Guillermo. (1976). Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, 9na. Edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- ETALA, Carlos Alberto. (2004). Interpretación y aplicación de las normas laborales. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- FRESCURA Y CANDIA, Luis. (1975). Derecho Paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social, Tercera Edición. Asunción: Editorial El Foro.
- GUASTINI, Ricardo. (1997). Problemas de interpretación. Isonomía, 7, México, 121.
- PALOMEQUE LOPEZ, Manuel y ALVAREZ DE LA ROSA, Manuel. (1999). Derecho del Trabajo. Madrid: Edit. Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- RUBIO CORREA, Marcial. (2003). Aplicación analógica de la ley. Código Civil Comentado, Editorial Gaceta Jurídica por los 100 mejores especialistas, Tomo 1, 46.
- SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. (2007). Derecho Constitucional del Trabajo, Primera Edición. Lima: Editora Gaceta Jurídica.
- TORRES VASQUES, Aníbal. (2015). Introducción al Derecho, 5a. Edición. Lima: Instituto Pacífico.





# 10 AÑOS

## DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

ORALIDAD, VIRTUALIZACIÓN Y OTROS  
DEMONIOS

## I. PROCESO LABORAL: CAMBIO DE UN PARADIGMA

Este 2020 se han cumplido 10 años la publicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), aprobada por la Ley N° 29497<sup>1</sup>, y muchos se preguntan si es necesario revisar o reforma dicha norma. Es que acaso, ¿estamos ante un supuesto de “senilidad precoz”?, como en su momento dijo Pasco<sup>2</sup>.

No necesariamente, lo que ocurre es que, considerando el impacto social, jurídico y económico de la problemática laboral, sumado al efecto que la COVID-19 ha generado en nuestro país, resulta de interés revisar y analizar su aplicación, a efectos de proponer eventuales ajustes normativos para mejorar el desarrollo del proceso judicial a través del cual se solucionan estos conflictos, teniendo de referente los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

El proceso laboral es el mecanismo de solución de conflictos utilizado para determinar y realizar los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores y empleadores, haciendo efectivo el derecho a la tutela judicial efectiva, reconocido en el artículo 139 de la Constitución Política de 1993. Como anota De Los Heros<sup>3</sup>, “(n)o hay que olvidar que el proceso laboral se refiere a derechos fundamentales de los trabajadores y que sus intereses económicos en este tipo de procedimientos tienen una importancia social específica, pues sus remuneraciones y beneficios tiene un carácter alimentario”.

Sobre ello, comentando la legislación procesal laboral de España, Rodríguez<sup>4</sup> considera que “(l)a dimensión material del orden jurisdiccional social cuenta en la actualidad no solo con una arraigada tradición sino con una firme estabilidad, asentada en el dato de que su ámbito es coextenso con el propio Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en el sentido de que los órganos de esta jurisdicción conocen de todas (y solas) las pretensiones que se susciten y tengan por fundamento sustantivo normas del ius laborum”.

En dicho escenario, el proceso judicial laboral adquiere relevancia, porque si bien la norma sustantiva laboral pretende reducir las diferencias que existen entre empleador y trabajador, mediante reglas equilibradas, tales diferencias se reducen efectivamente si la norma que impone tales obligaciones se cumple. Si ello no ocurre, las diferencias continuarán y el efecto protector de la norma laboral no se realizará. No es, por lo tanto, solo un rol instrumental el que juega el proceso en el ámbito laboral.



### César Abanto Revilla

Socio del Estudio Rodríguez Angobaldo  
Profesor en las Maestrías de Derecho del Trabajo de la PUCP, UNMSM y USMP

Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Ex Procurador Público del Ministerio de Trabajo y SUNAFIL

Ex Secretario Técnico de la Comisión Revisora de la NLPT (2017)



### Luis Cancho Lengua

Abogado por la Universidad Alas Peruanas

Miembro del Área Laboral y Previsional del Estudio Rodríguez Angobaldo  
Especialista en Derecho Procesal Laboral

1 Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 15 de enero de 2010.

2 PASCO COSMÓPOLIS, Mario (2014). Presentación de la reforma laboral. En: VV.AA. II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. SPDTSS, Lima, p. 17.

3 DE LOS HEROS, Alfonso (2005). Presentación. En: VV.AA. Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. SPDTSS, Lima, p. 12.

4 RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2011). De la competencia. En: VV.AA. El nuevo proceso laboral. Estudio técnico jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral. Editorial Comares, Granada, p. 61.

5 VINATEA, Luis y TOYAMA, Jorge (2010). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis normativo. Gaceta Jurídica, Lima, p. 10.

Para Vinatea y Toyama<sup>5</sup>, en un sistema como ese, el proceso -cuando hay incumplimientos- puede convertirse en el brazo aplicativo de la norma sustantiva, con lo que no se trata solo una cuestión de coercibilidad frente a la negativa de cumplir la ley, sino de lo que podría ser la esencia protectora del sistema.

Por ello, para efectivizar el derecho fundamental antes referido, es imprescindible la existencia de una ley procesal que sirva de instrumento de la jurisdicción, incorporando las modernas tendencias procesales, procurando convertirse en una herramienta de la justicia laboral, para satisfacer el interés del justiciable (trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales).

Cabe recordar que La Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT), publicada el 24 de junio de 1996 y que entró en vigencia el 23 de setiembre del mismo año, propuso -como recuerda Vinatea<sup>6</sup>- una forma diferente de hacer proceso laboral en el Perú, como una variante del proceso civil, es decir, siguiendo en estructura los fundamentos del Código Procesal Civil de 1993, modelo básicamente escrito, en el que el rol del juez es poco activo y los procesos tienen un avance lento.

Antes de la promulgación de la LPT el proceso laboral era un ejemplo de lo que no debía ser un mecanismo de solución de conflictos. Era largo, tedioso, inequitativo y, por último, ofrecido como "la solución ideal" para el conflicto jurídico, a pesar de que no resultaba aplicable a todas las variantes de aquél. Por ello, era imperativo modificar -en otros términos, reformar- el proceso laboral y lograr su articulación o inserción dentro de un sistema de relaciones laborales que, según el diseño de la Constitución Política de 1993, estaba formado por la convivencia de normas sustantivas y procesales creadas para solucionar el conflicto laboral.

Para Pasco<sup>7</sup>, la LPT fue una ley bien cimentada en lo teórico, ampliamente analizada y discutida antes de su promulgación, y contó con el apoyo sólido de todos

los grupos políticos; sin embargo, aunque parezca paradójico, se trató de una ley que envejeció demasiado pronto, no por debilidades internas, sino porque se vio sobrepasada por dos fenómenos que (quizá) eran imprevisibles en 1996: el desarrollo velocísimo de la moderna tecnología y la reactivación doctrinaria y legislativa del proceso oral de los países más cercanos al nuestro (Colombia, Chile, Ecuador y Venezuela)

Ello trajo como consecuencia que el proceso laboral, regulado por la LPT, sea prevalentemente escrito, burocrático, formalista, no expeditivo, lento, pues los procesos estaban diseñados para durar cuatro a seis años como mínimo, con una desconcentración de actos y audiencias, donde además no se favorecía la reconstrucción de los hechos, los sujetos procesales eran únicos y las medidas cautelares eran excepcionales; además, los Jueces de Trabajo tenían un rol pasivo, una competencia reducida y muchos magistrados laborales no tenían la especialidad que se requiere en esta rama específica del Derecho.

Trasladando a la actualidad las observaciones de García Granara<sup>8</sup>, que se formularon con ocasión del cambio hacia la LPT, existen tres aspectos jurídicos básicos que deben ser tomados en cuenta al realizar una reforma legislativa procesal laboral.

1. La evaluación de las razones que originaron la dación de la NLPT, a efectos de establecer si éstas subsisten o si hay nuevas, para proceder a una reforma integral o parcial;
2. La necesaria vinculación del derecho procesal (adjetivo) con el derecho sustantivo del trabajo, dentro de un sistema de relaciones laborales; y,
3. La evaluación del conjunto de mecanismos de solución de conflictos que existen en el sistema. A tal efecto, es necesario ponderar dos aspectos, primero, si el sistema provee al trabajador (y empleador) de mecanismos alternativos al proceso judicial para la atención de su reclamo; y, segundo,

6 VINATEA RECOBA, Luis (1996). Las bases de la reforma del proceso laboral. En: Revista Ius Et Veritas N° 13, PUCP, Lima, p. 109.

7 PASCO COSMÓPOLIS, Mario (2010). Oralidad, un nuevo paradigma. En: Revista Soluciones Laborales N° 24, Gaceta Jurídica, Lima, p. 54.

8 GARCÍA GRANARA, Fernando (2005). Puntos álgidos en el proceso laboral. Algunas consideraciones para una reforma procesal laboral. En: VV.AA. Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. SPDTSS, Lima, p. 378.

si estos mecanismos reducen la recurrencia al proceso judicial y cuentan con medios de control del cumplimiento respectivo.

Frente a esta situación, queda claro que la propuesta de revisar (y reformar, de ser el caso) el proceso laboral está siempre presente, por tanto, es imprescindible. Esta propuesta aparece -y aparecerá- como una necesidad insustituible a la luz de los permanentes y aún no solucionados problemas de la justicia laboral, así como de las propias normas laborales sustantivas (de corte individual y colectivo) y procesales, a los que viene agregado los nuevos contextos económicos y sociales, así como las innovaciones tecnológicas de información y comunicación.

Por ello, podemos afirmar que en la Ley N° 29497 (NLPT), era necesaria, porque así lo imponían las necesidades de los nuevos tiempos, a fin de superar los graves problemas del volumen de los procesos laborales y hacer efectivos los derechos sustantivos de los trabajadores, en el ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Como recuerda Arévalo<sup>9</sup>, mediante Resolución Ministerial N° 058-2008-TR del 20 de febrero de 2008, se designó a la Comisión encargada de elaborar un Anteproyecto de NLPT, que estuviera basada en la oralidad y el uso de la tecnología, tomando en cuenta los siguientes puntos concretos:

- Establecer una justicia laboral omnicompreensiva y ampliar la competencia de los Juzgados de Paz Letrado en materia laboral.
- Definición clara de las controversias que debía conocer la justicia laboral.
- Establecer los tipos de procesos que debía considerar la NLPT, desechando el modelo de proceso único.
- Considerar la oralidad como mecanismo base del proceso laboral así como de expresión de

inmediación y concentración.

- El correo electrónico como mecanismo de comunicación de las decisiones judiciales, introduciendo la tecnología informática y electrónica en el desarrollo de los procesos.
- Nueva regulación de los recursos de apelación y casación.
- Lograr la uniformidad jurisprudencial a través del cumplimiento obligatorio de las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.
- La utilización de formatos para demandas ante Juzgados de Paz.
- Introducir mecanismos procesales efectivos de protección de los dirigentes sindicales, las trabajadoras gestantes, los menores que trabajan y los trabajadores con discapacidad.

La NLPT entró en vigencia el 15 de julio de 2010, por mandato de su Novena Disposición Transitoria, salvo aquellas Disposiciones Transitorias que la propia NLPT dispuso que rigieran de manera inmediata, al día siguiente de su publicación. Cuenta con un Título Preliminar con cuatro artículos, 68 artículos en diversos capítulos, 12 disposiciones complementarias, 8 disposiciones transitorias, 2 disposiciones modificatorias y tres disposiciones derogatorias.

## II. PASANDO DESDE LO ESCRITO HACIA LA ORALIDAD

La NLPT regula un tipo de proceso que trata de simplificar la aplicación y cumplimiento de la norma laboral para los casos en que esta es incumplida y, en general, para solucionar conflictos de tipo jurídico. Lo hace a través de la institucionalización del proceso concentrado y oral, en el que mediante una audiencia -la de juzgamiento-, se conoce el proceso y se sentencia este en un solo acto, abandonando el sistema escrito y desconcentrado que regulaba la LPT, que se caracterizaba

9 ARÉVALO VELA, Javier (2010). Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú. En: VV.AA. Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. AMAG y SPDTSS, Lima, pp. 21-22.

porque la audiencia de actuación de pruebas y la sentencia eran dos actos distintos y distantes entre sí.

El nuevo proceso es prevalentemente oral y en el se fortalecen diferentes principios, antiformalismo, pues sus diversos tipos de procesos se encuentran diseñados para durar seis meses (teóricamente), con una concentración de actos y audiencias, una ampliación de la legitimidad y comparecencia, y donde exista la posibilidad de obtener todo tipo de medidas cautelares. Además, los Jueces de Trabajo tienen un rol protagónico y una mayor competencia, que -complementada con una adecuada y permanente capacitación en materia laboral- les permita fortalecer el principio de inmediación.

Sobre la estructura base de los principios del proceso laboral, Ávalos<sup>10</sup> nos brinda una revisión tradicional; pero podemos encontrar una evaluación distinta, en la cual se separan los principios estructurales y los postulados organizativos del mismo, que es desarrollada por Arce<sup>11</sup>.

Este proceso se presenta como un instrumento moderno de justicia laboral (para trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales), pretendidamente ágil y acorde a las necesidades que se aprecian en la actualidad, en el que hemos sido rebasados por el desarrollo de la tecnología.

La reforma presentaba tres rasgos definitorios: 1) la prevalencia de la oralidad o de la litigación oral, 2) la jerarquización y empoderamiento del juez, cumpliendo un rol protagónico en el desarrollo del proceso laboral, y, 3) el uso intensivo de la tecnología.

La oralidad en el proceso laboral -conocido por ello como proceso "por audiencias"- preside un sistema alterno y distinto al del litigio escriturario, generando innumerables ventajas, entre ellas, su sencillez.

Para Higa<sup>12</sup>, el carácter oral del proceso que la NLPT regula, habilita la aplicación de la Teoría del Caso,

relato de hechos del que se derivan proposiciones fácticas que, una vez confrontadas con la otra parte, determinarán los hechos que serán objeto de prueba.

Entonces, los juicios orales en materia laboral permitirán el fortalecimiento de los principios de inmediación (la actuación directa de la prueba por los jueces, así como su apreciación, valoración e interpretación), oralidad (las partes pueden ser oídas directamente por el juez, es decir hay un inmediación de este y el contradictorio de aquellos, siendo que la pura lectura de escritos y otros actos procesales no constituye oralidad), concentración y unidad (se agrupan los actos y audiencias en una sola unidad, que se registra en audio y video), contradictoriedad (la activa participación de las partes del proceso al momento de presentar el caso, convencer a la contraparte y al juez), imparcialidad (el juicio es resuelto por un tercero que no tiene compromisos con ninguna de las partes) y publicidad (permite que cualquier persona puede presenciar la audiencia, la misma que es pública y abierta).

Este nuevo paradigma difiere del proceso estructurado bajo la antigua LPT, que -como decía Pasco<sup>13</sup>, citando a Stafforini- regulaba una falsa oralidad, una "oralidad caricaturizada", pues los actos que debían ser orales se transformaban, por necesidades de las formas, en actos escritos, o peor aún, actuaciones leídas a viva voz, como sucedía, por ejemplo, con la audiencia penal. En teoría teníamos un sistema mixto (proceso oral y escrito), sin embargo, en la práctica seguía siendo un proceso escriturario, por que la mayoría de las actuaciones se hacían en esa forma, y hasta aquellas que se descargaban de manera verbal, terminaban reducidas a actas y escritos.

El uso intensivo de la tecnología se ha constituido en una herramienta indispensable, a la que una ley moderna (como la NLPT) no podía ignorar, lo cual conlleva a ventajas en términos de celeridad y eficiencia de los procesos laborales. Entonces, se permite:

10 ÁVALOS JARA, Oxal (2012). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Jurista Editores, Lima, pp. 47-82.

11 ARCE ORTIZ, Elmer (2013). Los principios en el Derecho Procesal del Trabajo peruano. PUCP, Lima, Cuaderno de Trabajo del CICAJ N° 7, p. 42.

12 HIGA SILVA, César (2009). El Arte de la Guerra y los tres principios para diseñar la estrategia del caso. PUCP, Lima, Cuadernos de Trabajo N° 12, 38 pp.

13 PASCO COSMÓPOLIS, Mario (2010). Obra citada, p. 55.

1. La utilización de la notificación electrónica (salvo para el traslado de la demanda, que se realiza con el sistema de notificaciones tradicional, es decir, en una casilla procesal física), para evitar generar morosidad en la administración de justicia, por lo que las partes del proceso laboral tienen que disponer, obligatoriamente de una casilla electrónica<sup>14</sup>;
2. La filmación de las actuaciones (la audiencia de conciliación y la de juzgamiento), para superar el engorroso acto de redacción de actas;
3. Tener una jurisprudencia clasificada, puesto que la NLPT dispone que el Poder Judicial deberá colocar en sus respectivos portales informáticos las sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante; y,
4. Esperar la utilización del expediente judicial electrónico, en sustitución integral del expediente físico (en papel); entre otros aspectos.

El rol protagónico del juez en el desarrollo e impulso del proceso laboral se destaca en la NLPT, tanto en el control formal y sustancial del proceso, la actividad probatoria, las audiencias de conciliación y juzgamiento. Busca alcanzar la igualdad real de las partes, haciendo patente otra de las bases del Derecho Procesal Laboral, el principio protector, para evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso. Asimismo, deberá privilegiar el fondo sobre la forma e interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido que sea favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso legal, la tutela jurisdiccional efectiva, y sancionará la inconducta de las partes, abogados y terceros, etc.

Como decía Calamandrei<sup>15</sup>, todas las libertades son vanas si no pueden ser reivindicadas y defendidas en un proceso -como es el litigio laboral- si los jueces no son libres, cultos y humanos, si el ordenamiento del proceso (laboral) no está fundado en el respeto de la

persona (derechos laborales fundamentales), el cual en todo hombre reconoce una conciencia libre, única, responsable de sí, y por eso inviolable.

Con estos tres rasgos definitorios que presenta el nuevo modelo procesal y otra serie de mecanismos que los complementa, se busca volver más simple y oportuna la justicia laboral o la administración de justicia. Así, el proceso laboral caracterizado por ser un debate escrito (sistema escritural) pasa a ser un debate oral (sistema oral) -aunque en la práctica ambas conviven, con la preeminencia del segundo-, con una sola audiencia -registrada en audio y video-, en el que el juez es el director del proceso y quien escucha las posiciones de las partes, para posteriormente apreciar, valorar todas las pruebas y resolver el conflicto laboral con justicia.

### III. LA PUESTA EN MARCHA DE LA REFORMA

Con la implementación de la NLPT en las primeras sedes judiciales, la duración de los nuevos procesos laborales pasó de 940 días que demoraba en resolver un juicio laboral a 340 días en promedio (una disminución de 600 días). La rapidez de la resolución de los casos respondió a la aplicación los propios rasgos definitorios de la NLPT: prevalencia de la oralidad, uso de la tecnología y rol protagónico del juez en el desarrollo de dichos procesos laborales; que en conjunto constituyeron para Pasco<sup>16</sup> “un cambio trascendental, un salto cualitativo para la administración de la justicia laboral”.

No obstante, este significativo avance solo se logró en los primeros procesos laborales de las sedes judiciales donde se implementó la NLPT. Al no contarse con los recursos presupuestales necesarios para iniciar la reforma a nivel nacional, la inadecuada o inexistente infraestructura de los juzgados, la falta de capacitación intensiva para los magistrados que aplicarían la NLPT, sumado a los problemas internos del nuevo modelo procesal, la reforma legislativa del proceso laboral que apuntaba a ser celer y eficaz, actualmente, viene siendo considerado por sus principales destinatarios

<sup>14</sup> Que son gestionadas y administradas a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial (SINOE), trámite virtual que se realiza en la página <https://casillas.pj.gob.pe/sinoe/login.xhtml>.

<sup>15</sup> CALAMANDREI, Piero (1996). Derecho Procesal Civil. Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, p. 236.

<sup>16</sup> PASCO COSMÓPOLIS, Mario (2010). Obra citada, p. 60.

y beneficiarios como frustrante y decepcionante y, por ende, casi estéril.

Como bien lo manifestó la Comisión de Trabajo encargada de elaborar el Anteproyecto de Reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>17</sup>, “[l]a falta de experiencia de los ejecutores de la reforma, la insuficiente capacitación de los jueces que iban a aplicar la NLPT, la ausencia de una infraestructura adecuada, sumado a la carencia de recursos presupuestales para este gran reto, conspiraron para que la reforma del proceso laboral repitiese los errores que se atribuyeron a su antecesora la Ley N° 26636, tales como el embalse de procesos, demora de los trámites, escasa actividad conciliadora de los jueces, y sobre todo, la decepción por parte de los usuarios del sistema de justicia, respecto de un cambio en los procesos de trabajo”.

En efecto, diez años después de su entrada en vigencia, hay un panorama de aparente fracaso del nuevo proceso laboral, principalmente por el estancamiento del cumplimiento de los plazos de resolución de las controversias por la sobrecarga judicial. Es decir, contrariamente a que los procesos laborales sean breves y de rápido trámite, con un tiempo de conclusión de seis meses en promedio, la duración actual de los procesos laborales vuelve a ser el que se presentó con la LPT (3 a 4 años), lo cual se debe, como se señaló, a la falta de presupuesto y problemas estructurales y de diseño en la implementación progresiva de la NLPT.

A ello se añade los problemas propios en la estructura de la NLTP. Entre otros:

- Los Jueces de Paz Letrado tienen una restringida competencia en materia laboral, frente a la excesiva carga laboral de los Jueces Especializados de Trabajo;
- Los Jueces de Trabajo tienen permitido que de oficio declaren su incompetencia territorial en cualquier estado del proceso, lo que puede conllevar a la anulación de todo lo actuado aún cuando el demandado no haya deducido excepción, lo que

resulta ser incompatible con la prórroga de la competencia territorial;

- La persistencia de una estructura procesal con menor concentración, pues existe una utilización ineficiente del tiempo en la audiencia de conciliación, pues las partes, sobre todo la demandada, se rehúsan a conciliar;
- Los jueces, sin tener consideración que en los procesos laborales cuya cuantía no supera las 10 URP (en el que no es exigible que las partes se apersonen con abogados) ni las 70 URP (en el que la participación del abogado solo es exigible si el juez lo considera indispensable), exigen de manera indubitable la participación obligatoria del abogado del trabajador para efectos de llevarse la conciliación, sin la cual, no podría existir esta última.
- La comparecencia de los menores de edad no es precisa, al no indicarse los requisitos que se requieren legalmente para su validez y para hacer efectivo el cobro de sus beneficios sociales.
- La inequidad temporal en la estructura de los procesos laborales ordinario (el demandante tiene 30 días para presentar la demanda y el demandado varios meses para contestar la misma) y abreviado (el demandante presente la demanda y es contestada dentro del plazo de 10 hábiles por el demandado, no obstante, el primero recién accede a dicha contestación en la audiencia);
- El excesivo formalismo en algunos requerimientos ante los Juzgados Especializados de Trabajo, como el pedir por escrito la copia de la grabación de audio y video de las audiencias o para efectos de recoger la sentencia;
- La falta de prevalencia de la oralidad en los procesos laborales,
- La vuelta del rol pasivo del juez por falta de especialización y capacitación en la dirección

<sup>17</sup> Creada por la Resolución Administrativa de Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República N° 10-2015-SP-CS-PJ (p. 3).

de los procesos laborales, que entre otros puntos, impide que exista la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias; etc.

En sentido similar se han pronunciado autores como Cornejo<sup>18</sup>, quien identifica algunas deficiencias e inconsistencias adicionales en la NLPT, a saber:

1. No se ha cumplido con la aplicación temporal señalada (en cuanto a la implementación de aspectos operativos);
2. Se presume indebidamente la existencia de una relación de trabajo;
3. La conciliación y la transacción son prácticamente imposibles;
4. El abandono del proceso es imposible;
5. La interposición del recurso de casación permitiría la revisión de hechos y la valoración de medios probatorios;
6. No se establece plazo para que la Corte Suprema señale fecha para la vista de la causa;
7. Los plazos procesales son agresivamente cortos (en teoría); y,
8. Se sobreestima la capacidad de respuesta de algunos distritos judiciales.

Habiendo señalado desde el inicio que la propuesta de reformar al proceso laboral está siempre presente, se torna necesario una revisión del nuevo modelo procesal, prestando atención a los problemas actuales identificados y a los futuros retos de la NLPT, los que devienen de factores externos e internos.

Es imprescindible un reajuste para que la reforma, iniciada en el 2010, tenga una real eficacia y cumpla con ser un cambio radical en la dinámica del proceso laboral pasado (procesos lentos, formalistas, escritos, etc.), que pretende volver al presente.

En esa misma línea, la Comisión de Trabajo encargada de elaborar el Anteproyecto de Reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha señalado que existe una necesidad de reforma de la NLPT, "a efectos de fortalecer la oralidad en juicio, que es uno de sus pilares; así como adecuarla a dispositivos legales promulgados posteriormente, tal como es el caso de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Ley N° 30229, Ley que adecúa el uso de las tecnologías de información y comunicaciones en el Sistema de Remates Judiciales y en los servicios de notificaciones de las resoluciones judiciales, y que modifica la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Código Procesal Civil, el Código Procesal Constitucional y la Ley Procesal del Trabajo; así como otros dispositivos legales promulgados con posterioridad. Asimismo, una reforma legislativa debería convertir en normas legales los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia de la República y los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional, que resulten pertinentes para una mejor administración de la justicia laboral; haciendo énfasis en expresar legislativamente todas aquellas innovaciones que pretorianamente los jueces peruanos han aportado para el perfeccionamiento del proceso laboral en estos años de vigencia de la NLPT, sin olvidar las valiosas experiencias del Derecho Comparado, ni la opinión de la doctrina más autorizada de nuestro país"<sup>19</sup>.

La revisión de la NLTP -que de por sí implica una reforma- debe empezar con el rediseño del modelo procesal (aspectos orgánicos referidos a las reglas de competencia de los órganos que administran justicia laboral, así como aspectos procesales referidos al trámite mismo ante dichos órganos), que inicialmente no involucre la dotación de recursos humanos y presupuestales, para que cumpla su objetivo originario: administrar justicia de forma célere y con las garantías de un debido, adecuado y eficaz proceso en la tutela de derechos fundamentales de las partes involucradas en un conflicto laboral (individual o colectivo).

Ello no implica la ausencia de dichos recursos,

18 CORNEJO VARGAS, Carlos (2010). El lado oscuro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En: VV.AA. IV Congreso Nacional de la SPDTSS. Retos del Derecho del Trabajo Peruano. SPDTSS, Lima, pp. 141-156.

19 COMISIÓN DE TRABAJO (2009). Anteproyecto de Reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, pp. 3-4.



principalmente, del presupuestal, pues para una implementación real de la NLPT, no solo basta la reforma legal -que ya se dio en el 2010- sino que es absolutamente indispensable la provisión de recursos (como por ejemplo, para la creación de nuevos juzgados o salas laborales, a fin de reducir la excesiva carga procesal), así como del acompañamiento del soporte logístico y la capacitación intensiva de los jueces y auxiliares de justicia, proyectándose por necesidad en los litigantes y abogados.

Como señala el Equipo Técnico Institucional de Implementación (ETII) de la NLPT del Poder Judicial<sup>20</sup> la aplicación del nuevo modelo procesal es progresiva, y si bien el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha fijado como fecha de término para la implementación (a nivel nacional) de la reforma el año 2018 (ver: Plan de Desarrollo Institucional del Poder Judicial, Objetivo Específico 1.3, p. 12; aprobado por la Resolución Administrativa N° 338-2008-CE-PJ, modificado por la Resolución Administrativa N° 182-2011-CE-PJ), dicha propuesta está sujeta a modificaciones y supeditada a la dación de un crédito suplementario que habilite su financiamiento<sup>21</sup>.

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se ha involucrado también en esta labor, pues mediante la Resolución Ministerial N° 079-2017-TR, dispuso la conformación de una Comisión Técnica para analizar y revisar la implementación de la NLPT; posteriormente, mediante Resolución Ministerial N° 220-2018-TR conformó un Grupo de Trabajo para que formule una propuesta de reforma de dicha norma. Lamentablemente, su labor no ha sido adecuadamente difundida.

#### **IV. LOS FACTORES OPERATIVOS Y ECONÓMICOS**

La implementación e instauración del paradigma

que preside la NLPT, inspirado en los principios de oralidad, equidad, veracidad, inmediación y celeridad, no ha sido, ni mucho menos, una tarea sencilla, entre otras, por dos cuestiones fundamentales: i) lleva en adelante el proceso de implementación sin contar con el presupuesto suficiente, y ii) porque la NLPT pretendía sustituir un modelo procesal -regido por la escrituralidad y el formalismo- vigente durante décadas en el Perú, no solo en la especialidad laboral sino en todos los procesos judiciales<sup>22</sup>.

La excesiva sobrecarga procesal ha sido siempre uno de los mayores obstáculos en la consecución de un servicio de administración de justicia laboral célere y eficiente. De este modo, la reforma diseñada por la NLPT permite la configuración de una novedosa arquitectura procesal instaurada sobre la base de dos pilares, a saber: corporativización del Despacho Judicial, a través de la implementación de los Módulos Corporativos Laborales y utilización de las tecnologías de la información<sup>23</sup>.

Respecto al Módulo Corporativo Laboral, según lo señala la Resolución N° 399-2014-CE-PJ, "responde al principio de la especialización de funciones, que consiste en separar las actividades en jurisdiccionales y de apoyo jurisdiccional. Las funciones jurisdiccionales consisten en el conocimiento y resolución de los procesos laborales y están a cargo de los jueces, mientras que las funciones de apoyo jurisdiccional consisten en la gestión y soporte administrativo brindado a los jueces por los secretarios judiciales y personal del módulo corporativo laboral. En el módulo corporativo laboral los servicios de apoyo jurisdiccional son compartidos: es decir, las áreas de apoyo a la función jurisdiccional brindan soporte común a los jueces que lo integran. Los principales servicios del despacho judicial (...) son la administración del módulo, apoyo al Juez, área de pericias, área de atención al público, área de custodia de grabaciones y expedientes, área de soporte técnico

20 ETII (2017). Memoria de Gestión 2017. Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales. Poder Judicial, Lima, pp. 64-66.

21 Solo para la implementación de la NLPT en los distritos judiciales de Piura, Huancavelica, Amazonas y Huaura, el Presidente del Poder Judicial, mediante Oficio N° 2794-2016-P-PJ, solicitó al Ministerio de Economía y Finanzas una demanda adicional de S/ 9'693,697 soles. A la fecha de elaborar dicha Memoria, no habían recibido respuesta.

22 De acuerdo al "Plan de Capacitación del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo", aprobado mediante Resolución Administrativa N° 067-2017-CE-PJ, de fecha 22 de febrero de 2017, p. 9.

23 Ibidem

y centro de distribución”.

En ese sentido, conforme a lo expuesto anteriormente, para efectuar una revisión -y posible modificación- de la NLPT, es conveniente tener presente diferentes aspectos, como los señalados en el Informe N° 604-2017-ETII.NLPT-ST/PJ, adjunto al Oficio N° 8737-2017-CE-PJ, emitido por el Secretario General del Poder Judicial, por el cual da cuenta de la carga total por Juzgado de Trabajo (a nivel nacional), del plazo promedio de proveído judicial de la citación para audiencia (conciliación y juzgamiento), así como del promedio de casos concluidos por conciliación (primera y segunda instancia).

Tomando data del año 2012 al 2017, la carga total de expedientes pendientes en trámite referidos a los procesos de la NLPT en los Juzgados de Paz Letrado Laboral, durante el año 2012 ha sido de un total de 1,115; el 2013 de 5,487; el 2014 de 7,636; el 2015 de 10,764; el 2016 de 29,743; y, el año 2017 de 24,558.

Asimismo, la carga total de expedientes pendientes en trámite referidos a los procesos de la NLPT en los Juzgados de Trabajo, durante el año 2012 ha sido de un total de 2,147; el 2013 de 6,276; el 2014 de 14,346; el 2015 de 19,985; el 2016 de 24,215; y, el año 2017 de 20,376.

Por otra parte, la carga total de expedientes pendientes en trámite referidos a los procesos de la NLPT en las Salas Laborales, durante el año 2012 ha sido de un total de 244; el 2013 de 535; el 2014 de 2,142; el 2015 de 3,697; el 2016 de 7,522; y, el año 2017 de 7,750.

Ahora bien, la duración promedio en días calendarios para la citación de una audiencia de la NLPT durante el año 2017, a saber: en una audiencia de conciliación es de 54 días calendarios aproximadamente; en una audiencia de juzgamiento de 72 días; en una audiencia única de 62 días; y, para la Vista de la Causa es de 72 días en promedio.

Cabe tener también en consideración que los casos concluidos por conciliación durante el 2017 (procesos ordinarios de la NLPT) fueron 504 en los Juzgados Especializados y 6 en las Salas Laborales. Mientras que, en los procesos abreviados de la NLPT fueron 451 en los Juzgados de Paz Letrado y 62 en los Juzgados

Especializados.

Es importante también tener en cuenta que la duración de los procesos ordinarios y abreviados de la NLPT durante el año 2017, en la etapa de calificación fue de 42 días calendarios, en la primera instancia de 219 y en la segunda instancia de 125; siendo que en conjunto tuvieron una duración total de 536 días calendarios.

En el plano económico, según al documento titulado “Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, adjunto al Oficio N° 1046-2017-P-ETII.NLPT-CE-PJ, emitido por el Presidente del ETIINLPT y el Responsable Técnico, La NLPT viene a constituir una gran inversión económica que viene realizando el Estado. No obstante, en el año 2015, el presupuesto asignado para la implementación de la NLPT, tan solo cubrió gastos de dos meses (S/ 9’694,200.00 soles), que permitió dicha implementación en los distritos judiciales de Ancash, Lima Este, Tumbes, Ucayali y Ventanilla, aunque a la fecha, la tarea desplegada resulta todavía insuficiente, con miras al resultado final (no existe en la presente Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017 la aprobación de la implementación de la NLPT).

En el año 2016, de acuerdo a la Memoria de Gestión del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la NLPT 2017, el presupuesto asignado (a través del Programa Presupuestal 0099 “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales” – PP99) fue de S/ 11’845,205.00 millones de soles, de los cuales S/ 10’005,360.00 millones de soles estuvieron destinados a continuar con la implementación de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia Implementadas con la NLPT en el año 2015; y, el monto de S/ 1’839,900.00 millones de soles fue destinado para dar continuidad a las demás actividades del PP99.

El PP99 constituye un instrumento que vincula los recursos asignados (presupuesto aprobado), con los resultados que se desea obtener (celeridad en los procesos judiciales que se tramitan bajo las disposiciones de la NLPT), para que el Poder Judicial cumpla la misión de impartir justicia a la sociedad, a través de sus órganos jurisdiccionales, para resolver y/o definir conflictos e incertidumbres con relevancia

jurídica, protegiendo y garantizando la vigencia de los Derechos Humanos con la finalidad de lograr la paz social y la seguridad jurídica, como factores de desarrollo del país.

Téngase presente que el costo diario de un proceso judicial tramitado al amparo de la NLPT equivale a S/ 378.93 soles, que sin duda es un costo menor al que tenía que asumir el Poder Judicial en los procesos de la Ley N° 26636, teniendo en cuenta la reducción de los plazos en una cuarta parte y el mejor uso de papelería y, que a su vez, conlleva al ahorro del espacio y servicio de mensajería.

Para valorar el costo de la implementación de la NLPT, tomemos como referente lo que indica el Informe N° 604-2017-ETII.NLPT-ST/PJ, para los años 2015 y 2016: i) en Lima Este, un presupuesto total de S/ 4'277,869.21 millones de soles; ii) en Ventanilla de S/ 1'660,996.31 millones de soles; iii) en Tumbes de S/ 1'604,892.93 millones de soles; iv) en Ucayali de S/ 2'005,298.13 millones de soles; y, v) en Ancash, un presupuesto total de S/ 1'992,541.67 millones de soles.

Con la finalidad de fortalecer la implementación de la NLPT en todas las Cortes Superiores de Justicia que se encuentran dentro del ámbito del PP99, de acuerdo a la Memoria de Gestión del ETII, en el 2017 se destinó un presupuesto de S/ 67'802,25.00 millones de soles, a fin de atender las siguientes actividades: mejoramiento de la interconexión de los órganos jurisdiccionales, actuaciones en los procesos judiciales, implementación de procedimientos operativos mejorados en mesa de partes, mejoramiento de la capacidad operativa de los equipos de peritos, implementación de procedimientos mejorados en los equipos de peritos, y programación y envío de notificaciones, fortalecimiento de capacidades a personal judicial, realización de plenos y eventos jurisdiccionales, entre otros.

## V. LA VIRTUALIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL

Como precisa Susskind<sup>24</sup>, la incorporación de la

tecnología a la justicia debe partir de una premisa: **concebir a las Cortes no como un lugar, sino como un servicio.**

Ese servicio, sin embargo, debería brindar parámetros, principios, reglas y condiciones mínimas que sean aplicables y estén al alcance de ambas partes en y durante el proceso, pues de lo contrario, existirían márgenes y fisuras que dejarían en el aire ciertas sombras de afectación del acceso a la tutela judicial igualitaria y, con ello, vulnerarían el derecho a un debido proceso legal. No solo debe parecerlo, sino serlo.

Para Huerta<sup>25</sup>, como consecuencia de este nuevo y dramático escenario social, es legítimo formularse algunas preguntas:

- ¿El proceso laboral actual podrá aplicarse sin más?
- ¿No será acaso necesario formular ajustes de emergencia al proceso?
- ¿Puede afectarse algunos aspectos del proceso, relacionados con sus principios basilares?
- ¿Hasta qué punto podrá atenuarse la intermediación, la concentración y, sobre todo, la oralidad?

Como precisa, nuestro proceso laboral es dual: algunas actuaciones son escritas y otras orales. La demanda, el admisorio, la contestación, la sentencia, la apelación, la sentencia de vista y la resolución expedida en casación, son escritos; la conciliación, la audiencia de juzgamiento y la audiencia única son orales, concentradas, escenario en el cual, hay una mayor intermediación del juez con las partes y las pruebas a través de la comunicación oral. Son estas etapas las que diametralmente resultarían hoy incompatibles con la regla del distanciamiento social, pero la justicia laboral no puede detenerse, pues también responde a otro drama social de atención urgente.

En tal sentido, agrega que resulta necesario que el proceso laboral -de modo temporal- sufra una alteración en su estructura, potenciando lo escrito

24 SUSSKIND, Richard (2019). Online Courts and the future of Justice. Londres: Oxford University Press, p. 95.

25 HUERTA RODRÍGUEZ, Hugo (2020). Proceso Oral y Pandemia. <https://actualidadlaboral.com/proceso-oral-y-pandemia/>

frente a lo oral, que permita que las causas continúen desarrollándose, en busca de la justicia en materia laboral. Para ello, es necesario y actual abandonar toda fascinación por la oralidad en desmedro del proceso escrito. Sería razonable, entre otras medias:

(i) Prescindir de la audiencia de conciliación y recibir la contestación a través de un medio electrónico (escaneado y vía online); calificar el escrito, proveerlo y trasladarlo al demandante el mismo día de programada la audiencia y continuar con la siguiente etapa. De haber observaciones, poner a conocimiento de las partes vía correo electrónico, de modo que cada órgano jurisdiccional atienda de manera ordenada la agenda judicial programada.

(ii) En cuanto a la audiencia de juzgamiento, limitar la intervención oral de las partes, abogados y jueces a lo mínimo, atenuando la oralización de la prueba documental, que se aplicaría solo para los medios de carácter personal (testigos, peritos, reconocimientos, etc.).

Estas modificaciones -que no precisa si operarán de facto o mediante reforma legal-, en su opinión, no afectarían algún derecho o garantía constitucional.

En sentido complementario, Corrales<sup>26</sup> anota que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su 32 periodo de sesiones del 27 de junio de 2016, acordó adoptar (numeral 5) el llamado “derecho humano de acceso a internet”, que se fundamenta en los principios generales de acceso, pluralismo, no discriminación y privacidad, que han llevado en su desarrollo a la aparición de la “e-justicia”. Para dicho autor, el “e-proceso” se construye sobre la base de los principios siguientes:

a) Conectividad. Toda persona tiene derecho al acceso a la justicia virtual, y al suministro por el Estado de los medios informáticos que le garanticen la accesibilidad a la comunicación, participación y el ejercicio de los derechos a la

tutela jurisdiccional efectiva y debido proceso en soporte electrónico.

b) Concentración procesal digital.

c) Economía y celeridad en el uso del Internet.

d) Intermedialidad. Interacción y registro de varios medios de audio y vídeo informáticos, en la formación del expediente judicial electrónico.

e) Autenticidad. Los medios utilizados para la realización de las audiencias virtuales y actuaciones judiciales deben garantizar la identidad de las partes intervinientes, el derecho de defensa y fidelidad de los documentos escaneados, y de la reproducción de lo registrado en audio y vídeo.

f) Instantaneidad. El sistema informático debe permitir, en tiempo real, la simultaneidad de la publicidad y actuaciones procesales en línea.

g) Seguridad en la preservación de datos sensibles y reserva (ciberseguridad).

h) Transparencia tecnológica y de difusión pública en redes sociales.

i) Extraterritorialidad. Implica superar la obligatoriedad del radio urbano, ya que no será necesario domiciliar en ciudad determinada para producir actuaciones procesales o participar en la audiencia virtual, ampliando así las competencias a nivel nacional de los órganos jurisdiccionales.

j) Interoperabilidad. La integración de los sistemas informáticos de las distintas instituciones públicas y privadas, nacionales y extranjeras, a fin de facilitar las operaciones en línea desde varias plataformas en internet, intercambio de información instantánea, en el marco del Gobierno Digital y convenios internacionales.

En definitiva, concluye que el impacto de la desmaterialización de los procesos laborales regidos

26 CORRALES MELGAREJO, Ricardo (2020). El advenimiento de la e-justicia laboral 2.0. En: Revista Derecho y Cambio Social N° 61, pp. 3-4. <https://www.derechocambio-social.com/>

por la NLPT, a la luz de los nuevos principios anunciados, el ingreso acelerado de la Justicia a la era digital, con el uso de las audiencias virtuales, el trabajo remoto de sus operadores, mediante el teledespacho judicial y los Estudios Jurídicos Virtuales, conectado a las redes sociales, van a modificar ciertos actos procesales, transitoriamente, mientras dure la pandemia del COVID-19; empero, en más de los casos éstas vienen a quedarse definitivamente, por su contribución a la optimización del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso. Lo que no solo implicará modificaciones sustanciales al ordenamiento procesal, sino también desarrollar las bases para pasar a la fase superior de la "e-justicia 3.0"<sup>27</sup>.

Para quien suscribe, algunas de las medidas que se están tomando de forma directa en la mayoría de los Juzgados de Trabajo (en especial, en los procesos ordinarios), a nivel nacional, como solicitar la presentación previa de las contestaciones de demanda y la notificación de las sentencias a la Casilla Electrónica, requerirían de reformas expresas a la NLPT, pero la realidad es que esperar a dichas modificaciones implicaría contravenir el Principio Procesal de Celeridad, pero especialmente atentaría contra el Principio Tuitivo (protector), inherente al Derecho Laboral en sí, por lo que, de forma excepcional (y temporal), debería aplicarse el Principio de Flexibilidad en cuanto a los artículos 43 (numeral 3, sobre entrega de la contestación en el acto de la audiencia de conciliación) y 47 (notificación de la sentencia en la sede del juzgado).

Si bien es cierto existen algunos países en los cuales se ha cuestionado la validez, la legalidad y la constitucionalidad de las audiencias virtuales, como en Colombia<sup>28</sup> y España<sup>29</sup>, consideramos, a partir de lo señalado en los puntos precedentes, que en el Perú debe existir un marco flexible que priorice los derechos que son materia de los reclamos laborales, respecto a

un estado de emergencia (caso fortuito o fuerza mayor) temporal generado por el COVID-19.

En sentido similar se ha pronunciado Toledo<sup>30</sup> (2020), quien ha señalado que: "...se ha superado en la judicatura ese criterio formalista de que el escrito de contestación debe ser entregado al demandante una vez fracasada la conciliación, incluso algunos consideran un fetichismo legal, por lo que debería modificarse la NLPT para que haya un paso previo de entrega del escrito de contestación, para que el demandante tome conocimiento. Así, una suerte de lo que sucede en el proceso abreviado laboral, que se presenta tal escrito antes de la conciliación...y se puede correr traslado al demandante. **Nosotros consideramos que, no hay ningún impedimento legal, y no es necesaria una modificación legislativa.** Hay que destacar la función del juez director del proceso, si no existe ninguna afectación al derecho de las partes, entonces, es posible que el juez tome decisiones, precisamente, con el objeto de la entrega de la contestación antes de la conciliación, le permitirá proponer fórmulas conciliatorias atractivas a las partes. En consecuencia, **es necesario, sobretodo en la presente circunstancia, que el juez pueda adoptar un conjunto de decisiones.** Es cierto que, la contestación de la demanda tendrá que presentarse a través de la MPE".

## VI. CONCLUSIONES

1. La Ley N° 26636 (LPT) fue una ley bien cimentada en lo teórico, ampliamente analizada y discutida antes de su promulgación, y contó con el apoyo sólido de todos los grupos políticos; sin embargo, aunque parezca paradójico, se trató de una ley que envejeció demasiado pronto, no por debilidades internas, sino porque se vio sobrepasada por dos fenómenos que (quizá) eran imprevisibles en 1996: el desarrollo velocísimo de la moderna tecnología y

27 Ibidem

28 La Corte Constitucional, con una votación de 5 a 4, declaró inconstitucional el artículo 12 del Decreto Presidencial N° 491 del 28 de marzo de 2020, que permitía a otras ramas del Poder Público, incluido el Congreso, ejercer sus competencias (y diligencias) de manera virtual por la pandemia. Si bien esta decisión se enfocó más en el ámbito administrativo, se cree que en un futuro el criterio podría afectar también a las audiencias judiciales virtuales.

29 Si bien referido a un fallo del Tribunal Supremo del 2005, referido a cuestionamientos sobre limitación de derechos del procesado en un caso penal, se considera que las observaciones a la ausencia de garantía del principio de inmediatez (en cuanto a la actuación de la prueba), podría extenderse también a las audiencias judiciales virtuales.

30 TOLEDO TORIBIO, Omar (2020). Audiencias Virtuales y Proceso Laboral remoto. Conferencia Virtual del 1 de mayo de 2020, organizada por GEOSE. [https://www.youtube.com/watch?v=r\\_xwbai7QoI&t=2896s](https://www.youtube.com/watch?v=r_xwbai7QoI&t=2896s)

la reactivación doctrinaria y legislativa del proceso oral de los países más cercanos al nuestro.

2. El rol protagónico del juez en el desarrollo e impulso del proceso laboral se destaca en la NLPT, tanto en el control formal y sustancial del proceso, la actividad probatoria, las audiencias de conciliación y juzgamiento. Busca alcanzar la igualdad real de las partes, haciendo patente otra de las bases del Derecho Procesal Laboral, el principio protector, para evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso.
3. Con la implementación de la NLPT en las primeras sedes judiciales, la duración de los nuevos procesos laborales pasó de 940 días que demoraba en resolver un juicio laboral a 340 días en promedio (una disminución de 600 días). La rapidez de la resolución de los casos respondió a la aplicación los propios rasgos definitorios de la NLPT: prevalencia de la oralidad, uso de la tecnología y rol protagónico del juez en el desarrollo de dichos procesos laborales.
4. Con ocasión del COVID-19, algunas de las medidas que se están tomando de forma directa en la mayoría de los Juzgados de Trabajo (en especial, en los procesos ordinarios), a nivel nacional, como solicitar la presentación previa de las contestaciones de demanda y la notificación de las sentencias a la Casilla Electrónica, requerirían de reformas expresas a la NLPT, pero la realidad es que esperar a dichas modificaciones implicaría contravenir el Principio Procesal de Celeridad, pero especialmente atentaría contra el Principio Tuitivo (protector), inherente al Derecho Laboral en sí, por lo que, de forma excepcional (y temporal), debería aplicarse el Principio de Flexibilidad en cuanto a los artículos 43 (numeral 3, sobre entrega de la contestación en el acto de la audiencia de conciliación) y 47 (notificación de la sentencia en la sede del juzgado).



# **NORMAS LEGALES**

# Ley 31068

## Ley que faculta el retiro de los fondos privados de pensiones en el contexto de la pandemia Covid-19

### Artículo 1. Objeto de la Ley

Autorícese de manera extraordinaria a los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones que, hasta el 31 de octubre de 2020, no cuenten con acreditación de aportes previsionales a la cuenta individual de capitalización (CIC), por al menos doce (12) meses consecutivos, a retirar de manera facultativa hasta cuatro (4) unidades impositivas tributarias (UIT) del total de sus fondos acumulados en su CIC.

La Ley no es aplicable a quienes califiquen para acceder al Régimen de Jubilación Anticipada por Desempleo.

### Artículo 2. Procedimiento

El procedimiento para el retiro de fondos es el siguiente:

- a. Los afiliados podrán presentar su solicitud de forma remota, virtual o presencial, y por única vez, dentro de los noventa (90) días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la presente ley.
- b. Se abonará hasta una (1) UIT cada treinta (30) días calendario, realizándose el primer desembolso a los treinta (30) días de presentada la solicitud ante la administradora privada de fondos de pensiones a la que pertenezca el afiliado. Ello es aplicable hasta el segundo desembolso y el resto será entregado en el tercer desembolso.
- c. En el caso de que el afiliado desee dejar de retirar los fondos de su cuenta individual de capitalización, podrá solicitarlo por única vez a la

administradora privada de fondos de pensiones diez (10) días antes del desembolso.

### Artículo 3. Intangibilidad

El retiro de los fondos a que se refiere la presente ley mantiene la condición de intangible, no pudiendo ser objeto de descuento, compensación legal o contractual, embargo, retención, cualquier forma de afectación, sea por orden judicial y/o administrativa, sin distingo de la cuenta en la que hayan sido depositados. Lo señalado en la presente disposición no se aplica a las retenciones judiciales o convencionales derivadas de deudas alimentarias, hasta un máximo de 30% de lo retirado.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

#### PRIMERA.- Retiro excepcional facultativo

Autorícese el retiro excepcional facultativo de hasta una (1) unidad impositiva tributaria (UIT) para los afiliados que no registren aportes acreditados en el mes de octubre de 2020 y que no sean beneficiarios de lo establecido en el artículo 1 de la presente ley.

La entrega de estos aportes se efectúa en un plazo máximo de treinta (30) días calendario de haberse presentado la solicitud y en un solo desembolso.

Los afiliados podrán presentar su solicitud de forma remota, virtual o presencial, y por única vez, dentro de los noventa (90) días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la presente ley.

**SEGUNDA.- Retiro excepcional por salud** Dispóngase el retiro extraordinario de hasta cuatro (4) unidades



impositivas tributarias en un solo retiro de los fondos de las CIC de aquellos afiliados, estén o no aportando y que sufran enfermedades oncológicas diagnosticadas por una institución prestadora de servicios de salud (IPRESS), que se encuentre registrada en el Registro Nacional de Instituciones Prestadoras de Salud (RENIPRESS) de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) y que hayan registrado la autorización sanitaria para la práctica de la Unidad Productora de Servicios de Salud (UPSS) de oncología y/o hematología clínica, según corresponda. El desembolso se realizará a los treinta (30) días de presentada la solicitud.

Los afiliados podrán presentar su solicitud de forma remota, virtual o presencial, y por única vez, dentro de los noventa (90) días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la presente ley.

**TERCERA.-** Reglamento La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones determina el procedimiento operativo para el cumplimiento de la presente norma, en un plazo no mayor a quince (15) días calendario de publicada la Ley, bajo responsabilidad de su titular.

El Ministerio de Salud, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), determina el procedimiento para el cumplimiento de la segunda disposición complementaria final, en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de publicada la Ley, bajo responsabilidad de su titular.

# Aprueban la “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”

Resolución de Superintendencia 203-2020-SUNAFIL

Lima, 19 de noviembre de 2020

## VISTOS

El Acta de reunión de fecha 29 de septiembre de 2020, y el Informe N° 276-2020-SUNAFIL/INII, de fecha 28 de septiembre de 2020, de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva; el Informe N° 0290-2020-SUNAFIL/ GG/OGPP, de fecha 15 de octubre de 2020, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 303-2020-SUNAFIL/GG-OGAJ, de fecha 19 de octubre de 2020, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

## CONSIDERANDO

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, como ente rector del citado sistema funcional, dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en las materias de su competencia

que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema;

Que, la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, tiene por objeto regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su composición, estructura orgánica, facultades y competencias, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que la Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su participación para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente;

Que, de acuerdo al artículo 31 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva es un órgano con autoridad técnico-normativa a nivel nacional, responsable de elaborar y proponer la Política Institucional en materia de Inspección del Trabajo, así como los planes, normas y reglamentos; emite directivas, lineamientos y mecanismos; y establece los procedimientos en el marco de sus competencias;

Que, a través del informe de vistos, la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva presenta la propuesta del documento normativo denominado “Directiva sobre la Verificación de Despido Arbitrario”, señalando la necesidad de contar con un instrumento

técnico normativo que establezca reglas, pautas y criterios generales a seguir en el ejercicio de la función inspectiva para cumplir con la verificación del supuesto de despido arbitrario, previsto en el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo;

Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe N° 0290-2020-SUNAFIL/GG/OGPP, emite opinión técnica favorable para la aprobación de la propuesta del documento denominado “Directiva sobre la Verificación de Despido Arbitrario”, presentada por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, señalando que cumple con las disposiciones contenidas en la Versión 02 de la Directiva N° 001-2014-SUNAFIL/OGPP-“Gestión de Instrumentos Normativos”, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 014-2016-SUNAFIL-SG, actualizada mediante la Resolución de Secretaría General N° 059-2017-SUNAFIL-SG; y que cuenta con un desarrollo especializado reglas, pautas y criterios generales que coadyuven a la inspección del trabajo, a fin de cumplir con su función de verificación de despido arbitrario, de conformidad a lo previsto en el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR; por lo que corresponde emitir la presente resolución;

Con el visado del Gerente General, del Intendente Nacional de Inteligencia Inspectiva, del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR;

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar la Directiva N° 003-2020-SUNAFIL/INI, denominada “DIRECTIVA SOBRE VERIFICACIÓN DE DESPIDO ARBITRARIO”, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, así como la publicación de la resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral–SUNAFIL ([www.sunafil.gob.pe](http://www.sunafil.gob.pe)), en la misma

# Aprueban Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones

Decreto Supremo 354-2020-EF

## CONSIDERANDO

Que, se ha reconocido el derecho fundamental a la pensión, sobre la base del principio de dignidad humana, y con la seguridad social como garantía institucional, además que los fondos son intangibles y que cualquier reforma requiere sostenibilidad financiera, a través de los artículos 1, 10, 11 y 12, y la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, interpretada por diversa jurisprudencia del Tribunal Constitucional;

Que, se garantiza a las personas la concesión de prestaciones de vejez y por discapacidad para el trabajo, a través de los instrumentos internacionales suscritos por el Perú, especialmente el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) N° 102, Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), de 1952;

Que, la intervención pública en materia previsional es concretizada a través del Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP), creado a través del Decreto Ley 19990, en sustitución de los sistemas de pensiones de la Caja Nacional del Seguro Social del Obrero y la Caja del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilación de los Empleados Particulares;

Que, se han producido modificaciones expresas y tácitas en varias de las disposiciones normativas que regulan el SNP, que impactan en su regulación e incluso en su relación con el Sistema Privado de Pensiones (SPP), siendo que el SNP es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP), conforme disponen el Decreto Ley 25967 y la Ley 28532, Ley que

establece la reestructuración integral de la Oficina de Normalización Previsional (ONP); y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo 118-2006-EF;

Que, en función de ello, es necesario contar con un instrumento normativo que tenga por objeto reglamentar las normas legales que regulan el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP), creado por el Decreto Ley N° 19990, sus normas modificatorias y complementarias, así como unificar sus normas reglamentarias, y que integre en forma coherente y clara el desarrollo de las disposiciones legales vinculadas con el SNP, respetando tanto los parámetros legales como el marco constitucional;

De conformidad con el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú y la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

## DECRETA:

### Artículo 1. Objeto

Apruébese el Reglamento Unificado de las Normas Legales que Regulan el Sistema Nacional de Pensiones, que consta de siete (7) títulos, dieciséis (16) capítulos, cuarenta y siete (47) subcapítulos, ciento noventa y seis (196) artículos, diez (10) Disposiciones Complementarias Finales, siete (7) Disposiciones Complementarias Transitorias y una (1) Complementaria Derogatoria, que forman parte integrante del presente Decreto Supremo.

### Artículo 2. Publicación

Dispóngase la publicación del presente Decreto Supremo y del mencionado Reglamento en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)), en los Portales Institucionales del Ministerio

de Economía y Finanzas ([www.gob.pe/mef](http://www.gob.pe/mef)), y de la Oficina de Normalización Previsional ([www.gob.pe/onp](http://www.gob.pe/onp)), en la misma fecha de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

### **Artículo 3. Financiamiento**

Lo establecido en el Decreto Supremo se financia con cargo al presupuesto institucional del pliego ONP, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

### **Artículo 4. Refrendo**

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas. Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticuatro días del mes de noviembre del año dos mil veinte.

# JURISPRUDENCIA



# CASACIÓN LABORAL 20902-2017 JUNÍN

**Materia:** Disposición de desplazamiento laboral definitivo. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

**Sumilla:** La motivación de las resoluciones judiciales constituye un derecho del justiciable, debiendo ser adecuada, suficiente y congruente. En el caso en concreto, las instancias de mérito incurrir en causal de nulidad al omitir explicar las razones fácticas y legales que los llevan a concluir que el demandante debe ser considerado como Auxiliar.

Lima, nueve de diciembre de dos mil diecinueve.

## VISTA

La causa número veinte mil novecientos dos, guion dos mil diecisiete, guion JUNÍN, en audiencia pública de la fecha; y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público, mediante escrito presentado el cuatro de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos diecinueve a trescientos treinta, contra la Sentencia de Vista del ocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos diez a trescientos dieciséis, que revocó la sentencia apelada del veintiocho de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa, que declaró Infundada la demanda y la reforma a Fundada; en el proceso ordinario laboral, seguido por la demandante, Bertha Irasema Orellana Pomalaza, sobre Disposición de Desplazamiento laboral definitivo.

## CAUSAL EL RECURSO

Por resolución de fecha tres de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y siete del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal siguiente: Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la

Constitución Política del Perú. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

## CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión demandante: Conforme se advierte del escrito de demanda de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciséis, que corre de fojas uno a seis, la demandante pretende que se ordene la Ministerio Público emita una Resolución de Gerencia disponiendo su desplazamiento definitivo del Distrito Fiscal de Ucayali al Distrito Fiscal de Junín, por razones de salud. b) Sentencia de primera instancia: La Jueza del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa, declaró Infundada la demanda, señalando como fundamento que la demandante no se encuentra en la actualidad con una enfermedad grave que le impida continuar laborando en su lugar y/o dependencia de origen, por lo que no le es alcanzable el literal a) del artículo 96° del Reglamento Interno de la institución demandada, con lo que no le

corresponde el desplazamiento definitivo de su zona de origen (Distrito Fiscal de Ucayali), en el que presta sus labores a favor de la demandada, al Distrito Fiscal de Junín, por lo que se declaró infundada la demanda.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado de la Sala Laboral Permanente de Huancayo de la referida Corte Superior, de fecha ocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos diez a trescientos dieciséis, revocó la Sentencia de primera instancia y la reforma a Fundada, tras considerar que en base a los certificados médicos obrantes en el expediente y el derecho de la actora a trabajar en un ambiente propicio para la conservación de su salud, se debe disponer su desplazamiento definitivo al Distrito Fiscal de Junín.

Segundo. Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como 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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente de carácter procesal; el primer análisis en la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en infracción del debido proceso que incluye al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. 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 29497<sup>1</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema Cuarto. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. Sobre la causal relacionada al Debido Proceso Quinto. La infracción normativa constitucional denunciada, que establece: "Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 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." Sexto. Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la

1 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.



ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Séptimo. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"<sup>2</sup>. Respecto al Derecho a una resolución debidamente motivada, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente Número 00728-2008-HC, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. Nº 1480- 2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". Asimismo, el sétimo fundamento de la

referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: a) inexistencia de motivación o motivación aparente, b) falta de motivación interna del razonamiento, c) deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) motivación insuficiente, e) motivación sustancialmente incongruente y f) motivaciones cualificadas. Octavo. Solución del caso concreto 8.1. Conforme se ha detallado en la Carta Nº 283-UN-SEMII-HNRPP-HYOGRAJ-ESSALUD-2017 de fecha tres de mayo de dos mil diecisiete, que corre a fojas doscientos setenta y cinco, a la demandante se le evaluó el veinticinco de abril del dos mil diecisiete, señalando que se encuentra con signos y síntomas estables, precisando que tiene antecedente de tuberculosis pleural en el año dos mil catorce en tratamiento y culminación del mismo en forma satisfactoria con diagnóstico de curada con exámenes de control clínico radiológico, que en la actualidad al examen clínico no se encuentran signos ni síntomas de enfermedad activa; con lo cual se encuentra acreditada que la demandante padeció de tuberculosis en el año dos mil catorce y que al dos mil diecisiete se encuentra sin signos y síntomas de la citada dolencia. 8.2. Sin embargo a pesar de tal evidencia medica la Sentencia de Vista, se señala como fundamentos para concluir que le corresponde el desplazamiento definitivo de la demandante por padecer de la citada enfermedad, en los fundamentos 7,8, 9 y 10, lo siguiente: "7. Con respecto a su estado de salud físico, se debe recurrir al medio probatorio de oficio obrante a p. 274, que revela los resultados del examen médico practicado a la demandante, a fin de establecer si en la actualidad tiene o no la enfermedad de tuberculosis. En el mencionado documento, elaborado por ESSALUD, se señala que la actora Bertha Irasema Orellana Pomalaza posee "signos y síntomas estables, tiene antecedente de tuberculosis pleural en

2. Faúndez Ledesma, Héctor. "El Derecho a un Juicio Justo". En: Las Garantías del Debido Proceso (Materiales de Enseñanza). Lima: Instituto de Estudios Internacionales de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Embajada Real de los Países Bajos, p.17

el año 2014 en tratamiento y culminación del mismo en forma satisfactoria (...), no se encuentran signos ni síntomas de enfermedad activa". 8. Sin embargo, advertimos que en el Informe Médico N° 10-UNEUM-SEME-DM-HYO-HNRPPESALUD (ver p.53), emitido por Essalud, se recomienda que el lugar de trabajo de la actora sea de clima seco, del mismo modo, el médico tratante prescribe a p. 54: "paciente debe permanecer en lugares con clima seco". Y como es de público conocimiento la ciudad de Huancayo tiene dicho clima. 9. En ese sentido, si bien es cierto que la trabajadora ya no posee síntomas de la enfermedad, también lo es que el empleador se encuentra obligado a establecer acciones de prevención y evitar la exposición a factores de riesgo, como es el caso de la demandante que ha padecido la enfermedad pulmonar de la tuberculosis, tal como lo establece el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo. 10. Cabe agregar que el Informe Social N° 283-2014-MP-FN-GECPH, precisa que la servidora "se encuentra tremendamente afectada emocionalmente", la misma alegación que hace la trabajadora en su recurso de apelación al sostener: "resulta contraproducente que la accionante retorne al lugar donde adquirió la enfermedad de tuberculosis pues éste ocasionó en la actora una perturbación en su estado de ánimo y sentimientos de tristeza y aflicción". [Énfasis Agregado] Este Supremo Tribunal, advierte que el Colegiado Superior ha incurrido en una motivación incongruente, ya que precisa sus razones en documentos médicos del año dos mil catorce; sin emitir valoración probatoria ni pronunciamiento alguno de las instrumentales medicas arriba citadas que datan del año dos mil diecisiete; y como consecuencia de ello, sin explicar las razones fácticas y legales provenientes de los actuados en el presente proceso que los llevan a concluir que la demandante debe ser desplazada al Distrito Fiscal de Junín. 8.3. Por consiguiente se ha incurrido en grave afectación a la debida motivación de las resoluciones judiciales, y por efecto de ello al debido proceso, toda vez que concluyen que se debe disponer el desplazamiento definitivo al Distrito Fiscal de Junín, sin dar las razones pertinentes y concluyentes al que tienen derecho las partes.

Noveno. Conforme a lo antes expuesto, advertidas los defectos en la motivación antes detalladas, es de concluir que la instancia de mérito ha transgredido el derecho al debido proceso en su faceta motivacional, lo cual implica la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por tales razones, corresponde declarar amparar el recurso de casación propuesto, anular la Sentencia impugnada, y ordenar la emisión de un nuevo pronunciamiento, de conformidad con las directivas emitidas en la presente resolución.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio Público, mediante escrito presentado el cuatro de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos diecinueve a trescientos treinta; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista del ocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos diez a trescientos dieciséis; en consecuencia **ORDENARON** que el Colegiado Superior emita nuevo pronunciamiento; y **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido p por la demandante, Bertha Irasema Orellana Pomalaza, sobre Disposición de desplazamiento laboral definitivo; interviniendo como ponente el señor juez supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

# CASACIÓN LABORAL

## 21264-2017 LA LIBERTAD

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

**Sumilla:** Las reglas establecidas en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6681-2013- PA/TC "Caso Cruz Llamas" como precisión a "Huatuco" resultan plenamente aplicables al presente caso, que se trata de un trabajador que realizó labores de obrero en la entidad regional, lo que determina que no le sea exigible, para la procedencia de la reposición solicitada, que haya ingresado previamente por concurso público en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada.

Lima, nueve de diciembre de dos mil diecinueve.

### VISTA

La causa número veintiún mil doscientos sesenta y cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LA LIBERTAD 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 las codemandadas, Gobierno Regional La Libertad y el Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el once de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas quinientos uno a quinientos nueve, contra la Sentencia de Vista del dieciséis de agosto de dos mil diecisiete que corre en fojas cuatrocientos ochenta y cuatro a cuatrocientos noventa y ocho, que confirmó la Sentencia apelada del once de julio de dos mil dieciséis que corre en fojas cuatrocientos dieciséis a cuatrocientos cincuenta, que declaró Fundada en parte la demanda; en el proceso seguido con el demandante Cesar Leonel Rodríguez Andrade, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por las codemandadas se declaró procedente mediante resolución de fecha veintisiete de junio de dos mil diecinueve, que corre de ciento dieciocho a ciento

veintiuno del cuaderno de casación, por la causal siguiente: i) infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Apartamiento del precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 05057-2013-PA/TC. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Como se advierte de la demanda que corre en fojas treinta y siete a sesenta y dos, que el actor solicita que se declare la existencia de vínculo laboral por tiempo indeterminado con la entidad demandada desde el inicio de sus actividades, que la entidad cumpla con el pago de beneficios sociales correspondientes desde el inicio de la relación laboral, esto es, reintegro de remuneraciones, pago de asignación familiar, pago de valor de alimentación principal. Asimismo, de acuerdo a la acumulación con el Expediente N° 47-2015 (según se advierte del acta de audiencia complementaria de conciliación que corre de fojas doscientos cuarenta y cinco a doscientos cuarenta y ocho), se tiene también como pretensión materia de juicio la reposición por despido incausado. b) Sentencia de Primera Instancia: El Juzgado Mixto de la Esperanza de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha

once de julio de dos mil dieciséis, declaró fundada en parte la demanda, argumentando que en los contratos de locación de servicios se ha acreditado la presencia de los tres elementos del contrato de trabajo, configurándose su desnaturalización. Asimismo, de manera continua los contratos modales carecen de validez pues no se cumplieron los requisitos de escrituralidad y causalidad objetiva y por aplicación del principio de continuidad laboral se reconoció una relación laboral a plazo indeterminado teniendo en cuenta los periodos detallados, otorgándole al trabajador el pago de los beneficios sociales demandados que incluye el reintegro de remuneraciones por discriminación salarial. Del mismo modo, amparó la pretensión de despido incausado ordenando su reposición considerando que no resulta aplicable al caso de autos el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC. c) Sentencia de Segunda Instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia de La Libertad mediante Resolución de Vista de fecha dieciséis de agosto de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia apelada emitida en primera instancia, por similares argumentos expuestos en la sentencia apelada en aplicación de la presunción de laboralidad. Asimismo, la Sala Laboral precisó entre sus argumentos que los alcances del precedente Huatuco no alcanzan a los obreros regionales, como es el caso del accionante. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N°

26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: Sobre la infracción normativa de carácter procesal La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. La norma en mención, prescribe: "(...)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. (...)". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. 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 N° 29497<sup>1</sup>, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, la causal devendrá en infundada. Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural). b) Derecho a un juez independiente e imparcial. c) Derecho a la defensa y patrocinio por un

1. Ley N° 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.

abogado. d) Derecho a la prueba. e) Derecho a una resolución debidamente motivada. f) Derecho a la impugnación. g) Derecho a la instancia plural. h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Sexto: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva. Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: "(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480- 2006-AA/ TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso". En el mismo sentido, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. b) Falta de motivación interna del razonamiento. c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas. d) Motivación insuficiente. e) Motivación sustancialmente incongruente. f) Motivaciones calificadas. Por ello, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa. Séptimo: Respecto de la tutela

jurisdiccional efectiva y el debido proceso en la admisión de la demanda Es preciso indicar que, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, permitiendo, a su vez, que lo decidido judicialmente mediante una Sentencia, resulte eficazmente cumplido, así no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la afectación del derecho a la motivación de las resoluciones se encuentra íntimamente vinculado al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en la medida que los hechos tengan incidencia en el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado, es evidente que para determinar ello deberá revisarse la cuestión controvertida al interior del proceso, pues, a partir de ello, podrá verificarse si se produjo una afectación de los derechos invocados en el que se requiere de un deber especial de motivación. Octavo: De tal forma, en sentido estricto, la revisión de la Sentencia de Vista no se advierte que el Colegiado de mérito haya infringido el inciso 3) del artículo citado, toda vez que expresa los fundamentos fácticos y jurídicos que sustentan la conclusión arribada de acuerdo a las pretensiones y el contradictorio plasmado, asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, no pudiendo una posición contraria a la asumida por tal órgano de justicia cuestionarse a través de la causal bajo análisis, por lo que, ella deviene en infundada. Noveno: Sobre la infracción normativa de carácter material La causal declarada procedente, está referida al apartamiento del precedente vinculante emitido por el Tribunal

Constitucional en la sentencia recaída, en el expediente N° 05057-2013-PA/TC. Respecto a ello, corresponde citar los siguientes fundamentos: En el fundamento 13 se establece: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”, y en los fundamentos 18 y 22, que constituyen precedentes vinculantes<sup>2</sup>, prescriben: “18. (...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...) 22. En el supuesto de que en un proceso de amparo el demandante no pueda ser reincorporado por no haber ingresado por concurso público de méritos para una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante solicite la indemnización que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo N° 728. Dicha vía proseguirá el trámite conforme a la Ley procesal de la materia y no podrá ser rechazada por la causal de extemporaneidad. Una vez que el juez laboral competente se avoque al conocimiento del caso, deberá entenderse presentada y admitida la demanda laboral, y se otorgará al demandante un plazo razonable a efectos de que adecúe su demanda conforme a las reglas previstas para la etapa postulatoria del proceso laboral. Transcurrido dicho plazo sin que el demandante realice la respectiva adecuación, procederá el archivo del proceso”. (Negrita es nuestro). Décimo: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe

circunscribirse a delimitar si se ha infringido el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC. De advertirse la infracción normativa de carácter material, corresponderá a esta Suprema Sala casar la resolución recurrida y resolver el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo Décimo Primero: Respuesta judicial al caso planteado Esta Sala Suprema procede a dar respuesta al problema jurídico materia de la controversia referida a la procedencia de reposición de un trabajador obrero de una entidad pública que no forma parte de una carrera administrativa. 10.1 Reconocimiento constitucional de la carrera administrativa por parte del Tribunal Constitucional Cabe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional en el proceso de inconstitucionalidad seguido en el Expediente N° 008-2005-PI/TC (Caso Juan José Gorriti; fundamento 55) ha señalado con respecto a la carrera administrativa: “(...) el artículo 40° de la Constitución reconoce a la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores”. Asimismo, ha establecido, en el Expediente N° 0025-2005-PI/TC, (Proceso instaurado por el Colegio de Abogados de Arequipa y otro; Fundamento 50) “(...) el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas”. 10.2 Pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el ingreso a la carrera

2. Artículo III del Código Procesal Constitucional Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente

pública En la sentencia expedida con fecha dieciséis de abril de dos mil quince, en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (proceso seguido por Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco con el Poder Judicial) y, su aclaratoria de fecha siete de julio del año dos mil quince, el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 13: “De lo expuesto se puede sostener que el ingreso del personal con vínculo laboral indeterminado, en la Administración Pública, necesariamente ha de efectuarse a partir de criterios estrictamente meritocráticos, a través de un concurso público y abierto”; y, en el fundamento 18, estableció como precedente vinculante que: “(...) en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada (...)”; (énfasis nuestro).

### 10.3 Importancia de la meritocracia para el ingreso a la función pública de los trabajadores con carrera administrativa

Antes de emitir pronunciamiento sobre las causales sustantivas declaradas precedentes, este Supremo Tribunal considera pertinente establecer las definiciones y reglas para la procedencia de la reposición del trabajador que realiza función pública cuyo contrato se ha desnaturalizado:

a) La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece 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, así como 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.

b) La importancia de la meritocracia

para el ingreso a la administración pública ha sido recogida por el legislador en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que lo ha conceptualizado como un principio necesario para el acceso a la función pública, encontrando su desarrollo en los artículos 161° y 165° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

c) Es menester precisar que el Tribunal Constitucional reconoce que una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto de función pública comprende: el desempeño de funciones de todo funcionario y servidor en las entidades públicas, así, en el fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, refiere: «Sobre el particular, cabe mencionar que el Tribunal Constitucional ha sostenido que una interpretación constitucionalmente adecuada del concepto “función pública” exige entender de manera amplia, esto es, desde el punto de vista material como el desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado (...)».

d) En esa línea de interpretación, el Tribunal Constitucional ha señalado la importancia de la reserva de ley para la configuración de una carrera administrativa, tal como se desprende del artículo 40° de la Constitución Política del Perú que establece “la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos”. Así ha dicho: «Dicha reserva legal debía entenderse como una de «acto legislativo», y que la misma no era omnicompreensiva para cualquier tipo de normas a las que el ordenamiento pueda haber conferido el rango de ley —como puede el caso de una ordenanza municipal por ejemplo—, pues se trata de un acto legislativo que garantiza que las restricciones y límites de los derechos constitucionales cuenten necesariamente con la intervención del Poder Legislativo, preservando, además, su carácter general y su conformidad con el principio de igualdad».

e) En ese sentido, si bien todo trabajador de la administración pública realiza función pública, no todos se encuentran comprendidos en una carrera administrativa, dado que para ello se requiere cumplir la condición de la reserva legal.

f) Si bien el Tribunal Constitucional en la sentencia del caso

“Huatuco” no se ha pronunciado respecto a si los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, que prestan servicios en la administración pública, forman parte o no de la carrera administrativa, resulta claro que la carencia de un marco legal que configure la carrera administrativa de dichos trabajadores hace que no sea posible considerar que un obrero de la administración pública forme parte de una carrera administrativa. g) Esta distinción es importante para la aplicación de las reglas establecidas en el precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, toda vez que conforme a ello no resulta procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública, que forme parte de una carrera administrativa, cuyo contrato se ha desnaturalizado, contrario sensu, sí es procedente la reposición de un trabajador que realiza función pública pero que no forme parte de la administración pública. Décimo Segundo: Precisión previa A la luz de lo expuesto, cabe destacar que esta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 21082-2017 CAJAMARCA fijó como doctrina jurisprudencial el criterio jurisdiccional establecido en el literal g) que antecede, por lo que, resulta de obligatorio cumplimiento su aplicación en los casos relativos a la reposición de un trabajador obrero en la administración pública, debiendo ser invocados estos principios por los magistrados de todas las instancias judiciales. Décimo Tercero: Solución del caso 13.1. Si bien es cierto que la parte demandada, es una entidad de la Administración Pública, de acuerdo al artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, también lo es que la aplicación de las reglas señaladas en el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y las reglas vinculantes establecidas en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, deben de corresponderse con la diferencia que existe entre aquellos trabajadores que realizan carrera administrativa y aquellos que, no obstante formar parte de una función pública, por la naturaleza de sus servicios no forman parte de una carrera administrativa

que requiere concurso público y una plaza presupuestada. 13.2. En esa línea de argumentación, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC caso “Cruz Llamas” ha establecido la diferencia entre la situación de los trabajadores que no obstante formar parte de una función pública, por la naturaleza de sus servicios, no forman parte de una carrera administrativa. Así ha mencionado: “(...) sobre la base de lo dispuesto en la STC Exp. N° 05057-2013-PA sobre la función pública, es claro para este órgano colegiado que no toda persona que se vincula a la función pública necesariamente está realizando carrera administrativa, y que solo a este último grupo de personas, los que vienen efectuando carrera administrativa, es que corresponde aplicar las reglas del “precedente Huatuco”, referidas al pedido de reposición”. 13.3. Esta distinción resulta importante toda vez que las consecuencias de las reglas establecidas en la sentencia recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC, serán distintas en cada caso. Así, el Tribunal Constitucional ha establecido que: “Sobre esta base, tenemos que el precedente “Huatuco”, si bien parte de la base de un marco conceptual más amplio, vinculado con la función pública, se sustenta indubitablemente en bienes jurídicos relacionados directamente con la idea de carrera administrativa (v. gr.: la carrera pública como bien constitucionalmente relevante, el principio meritocrático), y no con una noción más bien genérica de función pública. 13.4. De ahí la importancia de que el órgano judicial haga la precisión respecto a la naturaleza de la plaza laboral a la que pertenece el trabajador que pretende la reposición a su puesto de trabajo en el marco del empleo público, tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional: “Asimismo, como se sabe, el “Precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al



ingreso a la carrera administrativa". 13.5. De este razonamiento se infiere que el "Precedente Huatuco" sólo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública, tal como el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 8 de la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC ha aclarado que si bien la regla central del precedente "Huatuco" es: "El ingreso a la administración pública mediante un contrato a plazo determinado exige necesariamente un previo concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada", dicha afirmación debe interpretarse en un sentido estricto, vinculado al inicio o la promoción de la carrera administrativa. 13.6. En ese orden de análisis el Tribunal Constitucional estableció en la sentencia recaída en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC los lineamientos que permiten la aplicación de la regla jurisprudencial reposición en la función pública, siendo estos los siguientes: a. El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente. b. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4). 13.7. Cabe añadir que un caso similar al que se discute en el presente proceso el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de un servidor público, que realiza función pública pero no carrera administrativa, nos referimos a la sentencia recaída en el Expediente N° 04773-2012-PA/TC, el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de una trabajadora de COFOPRI, aplicando lo previsto en "Cruz Llamas" como precisión a "Huatuco", al considerar que la plaza a la que pretende ser repuesto el demandante no solo no forma parte de la carrera administrativa, sino que la entidad demandada está posibilitada de contratar personal bajo el régimen de la actividad privada, conforme se advierte de los contratos a plazo

fi jo que corren de fojas nueve y siguientes. 13.8. En ese orden de ideas, queda meridianamente claro que las reglas establecidas en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6681-2013 "Caso Cruz Llamas" como precisión a "Huatuco" resultan plenamente aplicables al presente caso, que se trata de un trabajador que realizó labores en calidad de obrero, lo que determina que no le sea exigible, para la procedencia de la reposición solicitada, que haya ingresado previamente por concurso público en una plaza vacante, presupuestada y de naturaleza indeterminada.

Por tales fundamentos, no es posible amparar la causal que sustenta el recurso de casación, deviniendo esta en **INFUNDADA**. Por las consideraciones expuestas: **DECISIÓN** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por las codemandadas, Gobierno Regional La Libertad y el Proyecto Especial Chavimochic, mediante escrito presentado el once de setiembre de dos mil diecisiete que corre en fojas quinientos uno a quinientos nueve; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista del dieciséis de agosto de dos mil diecisiete que corre en fojas cuatrocientos ochenta y cuatro a cuatrocientos noventa y ocho; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, Cesar Leonel Rodríguez Andrade, sobre Desnaturalización de contratos y otros, interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

# CASACIÓN LABORAL 21362-2017 LA LIBERTAD

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT.

**Sumilla:** Los Defensores de Oficio pertenecen al régimen laboral de la actividad privada conforme a lo establecido en la Ley N° 27019, siempre que el inicio de sus labores haya sido durante la vigencia de dicha norma; caso contrario, de haberse iniciado estas labores antes de la entrada en vigencia de la misma, mantendrán el régimen público conforme a lo indicado en la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 29360.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

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

### VISTA

La causa número veintiún mil trescientos sesenta y dos, dos mil diecisiete, La Libertad, en audiencia pública de la fecha, con la intervención de los señores Jueces Supremos: Arias Lazarte (Presidente), Rodríguez Chávez, Ubillus Fortini, Malca Guaylupo y Ato Alvarado, producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandado Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante escrito de fecha veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos cuarenta y cinco, contra la sentencia de vista de fecha nueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos trece, que confirmó en parte la sentencia apelada de fecha veintidós de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos once que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Tiana Marina Otiniano López, sobre desnaturalización de contratos y otros.

### CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha dieciséis de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cinco a ciento diez del cuadernillo, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por las causales de: i) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 5° de la Ley número 27019; e, ii) infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Conforme se advierte del escrito de demanda interpuesto en fecha treinta y uno de diciembre de dos mil catorce que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento sesenta y uno, la demandante solicita el reconocimiento de su vínculo laboral bajo el régimen de la actividad privada por el periodo laborado del veintiocho de marzo del dos mil cinco al diez de enero del dos mil doce, con el pago de los beneficios sociales correspondientes. b) Sentencia de primera instancia: La Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Corte Superior de Justicia de La Libertad,

mediante sentencia de fecha veintidós de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos once, declaró fundada la demanda, conforme a las disposiciones del artículo 5º de la Ley N° 27019 declarando que entre la demandante y la demandada existió un contrato de naturaleza indeterminada bajo los alcances del Decreto Supremo N° 003-97-TR, desde el veintiocho de marzo del dos mil cinco al diez de enero del dos mil doce, ordenando que la demandada pague a la demandante la suma de ciento setenta y siete mil seiscientos ochenta y cuatro con 13/100 soles (S/177,684.13) por los conceptos de homologación de remuneraciones, bonificación por escolaridad, asignación familiar, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones no gozadas y trucas. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, confirmó la sentencia apelada en los extremos referidos a la desnaturalización del vínculo contractual, pago de homologación de remuneraciones, asignación familiar, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones no gozadas y trucas, ordenando el pago de ciento setenta y siete mil doscientos ochenta y cuatro con 13/100 soles (S/.177,284.13), revocándola en el extremo referido al pago de bonificación por escolaridad del año dos mil doce; asimismo, modificó la suma de abono de los honorarios profesionales, fijándola en doce mil y 00/100 soles (S/ 12.000.00) más el 5% de esa suma para el Colegio de Abogados de La Libertad; ordenando el pago de ciento setenta y siete mil doscientos ochenta y cuatro con 13/100 soles (S/.177,284.13). Segundo: Sobre las causales declaradas procedentes La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en: i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 5º de la Ley N° 27019. Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por norma procesal; así como, por norma material, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia del error procesal, toda vez que, de resultar fundada la denuncia en dicho extremo,

dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de sentido emitir pronunciamiento respecto de la infracción normativa material, referido al derecho controvertido en la presente causa. Tercero: Análisis de la causal procesal 3.1. En el caso de autos, la infracción normativa está referida a la inobservancia del inciso 5) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, que establece lo siguiente: "Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 5. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 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". 3.2. De la justificación de la sentencia de vista, se advierte que el Colegiado Superior en los fundamentos 25 a 30 ha dado respuesta al agravio referido a la naturaleza laboral de los contratos civiles que ha suscrito la demandante, habiéndose meritado para tales efectos los medios probatorios pertinentes que acreditan la subordinación en las labores que ha brindado la accionante para la demandada en el periodo reclamado. 3.3. En tal sentido, la discrepancia de criterio que pueda tener la entidad demandada con el razonamiento judicial de las instancias de mérito no puede ni debe constituir un supuesto de infracción a la debida motivación de las resoluciones judiciales. 3.4 Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema considera que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción normativa señalada, deviniendo por ello en infundada la causal bajo análisis. Cuarto: Análisis de la causal material 4.1 Respecto a la causal material se encuentra referida a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 5º de la Ley N° 27019, que establece: "Artículo 5º.- Régimen Laboral Los Defensores de Oficio estarán sujetos al régimen laboral de la actividad privada conforme a los requisitos y condiciones que establezca el Reglamento de la presente Ley". 4.2 Para los efectos de la infracción normativa alegada se debe tener en cuenta que el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar si la demandante tiene la calidad de trabajadora sujeta al régimen laboral privado

o en un régimen laboral distinto, en su condición de Defensora de Oficio. 4.3 Se debe tener en cuenta que en un primer momento estuvo vigente la Ley N° 15119, de cuyo texto se desprende que los Defensores de Oficio pertenecían al régimen de la actividad pública; sin embargo, a partir del veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, entró en vigencia la Ley N° 27019, la cual crea el Servicio Nacional de la Defensa de Oficio que forma parte de la estructura orgánica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, dependiente de la Dirección Nacional de Justicia, estableciendo en su artículo 5°; así como, en el artículo 26° de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-99-JUS (normas vigentes a la fecha de ingreso de la recurrente), que los Defensores de Oficio pertenecen al régimen laboral de la actividad privada. 4.4 No obstante, la implementación del referido servicio no fue de manera automática o inmediata, sino que se dispuso su implementación de forma gradual y, más específicamente, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria del Ministerio de Justicia, conforme se desprende de la Primera Disposición Transitoria de la citada Ley, proceso que tuvo como inicio la expedición de la Resolución Ministerial N° 291-2007-JUS del diez de agosto de dos mil siete, que autorizó la conformación de una comisión encargada de llevar a cabo la implementación del artículo 5° de la Ley N° 27019 a efectos de que los Defensores de Oficio sean incorporados al régimen laboral de la actividad privada, no habiéndose acreditado que tal comisión hubiese llegado a un acuerdo al respecto. 4.5 Es recién con la emisión de la Ley N° 29360, Ley del Servicio de Defensa Pública, publicada con fecha catorce de mayo de dos mil nueve, que se derogan las disposiciones de la Ley N° 27019, estableciendo en su Segunda Disposición Complementaria, tres reglas respecto al vínculo entre el Ministerio de Justicia y los Defensores Públicos, a saber: a) Los Defensores de Oficio que vienen prestando servicios a la fecha de entrada en vigencia de esa Ley (Ley N° 29360), se denominan defensores públicos, quienes se sujetan a sus disposiciones. b) Los Defensores Públicos bajo el régimen de la actividad pública mantienen dicho régimen laboral. c) Los

Defensores Públicos que no se encuentren en el supuesto previsto en el literal b) se vinculan al Ministerio de Justicia mediante el régimen de Contratación Administrativa de Servicios. De lo anterior se determina que el régimen laboral de los llamados Defensores de Oficio o públicos, dependerá de la fecha en que han iniciado sus labores. 4.6 Asimismo, debe considerarse que si bien las disposiciones de la ley que crea el Servicio Nacional de la Defensa de Oficio (Ley N° 27019) estuvieron sujetas a una disponibilidad presupuestaria; sin embargo, mantuvieron su vigencia hasta ser derogadas por la Ley del Servicio de Defensa Pública (Ley N° 29360); por lo que de ser el caso, los trabajadores que han iniciado su vínculo laboral durante la vigencia de la Ley N° 27019, estos deberán pertenecer al régimen de la actividad privada, caso contrario, de haberse iniciado labores antes de la entrada en vigencia de la misma, mantendrán el régimen público conforme a lo indicado en la Segunda Disposición Complementaria de la Ley N° 29360. 4.7 De la revisión del escrito de demanda, se advierte que la actora solicita que se declare la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado desde el veintiocho de marzo del dos mil cinco, como consecuencia de la desnaturalización de los contratos por servicios no personales y de los contratos administrativos de servicios suscritos con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, alegando que ha laborado como Abogada del Servicio Nacional de la Defensa de Oficio del citado Ministerio. 4.8 Siendo ello así y teniendo en cuenta que a partir del veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y ocho, entró en vigencia de la Ley N° 27019, que estableció en su artículo 5° que los Defensores de Oficio están sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, considerando que la actora inició sus labores en la defensa pública del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos el veintiocho de marzo de dos mil cinco, esto es, durante la vigencia de la Ley N° 27019, se concluye que las labores efectuadas por la demandante se han encontrado reguladas por las disposiciones del régimen laboral de la actividad privada. 4.9 En el orden de ideas expuesto, el Colegiado

Superior no ha incurrido en infracción normativa de la norma denunciada, deviniendo en infundado el recurso interpuesto. **DECISIÓN** Por estas consideraciones, declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante escrito presentado el veintiocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veintidós a cuatrocientos cuarenta y cinco; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha nueve de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos trece; **DISPUSIERON** la publicación de la presente sentencia en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, Tiana Marina Otiniano López, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron. Interviene como ponente el señor Juez Supremo Arias Lazarte.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRIGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

# CASACIÓN LABORAL 21381-2017 DEL SANTA

**Materia:** Cese de actos de hostilidad. PROCESO ORDINARIO – NLPT

**Sumilla:** La reducción inmotivada de la categoría del trabajador que le ocasionan un perjuicio, constituyen actos de hostilidad equiparables al despido, de acuerdo al inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve

## VISTA

La causa número veintiún mil trescientos ochenta y uno, guion dos mil diecisiete, guion DEL SANTA, 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 la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.–SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el uno de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y dos, que confirmó la sentencia de primera instancia, de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, Elvis Enrique Ruiz Calderón, sobre Cese de actos de hostilidad.

## CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintisiete de junio del dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y tres a setenta y siete, del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 30º literal b) del Texto Único Ordenado del

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 30º literal c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Se ha considerado pertinente analizar las causales en el orden que precede, para un mejor resolver. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y seis a setenta y nueve, que la parte demandante plantea como pretensión; el cese de actos de hostilización por cambio de puesto de manera injustificada y de menor nivel acorde a sus conocimientos, trayectoria, experiencia y nivel alcanzado, la restitución a su puesto de trabajo que ocupaba como Operador de Planos y Derivados I en el Área de Planta de Tubos que venía desempeñando y el pago de costos del proceso. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que de lo actuado se advierte que en el área de Servicios Generales, al actor se le encomendaban

labores que no están relacionadas con la producción de la empresa; y siendo que el demandante venía desempeñándose en áreas de producción de la empresa adquirió cierto status como consecuencia de su experiencia y trayectoria, al haber progresado en su categoría como trabajador de SIDERPERÚ, según se advirtió del certificado de trabajo ofrecido por la demandada; amparando la demanda en este extremo referido a la reducción inmotivada de la categoría. Por otro lado, declaró infundado el extremo sobre la hostilidad acusada por traslado del trabajador a un lugar distinto pues no se acreditó que el demandante fue perjudicado económicamente, ya que no tuvo que hacer inversión en alimentación, cuarto y transporte (interprovincial), ni moralmente, pues, tampoco se ha acreditado que se haya afectado en su esfera interna o en relación a su vínculo familiar pues se mantuvo en la misma ciudad. c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, al argumentar que en un principio el actor se desempeñó en un área productiva, y siempre realizó labores principales de la demandada, para lo cual siempre requirió de preparación, y/o conocimientos adicionales, los cuales no los requiere en el puesto que ahora se desempeña en el área de Servicios Generales, quedando así más que acreditada la rebaja de categoría que ha sufrido el demandante, puesto que de haber estado realizando una de las labores principales de la demandada, y pasar a realizar diversas labores colaterales o secundarias de la misma. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56º de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación

errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: La primera causal material declarada procedente, está referida a la Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 30º literal b) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: "b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador." Cuarto: 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 se configuró o no la rebaja de categoría del actor, prevista en el inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Quinto: Consideraciones previas En principio esta Sala Suprema considera pertinente señalar que el artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece los actos de hostilidad equiparables al despido: "(...) b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; (...)" acto que se configura, según lo señala el artículo 49º del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, cuando su reducción es dispuesta por decisión unilateral del empleador y carece de motivación objetiva y legal, incluyendo esta última norma como excepción cuando el pago de la remuneración se encuentra sujeta a condición. Sexto: Para analizar esta causal, conviene precisar qué implica el término "categoría" en la doctrina laboral, según ALONSO OLEA "(...) cada trabajador posee una calificación o categoría profesional que se tiene en cuenta al tiempo de contratar y a lo largo de la ejecución del contrato de trabajo, en virtud de la cual se le clasifica profesionalmente (...)" Por su parte, BLANCAS

BUSTAMANTE opina que: "(...) categoría profesional y puesto de trabajo devienen conceptos distintos. El primero hace referencia a una posición o status determinado por la profesión, ofi cio, especialización o experiencia laboral del trabajador; el segundo indica las funciones concretas que desempeña el trabajador con la empresa (...)". Sétimo: En ese sentido, se puede concluir que el trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría en un modo que signifi que la reducción de su categoría profesional, estaría califi cada con un acto de hostilidad equiparable a un despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifi que son únicamente las funciones encomendadas empero se respete la categoría en los términos expuestos. Octavo: Solución al caso concreto En el presente caso, se advierte de la carta de fecha uno de octubre de dos mil dieciséis, que corre a fojas seis, que la empresa demandada ordenó el traslado del actor al área de Servicios Generales, Gerencia Industrial con el cargo de operador servicios generales. Sin embargo, cabe destacar que el accionante, previamente a dicho cambio se desempeñó como Operador de Planos y Derivados I, es decir, desde un principio el actor se desempeñó en un área productiva lo que implica preparación, y conocimientos adicionales para poder desempeñarse en dicha área, lo que no requiere el cargo al cual fue trasladado, puesto que del acta de Infracción N° 067-2016-SUNAFIL/IRE-ANCZCHI, que corre de fojas ciento cincuenta y ocho a ciento ochenta y tres, se desprende que el área de servicios generales en el que el actor se viene desempeñando realizaba labores periféricas o secundarias a la actividad de la empresa tales como albañilería, pintura, mantenimiento. Noveno: En tal

contexto, se encuentra acreditada la rebaja de categoría que sufrió el demandante, ya que de haber realizado labores principales de la demandada, fue trasladado a efectuar diversas labores colaterales o secundarias de la misma, lo que constituye una menor jerarquía en el área de servicios generales; confi gurándose el referido traslado en un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad del trabajador, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual previsto en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú; razón por la cual, la causal denunciada deviene en infundada. Décimo: La segunda causal material declarada procedente, está relacionada a la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 30° literal c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. El artículo de la norma en mención, prescribe: "Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: (...) c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; (...)" Décimo Primero: Precisiones respecto a la facultad del empleador para introducir cambios o modifi car turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores observando el criterio de la razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. La referida atribución que detenta el empleador, le otorga el poder de modifi car y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefi nida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifi quen en las necesidades del centro laboral.<sup>1</sup> En relación al lugar de la prestación de servicios, este es un elemento del contrato de trabajo, que no puede ser modifi cado unilateralmente por el

1. Casación Laboral N° 8283-2012 Callao



empleador, si es que ocasiona perjuicio al trabajador. En todo caso, la modificación introducida respecto al lugar de trabajo tendrá validez en tanto resulta de la necesidad funcional de la empresa (razonabilidad de la medida), de la magnitud del cambio y de que el trabajador no sufra perjuicios económicos ni morales. En este orden de ideas expuesto, corresponderá al empleador acreditar la razonabilidad y funcionalidad al cambio de lugar de prestación de servicios, y de no cumplir con probarlo, resulta irrelevante que el trabajador no haya probado el perjuicio que le ocasionó el cambio. De lo anotado, resulta ilustrativo citar la Casación N° 628-2003 ICA, que señala: "Si bien se reconoce la facultad del empleador de transferir al trabajador de un lugar a otro, sin embargo tal facultad no es ilimitada sino que subordina al cumplimiento de determinados requisitos, destacándose que tal traslado no debe constituir perjuicio al trabajador". En ese sentido, puede darse el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello, y siempre que no desmejore las condiciones del trabajador. Décimo Segundo: Solución al caso concreto Revisados los actuados, es de advertirse que tanto la sentencia de primera instancia como la emitida por el Colegiado Superior no han amparado la causal de hostilización por traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio. En dicho sentido, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre la referida causal en razón que la misma ha quedado consentida pues la parte perjudicada (el demandante) no apeló dicho extremo, no existiendo agravio para la parte recurrente (la demandada), deviniendo en infundada la presente causal.

Por estas consideraciones: **DECISIÓN** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Empresa Siderúrgica del Perú S.A.A.-SIDERPERÚ, mediante escrito presentado el uno de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y dos a doscientos ochenta y tres; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos cincuenta y

cuatro a doscientos sesenta y dos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, Elvis Enrique Ruiz Calderón, sobre Cese de actos de hostilidad; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y se devuelva.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

# CASACIÓN LABORAL

## 21478-2017 LIMA

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otros. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

**Sumilla:** En el contrato de trabajo por incremento de actividad, se debe establecer con suma claridad la causa objetiva que justifique dicha contratación.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve

### VISTA

La causa número veintiún mil cuatrocientos setenta y ocho, guion dos mil diecisiete, 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 la parte demandada, Compañía Minera Antamina S.A., mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos noventa y cuatro a seiscientos seis, contra la Sentencia de Vista de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y tres, que confirmó la Sentencia apelada de fecha nueve de marzo de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos sesenta y uno, que declaró fundada la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, David Calancho Vásquez, sobre Desnaturalización de contratos y otros.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha cuatro de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ochenta y cinco a ochenta y ocho del cuaderno formado, por las causales de: i) Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57º, 72º e inciso d) del artículo 77º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad

y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de mérito.

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas once a treinta y cuatro, que el actor solicita la desnaturalización de sus contratos y la reposición por despido incausado. 1.2.- Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha nueve de marzo de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos cincuenta a cuatrocientos sesenta y uno, declaró fundada la demanda, la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos entre las partes e incausado el despido del que fue objeto el accionante, ordenando su reposición al puesto de trabajo, con costas y costos del proceso. 1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y tres, confirmó la sentencia apelada que

declaró fundada la demanda. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Delimitación del objeto de pronunciamiento Tercero: Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, el análisis debe establecer si se ha incurrido o no en: i) Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57°, 72° e inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. De advertirse la fundabilidad de alguna o ambas de las infracciones normativas corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación interpuesto, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con las consecuencias que ello pueda generar; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso devendrá en infundado. Cuarto: Los referidos dispositivos legales establecen lo siguiente: “Artículo 57°.- El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.

Artículo 72°.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral. 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”. Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad Quinto: Los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos por su naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, que por su naturaleza puedan ser permanentes. Sexto: De otro lado, las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; y, c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que en ningún caso se exceda de cinco (05) años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fijo respetando el plazo máximo

aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>. Validez de los contratos sujetos a modalidad Séptimo: La validez de los contratos sujetos a modalidad se ciñe a lo dispuesto en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo cual corresponde establecer las formalidades de esos contratos, entre los cuales se encuentra constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa, y deberán estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no una a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728. Respecto a los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad Octavo: Los contratos de naturaleza temporal por incremento o inicio de actividad<sup>2</sup>, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, que se cataloga como el inicio de una actividad o, de ser el caso, cuando la empresa incrementa actividades que ya existen, denominándose como su mismo nombre lo indica, por incremento de actividad. En el contrato de trabajo por este tipo de modalidad, y atendiendo a lo regulado en el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se debe establecer la causa objetiva o, lo que es lo mismo, precisar la actividad de la empleadora que ha sido incrementada, a fin que se justifique la contratación temporal; en consecuencia, atendiendo a lo previsto en

el artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada tiene como carga probatoria proporcionar los documentos necesarios que demuestren los motivos de la contratación bajo la modalidad antes citada. Desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad Noveno: Sobre la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, por el supuesto tipificado en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el ordenamiento jurídico peruano ha sancionado la simulación de un acto o el fraude a las normas, como puede ser el caso de no establecer la causa objetiva en los contratos sujetos a modalidad o no haber sido fundamentada con claridad y precisión la misma, con la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad, pues, en ese escenario los empleadores se valieron de tal acción para no contratar a una persona a plazo indeterminado, situación que atenta contra los derechos de los trabajadores. Décimo: En relación a este tipo de contratación modal, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 03623-2012-PA/TC, ha señalado lo siguiente: “3.3.5 (...) la ley permite contratar a personal bajo la modalidad de incremento de actividad para que preste sus servicios en una actividad nueva en el giro del empleador, como en el caso de que la organización económica emprenda una nueva actividad o para el desarrollo de la actividad propia del giro de la empresa cuando esta se incrementa.” En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional en el expediente número 00911-2013-PA/TC ha emitido otro pronunciamiento, señalando que: “9. (...) al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en el contrato por incremento de actividad, el contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR (...)”. Décimo Primero:

1. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85.

2. Previstos en el artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Sobre el caso en concreto De la revisión de autos se tiene que se encuentra acreditado que el demandante se encontró vinculado con la demandada mediante los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad tipificados en el artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, conforme se ve de los contratos modales que corren de fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y uno, de los cuales se advierte que el demandante laboró para la emplazada de forma ininterrumpida desde el treinta y uno de agosto de dos mil doce al veintisiete de febrero de dos mil quince. Décimo Segundo: De otro lado, en cuanto a la causa objetiva de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad, corresponde verificar si la recurrente ha sustentado esa causa objetiva. Al respecto, se desprende del primer y segundo párrafo de la Cláusula Primera del contrato de trabajo suscrito por el periodo comprendido entre el treinta y uno de agosto de dos mil doce al veintisiete de febrero de dos mil trece, que corre a fojas ciento setenta a ciento setenta y uno, lo siguiente: "LA EMPRESA es una compañía minera que se dedica a la actividad de extracción de minerales. Como parte de su desarrollo y debido a un incremento sustancial de sus actividades cotidianas, LA EMPRESA ha generado un incremento en las actividades propias en el área de Operaciones Mina de LA EMPRESA, debido a la compra de equipos para la ampliación de capacidad de procesamiento en el área de operaciones Mina. En atención a lo antes expuesto LA EMPRESA requiere contratar personal de manera temporal para que ocupe el puesto de AUXILIAR DE OPERACIONES MINA, en el área de Operaciones Mina, para, poder cumplir con la actividad incrementada en el área que se ha generado en nuestra EMPRESA". Contrato que bajo la misma causa objetiva, el cual conforme se aprecia ha sido formulado de manera genérica, fue renovado a partir del veintiocho de febrero de dos mil trece al veintisiete de febrero de dos mil catorce, conforme corre de fojas ciento sesenta y ocho a ciento sesenta y nueve; sin embargo, a partir del veintiocho de febrero del dos mil catorce al veintisiete

de febrero de dos mil quince, según contrato que corre de fojas ciento sesenta y seis a ciento sesenta y siete, se modificó la causa objetiva del contrato indicando lo siguiente: "LA EMPRESA es una compañía minera que se dedica a la actividad de extracción de minerales. Como parte de su desarrollo y debido a un incremento sustancial de sus actividades cotidianas, LA EMPRESA ha generado un incremento en las actividades propias en el área de Operaciones Mina de LA EMPRESA, debido a la compra de los siguientes equipos tales como: Camiones de Acarreo 793F y Komatsu 930E lo cual ha generado un incremento del 118% en la capacidad de procesamiento en el área de operaciones mina. En atención a lo antes expuesto, LA EMPRESA requiere contratar personal de manera temporal para que ocupe el puesto de OPERADOR DE MAQ. PESADA V, en el área de Operaciones Mina, para, poder cumplir con la actividad incrementada en el área que se ha generado en nuestra EMPRESA." Décimo Tercero: Al respecto, debemos señalar que la demandada en su contestación para acreditar el incremento de actividades, presento las ordenes de compras de los Camiones Komatsu 930E, realizadas en mayo del dos mil doce, conforme se desprende de la documentación que corre en fojas ciento ochenta y nueve a doscientos dieciocho; es decir, fueron adquiridas meses antes de que se le contratara al actor mediante contrato modal para el manejo de estas unidades automotrices; no señalando la emplazada una causa objetiva determinante, para la contratación. No acreditada, incluso con respecto a los Camiones de Acarreo 793F, de lo cual se desprende que la impugnante hace referencia de manera genérica a un incremento de su actividad productiva sin mayor sustento; así como del documento denominado "Programa de Expansión", que corre en fojas trescientos treinta y cuatro a trescientos setenta y cuatro, se puede apreciar que la expansión de su producción no se ha realizado de manera circunstancial o coyuntural, como lo indica en su contestación; sino ha sido producto de una adecuada planificación realizada desde el año dos mil nueve para la continuación de sus actividades productivas, no resultando coherente que se pretenda justificar como incremento de actividades una

adquisición de maquinaria realizada meses atrás o un incremento de actividades de manera temporal si esta ya venía siendo planificada con mucha anterioridad.

Décimo Cuarto: Sobre las causales materia de análisis, la demandada sostiene entre otros argumentos que la Sala de Vista debió concluir de manera lógica y correcta, que el artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, permite contratar personal adicional al habitual para satisfacer la necesidad temporal de incrementar la actividad permanente de la empresa; sin embargo, desde su punto de vista, el Colegiado Superior de manera contradictoria la habría sancionado con la desnaturalización de los contratos por incremento de actividad, razonamiento que no toma en cuenta que los contratos temporales o atípicos son una excepción a la contratación laboral a tiempo indefinido, y que la propia legislación sanciona su indebida utilización a través de la figura de la desnaturalización.

Décimo Quinto: En consecuencia, al no haber cumplido la demandada con la exigencia legal de precisar la causa objetiva de la contratación del demandante, los contratos modales por incremento de actividad, suscritos del treinta y uno de agosto de dos mil doce al veintisiete de febrero de dos mil quince, que corren en fojas ciento sesenta y seis a ciento setenta y uno, se encuentran desnaturalizados en aplicación del inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; debiendo ser considerado, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado, según el cual el demandante solamente podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, lo que no ha ocurrido en el presente caso, habiendo sido objeto de un despido incausado.

Décimo Sexto: En mérito a lo expuesto, el Colegiado Superior no ha incurrido en las causales de infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 57°, 72° y 77° inciso d) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto

Supremo número 003-97-TR y, en consecuencia, las causales examinadas devienen en infundadas.

Por estas consideraciones: **DECISIÓN** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Compañía Minera Antamina S.A., mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos noventa y cuatro a seiscientos seis; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha siete de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos treinta y ocho a quinientos cuarenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, David Calancho Vásquez, sobre Desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO.

# CASACIÓN LABORAL 21546-2017 AREQUIPA

**Materia:** Desnaturalización de contratos y otro. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

**Sumilla:** Se configura la desnaturalización de los contratos para servicio específico, cuando no se ha consignado de forma expresa, el objeto del contrato, es decir, no está sustentado en razones objetivas; así también, cuando se acredita que las labores brindadas por el trabajador son de naturaleza permanente, en consecuencia, resultaría aplicable la causal prevista en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

## VISTA

La causa número veintiún mil quinientos cuarenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion AREQUIPA; en audiencia pública de la fecha; y efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, Jessica del Rosario Aza Ramos, mediante escrito presentado el doce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos cincuenta y tres, contra la Sentencia de Vista del diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta a doscientos ochenta y ocho, que revocó la sentencia apelada de fecha veinticinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y cuatro, que declaró fundada en parte la demanda y reformándola la declararon infundada; en el proceso seguido con la entidad demandada, Autoridad Autónoma de Majes-AUTODEMA, sobre Desnaturalización de contratos y otro.

## CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha seis de agosto de dos mil

diecinueve, que corre de fojas cuarenta y seis a cuarenta y nueve, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la siguiente causal: Infracción normativa de los artículos 63°, 72° e inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento sobre dicha causal.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedente judicial a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre de fojas ciento veintitrés a ciento treinta y tres, la actora pretende que se declare la existencia de un contrato laboral de duración indeterminada desde el ocho de febrero de dos mil ocho hasta la actualidad, con el nivel de Técnico C y con cargo de Técnico en Computación en la Unidad de Logística y Servicios de la entidad demandada; en consecuencia, se cumpla con incluirla en la planilla de personal permanente a plazo indeterminado. b) Sentencia de Primera Instancia: La Juez del Noveno Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a través de la Sentencia emitida el veinticinco de abril de dos mil diecisiete, declaró fundada en parte

la demanda, al considerar que los contratos modales suscritos por la actora se encuentran desnaturalizados por la existencia de fraude en la contratación, toda vez que no se precisó la causa objetiva determinante así como las demás condiciones de la relación laboral. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Tercera Sala Laboral de la citada Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, revocó la Sentencia apelada; al sostener que la demandada contrató a la actora dentro del marco legal, precisando que la entidad demandada cumplió con los requisitos para la validez de los contratos modales suscritos, toda vez que se justificó la causa objetiva así como las necesidades y las circunstancias determinantes de dicha contratación. Segundo: La infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero: En el caso de autos, nos pronunciaremos en primer lugar, respecto a la infracción normativa del artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; que establece lo siguiente. "Artículo 63.- Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la

conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación". Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Para efectos de analizar la causal denunciada por la parte recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, está relacionado a la desnaturalización de los contratos para servicio específico suscritos por el actor. Quinto: En cuanto al fondo de la causal por la cual se declaró procedente, cabe señalar, que los contratos sujetos a modalidad se definen como aquellos contratos atípicos, por la naturaleza determinada (temporales), y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Sexto: Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o beneficios al personal contratado a plazo fijo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a



plazo fijo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>. Séptimo: En ese contexto, en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se han contemplado los siguientes contratos sujetos a modalidad, de acuerdo a su naturaleza: i) son contratos de naturaleza temporal: a) el contrato por inicio o lanzamiento de una nueva actividad; b) contrato por necesidades del mercado; c) el contrato por reconversión empresarial; ii) son contratos de naturaleza accidental: a) el contrato ocasional; b) el contrato de suplencia; c) el contrato de emergencia; iii) son contratos de obra o servicio: a) el contrato específico; b) el contrato intermitente; c) el contrato de temporada. Asimismo, dichos contratos deberán ser celebrados de forma escrita, y bajo las condiciones previstas en el cuerpo normativo, citado. Octavo: Respecto a los contratos sujetos a modalidad para servicio específico, se definen como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesario, motivo por el cual no se encuentra limitado al plazo de cinco años, previsto en el 74° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, en esta modalidad contractual, se podrán realizar las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación del servicio objeto de la contratación. Esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que pese a ser las tareas habituales u ordinarias de la empresa tienen en esencia una duración limitada en el tiempo –el empleador puede conocer la fecha cierta del término contratado o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo<sup>2</sup>. Adicionalmente, en el referido

contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato<sup>3</sup>. Noveno: Habiendo establecido los alcances generales de los contratos para servicio específico, corresponde analizar el caso de autos; en ese contexto, del contrato para servicio específico, que corre de fojas treinta y dos a treinta y cinco, se advierte de la cláusula segunda: “EL EMPLEADOR es un Proyecto Especial cuya Visión consiste en gestionar el Proyecto Especial Majes-Siguas, garantizando la disponibilidad del recurso hídrico a la población y a las actividades económicas, promoviendo una cultura de uso racional del agua (...); y de la cláusula tercera, de la contratación, se ciñe a: “EL EMPLEADOR, habiendo aprobado la programación de plazas para el año 2013, según sus metas presupuestales aprobadas y financiadas por el Estado, es que requiere cubrir las necesidades temporales de recurso humanos para un nivel de TÉCNICO C, a fin que preste servicios personales en un cargo de TÉCNICO EN COMPUTACIÓN cumpliendo sus funciones bajo la supervisión de la UNIDAD DE LOGÍSTICA Y SERVICIOS, siendo las mismas: (...)”. Décimo: Asimismo, se debe tener presente que la Autoridad Autónoma de Majes, creada por la Ley N° 23350 de fecha treinta de diciembre de mil novecientos ochenta y uno, conduce el Proyecto Especial Majes-Siguas, que se rige por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme se aprecia de la Primera Disposición Complementaria del Manual de Operaciones<sup>4</sup>, con lo que se advierte que los contratos emitidos por la demandada están regulados bajo dicha norma. Décimo Primero: De lo anotado, se infiere que la contratación del actor bajo la modalidad para servicio específico, no tiene el debido

1. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El derecho individual del trabajo en el Perú”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85.

2. SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, citado por GONZALES RAMÍREZ, Luis Álvaro. “Modalidades de contratación laboral”. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2013, pp. 52.

3. ESTUDIO CABALLERO BUSTAMANTE. “Compendio de Derecho Individual del Trabajo”. Lima: Editorial Estudio Caballero Bustamante, 2006, pp. 32.

4. [http://www.autodema.gob.pe/images/pdfs/transparencia/acces\\_info/manual2008.pdf](http://www.autodema.gob.pe/images/pdfs/transparencia/acces_info/manual2008.pdf)

sustento objetivo, puesto que la entidad demandada no ha cumplido con acreditar con algún medio probatorio que el contrato haya sido celebrado bajo una causa justificable. Además, la esencia de esta modalidad es la duración limitada en el tiempo, en tanto que se ha limitado a simplemente a señalar que requiere cubrir las necesidades temporales de recursos humanos. Décimo Segundo: En ese sentido, se debe precisar que si bien la entidad demandada constituye, un Proyecto Especial, razón por la cual, solo puede contratar a trabajadores a plazo fijo, de acuerdo a lo expuesto en el recurso de casación, también es cierto, que se rige bajo lo dispuesto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, no corresponde transgredir los alcances previstos en la Ley citada, más aún, cuando se evidencia una vulneración de derechos laborales, y teniendo presente el principio de razonabilidad y el derecho a la dignidad de un trabajador, derecho contenido en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado, por lo que, corresponde la desnaturalización de dichos contratos, convirtiéndolos a uno de duración indeterminada; en consecuencia, la causal denunciada deviene en fundada. Décimo Tercero: Respecto a los artículos 72° e inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establecen lo siguiente: "Artículo 72°.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral." "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." Décimo Cuarto: En cuanto a la infracción normativa denunciada, la entidad recurrente señala que ha existido una simulación o fraude a la Ley laboral, pues lo que en

realidad se ocultaba bajo un contrato modal era una labor de naturaleza permanente, más aún que en el propio contrato modal se estableció el periodo de prueba de tres meses, la misma que fue superada largamente, por lo que, se infraccionó el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Décimo Quinto: Al respecto, resulta ilustrativo citar lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, en el fundamento diez del expediente N° 10777-2006-PA/TC, sobre contratos por obra o servicio específico: "Así, se entiende que esta modalidad contractual no puede ser empleada para labores de naturaleza permanente que podrían ser realizadas por un 582 CASACIÓN El Peruano Miércoles 5 de febrero de 2020 trabajador estable, sino que se trata más bien de una modalidad contractual que le permite al empleador dar cobertura a aquellas labores temporales o estrictamente especializadas que no forman parte de las labores permanentes de la empresa, y que requieran un plazo determinado, sustentado en razones objetivas, que puede ser renovado en la medida que las circunstancias así lo ameriten. Lo contrario, es decir, permitir que esta modalidad de contratación "por obra determinada" o "servicio específico" sea usada para la contratación de trabajadores que van a realizar labores permanentes o del giro principal de la empresa, vulneraría el contenido del derecho al trabajo en su segunda acepción". En síntesis, se colige que en los contratos para servicio específico, deben consignarse de forma expresa, como requisitos esenciales, el objeto del contrato, es decir, sustentado en razones objetivas y la duración-limitada o, en su defecto, la condición que determine la extinción del contrato de trabajo. Décimo Sexto: Se debe señalar, que si bien la reglamentación de la demandada establece que solo pueden contratar trabajadores a plazo fijo; sin embargo, conforme se ha establecido precedentemente, la contratación de los trabajadores deben cumplir los requisitos establecidos por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Décimo Séptimo: Siendo ello así, se advierte el incumplimiento de lo establecido por la citada norma, pues si bien en el contrato se señala que

la contratación se origina a fin de que preste servicios como Técnico en computación; sin embargo, no se ha justificado ni acreditado las causas objetivas específicas de la contratación para servicio específico, lo que contradice la norma laboral; más aún, sino no se ha justificado ni acreditado que las funciones que desarrolló la actora hubieran sido eventuales, en tanto, no se precisó el motivo justificante y suficiente de la contratación del demandante, quedando acreditado de esta forma que la celebración de los contratos sujetos a modalidad, simularon una relación laboral de carácter temporal cuando en realidad era de naturaleza permanente; motivo por el cual al haberse acreditado la existencia de simulación o fraude, de conformidad con lo dispuesto en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, la causal denuncia deviene en fundada. Décimo Octavo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en la causal de infracción normativa de los artículos 63°, 72° e inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, el recurso de casación deviene en fundado.

Por estas consideraciones: **DECISIÓN** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante Jessica del Rosario Aza Ramos, mediante escrito presentado el doce de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y nueve a trescientos cincuenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diecisiete de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos ochenta a doscientos ochenta y ocho; y actuando en sede de instancia: **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veinticinco de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos treinta y tres a doscientos cuarenta y cuatro, que declaró **FUNDADA EN PARTE** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario

Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada Autoridad Autónoma de Majes-AUTODEMA, sobre Desnaturalización de contratos y otro; interviniendo como ponente la señora jueza suprema Ubillus Fortini; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

# CASACIÓN LABORAL 21664-2017 LIMA

**Materia:** Reconocimiento de relación laboral y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** Se reconoce la relación laboral directa del actor con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, al acreditarse la existencia de subordinación, que ejerce la empresa citada respecto al demandante, lo cual no debió ocurrir teniendo en cuenta la relación contractual que tuvieron las codemandadas.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

## VISTA

La causa número veintiún mil seiscientos sesenta y cuatro, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente, la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez, con la adhesión de los señores Jueces Supremos: Arias Lazarte, Malca Guaylupo y Ato Alvarado; y el voto en minoría de la señora Jueza Suprema Ubillus Fortini; se emite la siguiente Sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el dieciocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos noventa y siete a mil seiscientos treinta y dos, contra la Sentencia de Vista del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos sesenta y cinco a mil quinientos ochenta y tres, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos cincuenta y cinco a mil cuatrocientos setenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Olenka Liv Figueredo Almeida, sobre reconocimiento de relación laboral y otros.

## CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha trece de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y ocho del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento ochenta y nueve a doscientos quince y escrito de subsanación que obra a fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cuarenta y dos, la accionante solicita el reconocimiento de una relación directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, por el período doce de febrero de dos mil siete al treinta de junio de dos mil once; el pago de utilidades de los ejercicios económicos de dos mil siete al dos mil once, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Juzgado

Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia obrante de fojas mil cuatrocientos cincuenta y cinco a mil cuatrocientos setenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda, al considerar que es Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta quien ha detentado la condición de empleador del demandante, ya que dirigía al personal y ventas de San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, correspondiéndole el pago de las utilidades por el período demandado. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista obrante de fojas mil quinientos sesenta y cinco a mil quinientos ochenta y tres, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que se ha presenciado elementos de carácter laboral para con la demandante, remitiéndose al principio de primacía de la realidad, deviniendo en inválida la relación contractual sostenida con la empresa San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, constituyendo a Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta en empleador del demandante. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política

del Perú Tercero: Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse en esta parte a determinar si se ha incurrido o no en vulneración del derecho al debido proceso. De advertirse la fundabilidad de tal causal corresponderá anular la Sentencia de Vista, con reenvío de la causa a la instancia pertinente y, en caso contrario, desestimar la causa, pasando en ese escenario a la evaluación de las causales materiales por las cuales también se ha declarado procedente el recurso interpuesto. En ese sentido, respecto a la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, tenemos que enunciativamente entre los distintos elementos integrantes del derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: a) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural); b) Derecho a un Juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho -incluyendo el Estado- que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma, se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"<sup>1</sup>. Además, el

1. Faúndez Ledesma, Héctor, "El Derecho a un juicio justo", en Las garantías del debido proceso (Materiales de Enseñanza) Lima. Instituto de Estudios Internacionales de la PUCP y Embajada Real de los Países Bajos, página 17.

debido proceso también comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los Jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes, y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional. Cuarto: En dicha línea de pensamiento el Tribunal Constitucional nacional en la sentencia recaída en el expediente número 4907-2005-HC/TC del ocho de agosto de dos mil cinco, fundamentos dos, tres y cuatro, ha expresado que: "(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación (...)"

(sin énfasis en el original). Solución al caso concreto Quinto: En el caso concreto, la parte recurrente sostiene como argumentos de su causal de orden procesal, lo siguiente: 5.1. Se ha omitido pronunciamiento respecto de los agravios postulados en el recurso de apelación. 5.2. No se ha determinado cómo es que los elementos esenciales de la relación laboral previstos por la norma han sido cumplidos en el caso en concreto. 5.3. No se ha verificado la existencia de una vinculación entre las empresas. 5.4. No ha merecido pronunciamiento la valoración de la testimonial del señor Loyola. 5.5. No se analizaron los correos electrónicos entre los gerentes de las codemandadas ni se analizó la validez de las Cartas presentadas por el demandante. Sexto: Este Supremo Tribunal advierte que en el presente proceso se ha respetado los lineamientos de la debida motivación de las resoluciones judiciales, evidenciándose que las instancias de mérito, ha valorado cada medio probatorio de manera conjunta y suficiente. Sétimo: En ese contexto, es menester establecer, que dada la fundamentación del recurso en los extremos expresados, se establece que no se ha infringido la debida motivación, al no haberse denunciado ni acreditado alguna de la causal que tienda a invalidar dicho pronunciamiento desde dicho punto de vista; y, por el contrario, se verifica que ha sido expedida con observancia a la debida motivación, al no advertirse la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a los agravios postulados por la parte impugnante, razón por la cual dicha causal deviene en infundada. Referente a la causal por inaplicación del artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Octavo: Está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del Principio de Primacía de la Realidad y que posibilita inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>2</sup>, que son: prestación personal, subordinación y

2. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El Derecho Individual del Trabajo en el Perú". Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, página 65.

remuneración; es decir, permite establecer la verdadera naturaleza de una relación laboral, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. En relación al elemento de subordinación, es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir si se está frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. Noveno: Debe igualmente precisarse que el Principio de Primacía de la Realidad, según Américo Plá Rodríguez<sup>3</sup>, significa: "(...) que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos"; es decir, si en los hechos se verifica la concurrencia de la subordinación y por ende existencia del vínculo laboral, debe otorgarse preferencia a tales hechos, frente a lo que esté estipulado en los contratos o documentos, y conforme a ello concluirse que en la realidad existe un contrato de trabajo. Décimo: Cabe precisar que para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que estén presentes sus tres elementos esenciales: a) Prestación personal: como actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es específica de un trabajador determinado. De aquí deriva, en primer lugar, que el trabajador es siempre una persona natural a diferencia del empleador. De igual forma, debe ejecutarse la prestación comprometida, la cual no podrá ser transferida en todo o en parte a un tercero. En síntesis, es la actividad que realiza el trabajador directamente y que no puede delegar a terceras personas, tal como lo define el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. b) Remuneración: es la contraprestación recibida por el trabajador, en dinero o en especie, cualquiera que sea su denominación, siempre que sea de su libre disposición, siendo un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución

Política del Perú y conceptualizado en el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. c) Subordinación: es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, que implica que el prestador de servicios se encuentre bajo la dirección y fiscalización del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón, según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador. Solución al caso concreto Décimo Primero: De la revisión de los actuados, se advierte que del escrito de demanda que corre en fojas ciento ochenta y nueve a doscientos quince, subsanado mediante escrito obrante de fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cuarenta y dos, el actor pretende el reconocimiento de vínculo laboral con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. Asimismo, del Acta de Audiencia de Conciliación que corre en fojas mil cuatrocientos cuarenta y ocho a mil cuatrocientos cuarenta y nueve, se aprecia que como uno de los puntos controvertidos se fijó que: "Se le reconozca su relación directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston SAA, en el periodo del 12 de febrero de 2007 al 31 de junio de 2011(...)". Décimo Segundo: Por lo precisado, y considerando la causal bajo análisis, se procederá a dilucidar si en el caso de autos existió subordinación directa y prestación personal de servicios del actor respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, y por

3. Plá Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, página 313.

tanto si se han desnaturalizado los contratos suscritos entre las codemandadas. Se debe tener en cuenta que en el período que comprende, desde el año mil novecientos noventa y siete al dos mil seis, las codemandadas suscribieron Contratos de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza; mientras que a partir del año dos mil siete suscribieron contratos de comisión mercantil, lo cual no ha sido negado por las partes en el proceso. Décimo Tercero: De la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que la decisión adoptada por la instancia superior, ha sido en mérito a la valoración conjunta de todos los medios probatorios presentados en el presente proceso, entre ellos: i) Copia de la minuta de la Escritura Pública del contrato de Distribución, Suministro, Fianza, Garantía Hipotecaria y Levantamiento de Hipoteca suscrito, de fecha cinco de marzo de mil novecientos noventa y nueve, que obra a fojas trescientos setenta y cinco a trescientos noventa y cuatro, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. ii) Copia de la minuta de la Escritura Pública del Contrato de Distribución Suministro y Comodato suscrito, de fecha uno de febrero de dos mil dos, que obra a fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos veintitrés, mediante la se autoriza a San Ignacio la distribución de los productos contractuales dentro de las áreas autorizadas. iii) Copia de la minuta de la Escritura Pública del Contrato de Distribución Suministro y Comodato suscrito, de fecha veinticinco de noviembre de dos mil dos, que obra a fojas cuatrocientos veinticuatro a cuatrocientos cincuenta y dos, mediante la cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. iv) Copia del Contrato de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza suscrito, de fecha catorce de julio de dos mil cinco, que obra a fojas cuatrocientos cincuenta y tres a cuatrocientos setenta y dos, mediante el cual la demandada San Ignacio quedó autorizada para que tome a su cargo la comercialización de los productos de la demandada Backus. v) Copia de la minuta del contrato de Comisión Mercantil, de fecha dos de enero

de dos mil siete, que obra a fojas cuatrocientos setenta y tres a cuatrocientos noventa y uno, la del cual se desprende que la venta, transporte, reparto, entrega de los productos contractuales, la cobranza y el recojo de los envases, es por parte de San Ignacio, para que en su condición de comisionista mercantil directo, comercialice y venda en nombre y por cuenta de la demandada Backus los productos ya sea al contado, al crédito o en consignación, a cambio de una retribución que ascendía al doce por ciento (12%) del valor de la venta mensual, vi) Copias de las Actas número treinta y ocho, treinta y nueve y cuarenta y cuatro, de fecha nueve de julio, siete de agosto y dieciséis de diciembre de dos mil nueve, que obra a fojas tres a cinco, denominadas "reunión gerentes" y realizadas en la sala de reuniones de la codemandada, San Ignacio en la que participó como asistente el señor Miguel Bencan, quien es funcionario de Backus, mediante el cual se adoptaron medidas administrativas sobre el funcionamiento de la referida empresa. vii) Declaraciones testimoniales del señor Bencan Colussi, que obra a fojas trece a catorce, quien presidía las reuniones de los Comités de Gerencia en calidad de Director de Backus; prestadas ante el Vigésimo Primer Juzgado de Trabajo de Lima, indicando que trabajó para la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el año mil novecientos ochenta y seis hasta el año dos mil diez, siendo el último cargo de Director de Distribución. En tal declaración, respecto a la quinta pregunta referida a que si en forma semestral el señor Bencan como funcionario de Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, evaluaba el desempeño del actor y de los Gerentes de Distribución de San Ignacio Sociedad Anónima, respondió que es verdad porque era una exigencia de Backus. viii) La declaración testimonial de Carlos Alberto Loyola López, que corre de fojas once a doce, en la que refirió que trabajó para la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta desde el dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y uno hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil ocho. Sobre la pregunta realizada por el abogado de la parte demandante,



referida a que si en materia de recursos humanos, políticas de selección, de capacitación, de remuneraciones, de contratación de personal, de vacaciones y en general todas las vinculadas al área, dependían de su persona como funcionario de Backus, no teniendo autonomía San Ignacio para dirigir esos campos, el señor Carlos Loyola indicó que: "Sí es verdad, todas las políticas era aprobadas por UNION DE CERVECERIAS PERUANAS BACKUZ Y JOHSTON S.A.A. y mi función era aplicar la ejecución de la política" (subrayado y resaltado nuestros). ix) El correo electrónico de fecha siete de junio de dos mil siete, que corre a fojas veintisiete, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta autorizaba a la empresa San Ignacio Sociedad Anónima otorgar préstamos de carácter humanitario a todo el personal de San Ignacio y Dicoposa; asimismo, le fijaba las condiciones para su otorgamiento. x) El correo electrónico de fecha veintiocho de agosto de dos mil nueve, que corre a fojas treinta y uno, en el que se aprecia que la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta fijaba y autorizaba los gastos de capacitación de la empresa San Ignacio Sociedad Anónima. xi) Cartas número 296-98/SI-C y número 1279-98/SI-C, obrante de fojas cincuenta y nueve a sesenta y sesenta y tres a sesenta y seis, que dirige el Contador y Gerente Administrativo de SISA a Backus, con atención específica al señor Walter Aguado, Departamento de Administración de Filiales y señala: "(...) la relación de trabajadores indicando su comisión fija y el factor de asignación familiar para las correcciones correspondientes"; "(...) la información solicitada en su memorándum de fecha 30 de octubre del presente, con referencia a depósitos de C.T.S. Noviembre de 1998: • Personal a quienes se le efectuó el primer depósito en mayo 1998 • Personas que han transferido al Banco Wiese Ltda. • Personal que ingreso a partir del 06.04.98". xii) Carta número 846 - 99/SI - C, obrante de fojas cincuenta y siete, que dirige SISA a Backus con atención específica al señor Vicente Crosby, Departamento de Administración de Filiales y señala: "(...) la declaración de beneficiarios seguro Vida

Ley de nuestro trabajador Sr. Olmedo Vidal Sánchez (...)" Décimo Cuarto: De la valoración conjunta de los medios probatorios citados, en específico de las Cartas, de los correos electrónicos y declaración testimonial, se evidencia que existió subordinación del demandante respecto a la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta. Esa subordinación se ve también reflejada con el resto de medios probatorios que acreditan que Backus tenía injerencia en las decisiones de gestión empresarial y laboral adoptadas por San Ignacio referente a su personal con la salvedad que la ejecución directa de las mismas correspondía a los funcionarios y servidores de San Ignacio, como por ejemplo la autorización de préstamos humanitarios, autorización de vacaciones de los Gerentes de Distribución, fijación y autorización de gastos de capacitación, entre otros, lo cual se corrobora con la declaración testimonial del señor Carlos Alberto Loyola López, en la que menciona que al haberse fusionado distribuidoras bajo el nombre de San Ignacio, empezaron con lo que era recursos humanos, capacitación, remuneraciones, evaluación de desempeño y clima laboral, todo lo cual no fue negado por las codemandadas. Décimo Quinto: Siendo ello así, cabe enfatizar la determinación del real empleador del actor no se presenta como consecuencia de la existencia de subordinación directa que ejercía Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston Sociedad Anónima Abierta sobre el actor, sino por la determinación de que Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación (empleador formal del actor) eran en el terreno de los hechos una única empresa, quienes pretendieron crear la ficción de la existencia de dos empresas, a través de la suscripción de contratos mercantiles. Décimo Sexto: En este orden de análisis, el elemento determinante para el reconocimiento de Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston Sociedad Anónima Abierta como real empleador del actor es producto de haberse determinado que en el terreno de los hechos la empresa comitente (Unión de Cervecerías Peruanas Backus Johnston Sociedad Anónima Abierta) y la contratista

(San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación) son personas jurídicas autónomas aparentes (sin autonomía), por tanto, ambos devienen en un único empleador, por aplicación de las consecuencias del principio de la primacía de la realidad. Décimo Séptimo: Es por esta razón que la aplicación de lo regulado en los artículos 4º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, resultaría impertinente e inconducente y no alterarían la decisión impugnada, ya que en el presente proceso no es materia controvertida que existió una relación laboral entre San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación y el actor, por el contrario la naturaleza laboral de la relación es un hecho admitido, conforme se aprecia de la contestación de demanda de la codemandada San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación. Décimo Octavo: Se agrega a lo mencionado el hecho que en el presente proceso ha quedado establecido, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, la dependencia y subordinación ejercida por la demandada, Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta sobre San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, por lo que esta última no ostentó real y efectivamente la condición de empleador de la demandante, siendo Backus el real empleador del actor, a pesar de la existencia de los contratos mercantiles, que en el terreno de los hechos se desvirtuó. En el orden de análisis, podemos concluir que la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, detenta la condición de real empleador del demandante, reconociendo el vínculo laboral entre ellos sin solución de continuidad por el período comprendido del doce de febrero de dos mil siete al treinta de junio de dos mil once. Décimo Noveno: En consecuencia, se advierte que el Colegiado de vista al emitir pronunciamiento confirmando la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, no ha inaplicado los artículos 4º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo número 003-97-TR;

razón por la cual, las causales invocadas resultan infundadas.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido, además por el artículo 41º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, DECISIÓN: Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el dieciocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos noventa y siete a mil seiscientos treinta y dos; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos sesenta y cinco a mil quinientos ochenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, Olenka Liv Figueredo Almeida, sobre reconocimiento de relación laboral y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

# EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA UBILLUS FORTINI, ES COMO SIGUE

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el dieciocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos noventa y siete a mil seiscientos treinta y dos, contra la Sentencia de Vista del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos sesenta y cinco a mil quinientos ochenta y tres, que confirmó la sentencia apelada de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos cincuenta y cinco a mil cuatrocientos setenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por la demandante Olenka Liv Figueredo Almeida, sobre reconocimiento de relación laboral y otros.

## CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha trece de agosto de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento cuarenta y cuatro a ciento cuarenta y ocho del cuaderno de casación, por las siguientes causales: i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa por inaplicación de los artículos 4º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas ciento ochenta y nueve a doscientos quince y escrito de subsanación que obra a fojas doscientos treinta y ocho

a doscientos cuarenta y dos, la accionante solicita el reconocimiento de una relación directa con la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, por el período doce de febrero de dos mil siete al treinta de junio de dos mil once; el pago de utilidades de los ejercicios económicos de dos mil siete al dos mil once, más intereses legales, costas y costos. b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Décimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia obrante de fojas mil cuatrocientos cincuenta y cinco a mil cuatrocientos setenta y tres, declaró Fundada en parte la demanda, al considerar que es Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta quien ha detentado la condición de empleador del demandante, ya que dirigía al personal y ventas de San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, correspondiéndole el pago de las utilidades por el período demandado. c) Sentencia de Segunda Instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista obrante de fojas mil quinientos sesenta y cinco a mil quinientos ochenta y tres, confirmó la sentencia apelada, bajo el argumento de que se ha presenciado elementos de carácter laboral para con la demandante, remitiéndose al principio de primacía de la realidad, deviniendo en inválida la relación contractual sostenida con la empresa San Ignacio Sociedad Anónima en Liquidación, constituyendo a Unión de Cervecerías Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta en empleador del demandante. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan

comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Respecto a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú Tercero: Conforme a la primera causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse en esta parte a determinar si se ha incurrido o no en vulneración del derecho al debido proceso. De advertirse la fundabilidad de tal causal corresponderá anular la Sentencia de Vista, con reenvío de la causa a la instancia pertinente y, en caso contrario, desestimar la causa, pasando en ese escenario a la evaluación de las causales materiales por las cuales también se ha declarado procedente el recurso interpuesto. En ese sentido, respecto a la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, tenemos que enunciativamente entre los distintos elementos integrantes del derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes: i) Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural); j) Derecho a un Juez independiente e imparcial; k) Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado; l) Derecho a la prueba; m) Derecho a una resolución debidamente motivada; n) Derecho a la impugnación; o) Derecho a la instancia plural; p) Derecho a no revivir procesos fenecidos. En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho incluyendo el Estado que pretenda hacer uso abusivo de éstos. Como señala la doctrina: "(...) por su naturaleza misma,

se trata de un derecho muy complejamente estructurado, que a la vez está conformado por un numeroso grupo de pequeños derechos que constituyen sus componentes o elementos integradores, y que se refieren a las estructuras, característica del Tribunal o instancias de decisión, al procedimiento que debe seguirse y a sus principios orientadores, y a las garantías con que debe contar la defensa"<sup>4</sup>. Además, el debido proceso también comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los Jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes, y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional. Cuarto: En dicha línea de pensamiento el Tribunal Constitucional nacional en la sentencia recaída en el expediente número 4907-2005-HC/TC del ocho de agosto de dos mil cinco, fundamentos dos, tres y cuatro, ha expresado que: "(...) 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la confi guración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación

4. Faúndez Ledesma, Héctor, "El Derecho a un juicio justo", en Las garantías del debido proceso (Materiales de Enseñanza) Lima. Instituto de Estudios Internacionales de la PUCP y Embajada Real de los Países Bajos, página 17.

procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, consagra el derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación (...)” (sin énfasis en el original). Solución al caso concreto Quinto: De la revisión de autos se advierte que la recurrente en su recurso de casación señala que se afectó el debido proceso y motivación de las resoluciones judiciales, al haberse omitido analizar los elementos esenciales que se deben verificar para determinar la existencia de un vínculo laboral entre las partes. Sexto: En mérito a lo expuesto, se procede a analizar las sentencias emitidas en primera y segunda instancia respecto al reconocimiento de la relación contractual entre las codemandadas, así como la relación con el demandante. Para ello, se debe tener en cuenta lo siguiente: 6.1. Primer Período: Los Contratos de Distribución, Consignación, Comodato y Fianza, obrantes de fojas trescientos setenta y cinco a cuatrocientos setenta y dos, fue celebrado entre las codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima. 6.2. Segundo Período: El Contrato de Comisión Mercantil, obrante de fojas cuatrocientos setenta y tres a cuatrocientos noventa y uno, fue celebrado entre las codemandadas Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta y San Ignacio Sociedad Anónima. Séptimo: Este Supremo Tribunal, al revisar la causal antes expuesta, ha determinado que existen incongruencias, así como vicios de motivación que afectan el debido proceso, las mismas que a continuación se enuncian: 7.1. De la revisión de la sentencia de primera instancia, así como de la Sentencia de Vista, se aprecia que ambas consideraron que se encuentra acreditada la dependencia y subordinación ejercida por la codemandada Unión de

Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta sobre la empresa San Ignacio Sociedad Anónima, circunstancia que evaluada a la luz del principio de primacía de la realidad determinaría la existencia de un disfraz respecto de la vinculación del demandante en referencia a la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, cuando en realidad corresponde determinar la validez o no de la vinculación entre las codemandadas. 7.2. La Sentencia de Vista, respecto al primer contrato, no ha efectuado un análisis sobre su validez o no, por el contrario, analiza el segundo contrato, de comisión mercantil, pero no desvirtúa sus alcances, puesto que limita su razonamiento con el argumento expresado en el considerando veintiuno (21), oportunidad en la que da cuenta de que sería Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta quien asumiría el poder directriz. 7.3. En los Considerandos veintitrés y veinticuatro (23 y 24) de la Sentencia de Vista, se hace referencia a Actas y correos electrónicos, para justificar la existencia de una relación laboral, más no ha previsto la relación de ellas con el fondo de la controversia. 7.4. Conforme a lo detallado, se evidencia que no se ha analizado la validez de los Contratos de Distribución, Suministro y Comodato, obrantes en autos, suscritos entre las codemandadas, correspondientes al primer período; por el contrario, fundando la decisión en el mérito de las Actas de Reuniones números treinta y ocho, treinta y nueve y cuarenta y cuatro, considerándolas como sustento que permite acreditar una contratación fraudulenta entre las codemandadas, cuando estos medios probatorios pueden ser referenciales del segundo período en el cual se encontraba vigente el Contrato de Comisión Mercantil, no pudiendo sustentar la invalidez del primer período contractual entre las demandadas con medios probatorios posteriores, lo que conlleva a determinar que no se analizó ni fundó las razones por las que tales acuerdos no detentan validez. 7.5. Se ha concluido en la existencia de una vinculación entre el actor y la codemandada Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, utilizando elementos característicos

que datan del año dos mil nueve, a efecto de analizar el caso de autos, sin tener en cuenta que resulta necesario el análisis de la validez de los contratos suscritos entre las codemandadas y las normas vigentes al momento de los hechos materia de análisis, evidenciándose un razonamiento incongruente. 7.6. Aunado a lo anterior, las instancias de mérito, en cuanto a la relación laboral directa del demandante con la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, no han expresado las razones pertinentes para arribar a su conclusión, al haber limitado su análisis a las Actas de Reuniones, cuando en realidad debió también analizarse los elementos de la relación laboral, esto es prestación personal y remuneración, de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR. Octavo: En ese contexto, corresponde al órgano de primera instancia realizar el análisis correspondiente, de acuerdo a las normas pertinentes y los medios probatorios aportados al proceso, para resolver el caso concreto, en cuya situación también se debe tomar en cuenta lo expuesto en la demanda y en la contestación para amparar o desestimar los fundamentos expresados por las partes. Asimismo, el debido proceso no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino que debe perseguirse emitir una sentencia justa. Noveno: En atención a lo expuesto, las omisiones advertidas afectan la garantía y principio, no solo del debido proceso, sino también de motivación de las resoluciones judiciales, porque los argumentos brindados por las instancias de mérito están insuficientemente motivados, vulnerando el principio de congruencia y no resuelven adecuadamente la pretensión postulada. En ese contexto, se ha infraccionado el inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, motivo por el cual resulta acorde a derecho declarar fundada la causal de orden procesal, por lo que se debe anular la Sentencia de Vista y declarar la insubsistencia de la sentencia de primera instancia, para que el Juez de la causa emita nuevo pronunciamiento con observancia de las consideraciones expresadas en la presente

Ejecutoria Suprema. Respecto a la infracción normativa por inaplicación de los artículos 4º y 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR Décimo: Habiéndose declarado procedente la causal de orden procesal, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto de esta causal. Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por el artículo 41º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **MI VOTO** es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa codemandada, Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston Sociedad Anónima Abierta, mediante escrito presentado el dieciocho de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos noventa y siete a mil seiscientos treinta y dos; en consecuencia, SE ANULE la Sentencia de Vista del veinticinco de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil quinientos sesenta y cinco a mil quinientos ochenta y tres, **SE DECLARE INSUBSISTENTE** la sentencia de primera instancia del veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil cuatrocientos cincuenta y cinco a mil cuatrocientos setenta y tres, SE ORDENE que el Juzgado de primera instancia expida nuevo pronunciamiento observando las consideraciones que se desprenden de la presente Ejecutoria Suprema, SE DISPONGA la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Olenka Liv Figueredo Almeida, sobre reconocimiento de relación laboral y otros; y se devuelva.

SS. UBILLUS FORTINI

# CASACIÓN LABORAL 21856-2017 CAJAMARCA

**Materia:** Pago de Beneficios sociales y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** En aplicación de la norma especial, la Ley número 29497, es el empleador el llamado a acreditar o aportar al proceso las documentales que necesariamente demuestren el cumplimiento de normas laborales y el cumplimiento de sus obligaciones laborales conforme a las cargas probatorias establecidas en el artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

## VISTA

La causa número veintiún mil ochocientos cincuenta y seis, guion dos mil diecisiete, guion CAJAMARCA, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Securitas Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el veintidós de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos diecisiete a setecientos cuarenta, contra la Sentencia de Vista del veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos ochenta y cuatro a setecientos cinco, que revocó la sentencia de primera instancia del veintidós de febrero de dos mil dieciséis, que corre de fojas quinientos noventa y seis a seiscientos veintiséis, en el extremo que declara infundada la pretensión de reintegro y pago del concepto de bonificación por altura y reformándola declararon fundada la demanda, confi rmando en lo demás que contiene; en el proceso seguido por el demandante, Arturo Baltazar Sernaqué Díaz, sobre pago de beneficios sociales y otros.

## CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del veintiocho de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cuarenta y

tres a ciento cuarenta y nueve del cuaderno formado, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de infracción normativa por inaplicación del artículo 21° del Decreto Supremo número 001-98-TR, Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar planillas de pago y del artículo 6° del Decreto Supremo número 004-2016-TR, modifi cado por Decreto Supremo número 011-2006-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Demanda: Se advierte de la demanda que corre de fojas uno a cuarenta y tres, que el actor pretende la desnaturalización de los contratos de trabajo temporales a plazo indefinido, así como se declare la desnaturalización de la jornada atípica, con el respectivo pago de vacaciones e indemnización vacacional no gozadas y truncas; igualmente, se declare la desnaturalización del pago del concepto remunerativo denominado “bonificación cargo” y “bonificación altura”, debiendo ordenarse el pago de dichos conceptos, desde el ingreso al cese y sea incorporado a su remuneración computable, para todo efecto legal, más el pago de los conceptos remunerativos denominados “IMP. HRS. NOCTURNAS, movilidad y presencia personal”, el pago de utilidades de los

ejercicios dos mil cuatro a dos mil diez y el pago de domingos y feriados, más intereses legales, costas y costos del proceso.

1.2. Sentencia de primera instancia: El Primer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante sentencia que corre de fojas quinientos noventa y seis a seiscientos veintiséis, declaró fundada en parte la demanda, declara la desnaturalización de los conceptos remunerativos bonificación al cargo, bonificación por altura y presencia personal solo respecto de los períodos en que se le asignó dichas bonificaciones al demandante, debiendo formar parte de la remuneración computable cuando corresponda, e infundadas las pretensiones de desnaturalización, reintegro y pago de los referidos conceptos para períodos reclamados en los que no fueron otorgados por el empleador; ordenó que la entidad demandada pague a favor del demandante por concepto de descansos semanales no gozadas más sobretasa del cien por ciento (100%) el monto de seis mil doscientos setenta y dos con 50/100 soles (S/ 6,272.50), por concepto de falta de descanso en días feriados más la sobretasa del cien por ciento (100%) el monto de seis mil setecientos cincuenta con 00/100 soles (S/ 6,750.00) y por vacaciones anuales no gozadas, indemnización por falta de descanso vacacional y período trunco por el monto de trece mil novecientos sesenta con 71/100 soles (S/ 13,960.71). Agregó que la jornada atípica que estuvo sujeto el demandante fueron ilegales porque contravienen los artículos 1º, 2º inciso 2, artículo 7º, artículo 25º, e incisos 1 y 2 del artículo 26º de la Constitución Política del Perú, entre otros, puesto que vulnera la dignidad de la persona, el derecho a una jornada razonable de trabajo, el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, al derecho a la salud y a la protección del medio familiar, reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú; en consecuencia, las jornadas que desarrolló el demandante se han desnaturalizado. En el caso de autos, el vínculo laboral ya no se encuentra vigente, y la finalidad de la desnaturalización de la jornada atípica, ya no será correctiva (exigir al empleador la variación o modificación de la jornada del trabajador a los límites

permitidos en protección de sus derechos), sino simplemente servirá para verificar si se ha cumplido a cabalidad el pago de los beneficios sociales del accionante.

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Especializada Civil de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas seiscientos ochenta y cuatro a setecientos cinco, confirmó la sentencia apelada de primera instancia, bajo los mismos argumentos que la sentencia apelada.

Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56º de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Sobre la causal referida a la infracción normativa por inaplicación del artículo 21º del Decreto Supremo número 001-98-TR y del artículo 6º del Decreto Supremo número 004-2006-TR, modificado por Decreto Supremo número 011-2006-TR. Tercero: Las disposiciones en mención regulan lo siguiente: Artículo 21º del Decreto Supremo número 001-98-TR: "Artículo 21º.- Los empleadores están obligados a conservar sus planillas, el duplicado de las boletas y las constancias correspondientes, hasta cinco años después de efectuado el pago. Luego de transcurrido el indicado plazo, la prueba de los derechos que se pudieran derivar del contenido de los citados documentos, será de cargo de quien alegue el derecho". Artículo 6º del Decreto Supremo número 004-2006-TR, modificado por Decreto Supremo número 011-2006-TR: "Artículo 6.- Archivo de los registros: Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años de ser generados." Delimitación del objeto de pronunciamiento Cuarto: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de



mérito, el tema en controversia se centra en determinar si el demandante se encontraba en la obligación de conservar su documentación por un período superior a los cinco años. Solución al caso concreto Quinto: La recurrente sostiene que el Colegiado Superior ha infraccionado el artículo 21º del Decreto Supremo número 001-98- TR y del artículo 6º del Decreto Supremo número 004-2016-TR, modificado por Decreto Supremo número 011-2006-TR, pues considera que la demandada no se encontraba obligada a conservar la documentación en materia laboral por un período superior a los cinco años, con la finalidad que acredite el cumplimiento o pago de los beneficios pretendidos. En mérito a lo expuesto tenemos lo siguiente: 5.1.- Conforme al escrito de demanda, obrante de fojas treinta y nueve a cuarenta y dos, parte pertinente, el demandante solicita como exhibicional de los registros de asistencia y salida, papeletas de vacaciones u otros documentos de similar denominación, boletas de pago y planillas, declaraciones juradas de impuesto a la renta, por todo el récord laboral. 5.2.- La Sentencia de Vista, en el numeral nueve, establece: "(...) registros que no han sido presentados por la demandada, a pesar que se le ha requerido como exhibicional y por lo tanto debería aplicarse la presunción a favor del demandante y otorgarle la suma que está solicitando", posteriormente en el numeral diez, prevé: "(...) en el caso concreto se ha cumplido parcialmente con su presentación; lo cual no ha dejado en estado de indefensión al demandante, pues en los actuados obran documentos que posibilitan dicha información (...) las que serán tomadas en cuenta en la sentencia recurrida, para dilucidar este punto controvertido". Sexto: En ese sentido, en primer término, corresponde al presente proceso laboral la aplicación de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniendo en cuenta que la misma entró en vigencia en el distrito Judicial de Cajamarca en el año dos mil once, en este sentido es correcta la aplicación de sus dispositivos normativos, en mérito a que el

presente proceso laboral es del año dos mil catorce; esto es cuando la citada Ley se encontraba vigente. En mérito a ello, resulta aplicable el inciso 23.4 del artículo 23º de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, por el cual distribuye las cargas probatorias en el proceso laboral, estableciendo que es carga del empleador acreditar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales. Por tanto, al existir un contrato de trabajo entre las partes procesales es la demandada, en su calidad de empleadora, la llamada a acreditar o aportar al proceso las documentales que necesariamente demuestren el cumplimiento de normas laborales y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo que el actor en su calidad de trabajador ostenta la condición de ser la parte más débil de la relación laboral, y la empleadora se encuentra en mayor ventaja, ya que en mérito al principio de profesionalidad ostenta en su poder los documentos contables y la información laboral de su trabajador. Séptimo: Esta Corte Suprema en la Casación número 1034-2001-ANCASH<sup>1</sup> ha señalado que relevar al empleador en forma parcial de la obligación de conservar la información, no equivale a relevar al empleador de sus cargas probatorias y sus deberes de colaboración impuestos por la norma procesal, pues las cargas probatorias y los deberes de colaboración no están sometidos a límites temporales en la norma procesal laboral, pues ésta las impone de manera irrestricta, conforme a los artículos 23º y 29º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin limitaciones temporales; siendo ello correcto y teniendo su sustento en la medida que un empleador diligente y guiado por el principio de profesionalidad, debería entender que la liberación parcial de la obligación de conservar cierta información no lo releva del papel decisivo que tiene como tenedor de la información, en virtud al principio de disposición de la prueba, de aportar al proceso la data clave o fundamental para la resolución de la

1. En la que señaló que "En materia laboral la carga de la prueba respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales corresponde al empleador, aun en el caso de que el derecho alegado dependa de la exhibición de planillas que tengan más de cinco años de antigüedad. Si bien el Decreto Ley N° 25988 (modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27029 del 30-12-98) libera al empleador de la obligación de conservar planillas por más de cinco años desde el cierre de estas, invirtiendo la carga de la prueba del trabajador, esta norma no debe aplicarse al proceso laboral por existir una norma especial (la Ley Procesal del Trabajo) que prevé lo contrario"

controversia en justicia. Octavo: Por lo que la demandada se encontraba en obligación de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, documentos que se encuentran en potestad de la demandada en su calidad de empleadora; máxime si la parte demandada no ha acreditado su inexistencia. Así pues, la recurrente estaba obligada a aportar al proceso los medios probatorios de que demuestren el pago y/o cumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo que al no contarse con la información remunerativa del trabajador por determinados períodos es que la Sala Superior, como en primera instancia, analizaron la conducta procesal y otorgaron el pago de beneficios sociales sobre la información registrada y presentada al proceso. Noveno: En ese sentido, no se verifica la infracción normativa del artículo 21° del Decreto Supremo número 001-98-TR y del artículo 6° del Decreto Supremo número 004-2006-TR, modificado por Decreto Supremo número 011-2006-TR, por lo que corresponde declarar infundada la causal invocada.

Por tales consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **DECISIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, Securitas Sociedad Anónima Cerrada, mediante escrito presentado el veintidós de agosto de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos diecisiete a setecientos cuarenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista del veintitrés de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas seiscientos ochenta y cuatro a setecientos cinco; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Arturo Baltazar Sernaqué Díaz, sobre pago de beneficios sociales y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que, en mérito a la razón expedida por el Relator, en el cual señala que el señor Juez Supremo Arias Lazarte dejó el sentido de su voto en la presente causa, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

# CASACIÓN LABORAL 1980-2017 LIMA

**Materia:** por despido arbitrario y otros. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal intensidad, que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; sin embargo, su sanción debe evaluarse en el marco de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

## VISTA

La causa número diecinueve mil ochocientos ochenta, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia.

## MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Ajinomoto del Perú Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veinticuatro a quinientos cuarenta y dos, contra la Sentencia de Vista de fecha seis de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cinco a quinientos diez, que revocó la sentencia emitida en primera instancia de fecha veintitrés de octubre de dos mil quince, de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y ocho, que declaró infundada la demanda, reformándola declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por el demandante, Ricardo Lazarte Albújar, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

## CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y siete a ochenta, del cuadernillo de casación, por la siguiente causal: infracción normativa por interpretación errónea del

inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

## CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso 1.1. Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas setenta y tres a ochenta y tres, el actor pretende que se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario, más el pago de intereses, costas y costos; debido al despido arbitrario del que ha sido objeto el día quince de agosto de dos mil catorce, al haber sido separado del centro en el que prestaba servicios como colaborador 2, en la unidad de servicios; más intereses legales, con costas y costos del proceso. 1.2. Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia que corre de fojas cuatrocientos setenta y nueve a cuatrocientos ochenta y ocho, declaró infundada la demanda en cuanto a la indemnización por despido arbitrario. Como argumentos se expresa que el deber del actor era dar cumplimiento a los requerimientos de la empleadora, el cual no cumplió a cabalidad y con las formalidades requeridas, denotando con dicha actitud una renuencia a cumplir con las órdenes emanadas, más aún si finalmente emitió el informe solicitado, pero no directamente sino premeditadamente elaborado.

Agrega que el hecho de permitir que sus familiares laboren como seguridad en el turno noche en las instalaciones en la que el actor labora, así como tener descanso de cuatro y/o dos horas durante el servicio, ello no importa la apropiación consumada de bienes o servicios por lo que no se corrobora que haya incurrido en causal de falta grave. 1.3. Sentencia de Vista: El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista que corre de fojas quinientos cinco a quinientos diez vueltas, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, y reformándola declaró fundada la demanda, y ordena el pago de cuarenta y dos mil sesenta y cinco con 16/100 soles (S/ 42,065.16) al considerar que, no se ha verificado que se haya originado perjuicio en la seguridad de la empresa, por lo que el actor no ha incumplido con sus obligaciones y responsabilidades que suponen un quebrantamiento a la buena fe laboral que revistan de gravedad, por lo que el demandante no merecía la imposición de la sanción del despido, al no haber existido falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728 aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que se declara la existencia de un despido arbitrario y la consecuente otorgamiento de la indemnización. Infracción normativa Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Descripción del dispositivo legal denunciado Tercero: El literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, precisa: "Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal

índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad." Detallado el dispositivo legal presuntamente infraccionado y antes de emitir pronunciamiento de fondo, éste Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados con la falta grave y sus alcances, lo que permitirá una mayor comprensión de la decisión judicial que se vaya a dictar. Sobre el marco protector del despido arbitrario Cuarto: El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal, aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece, además, la nulidad del despido, el cual no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°; sin embargo, se encuentran vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio, sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual precisa que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. No obstante, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como: "(...) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador"<sup>1</sup>; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos

encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda. Falta grave Quinto: Sobre la falta grave, el artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, sostiene que constituye una infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la continuidad laboral. Ahora bien, la gravedad de la infracción supone: "(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)"; correlato de ello, es preciso indicar: "(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave"<sup>3</sup>. Asimismo, la gravedad debe confi gurarse de manera inmediata para justifi car, de esa manera, la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en "(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se confi gura la gravedad (...) "<sup>4</sup>. Determinación de la gravedad Sexto: Al respecto, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo. Conviene tener en cuenta: "(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador"<sup>5</sup>. Entre los diversos elementos, debe considerarse: "(...) toda una serie de

circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenifi cado públicamente o no, etc"<sup>6</sup>. Además, cabe precisar: "(...) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a defi nir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipifi cación por el texto legal." <sup>7</sup> Supuestos tipifi cados como falta grave Séptimo: El artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos tipifi cándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador. Abundando a lo anotado, resulta pertinente acotar: "(...) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo e en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino

1. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. "El Derecho del Trabajo". Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991. Pág. 445.

2. PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.

3. *Ibidem*.

4. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 23

5. GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En "El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional". Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

6. *Ídem*. Págs.23-24.

7. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. Pág. 206.

también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas".<sup>8</sup> Octavo: Ahora bien, el literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: "(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de "faltas" del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas"<sup>9</sup>. Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, pues, dicha articulación actúa como un patrón que deben cumplir determinadas conductas, a efectos de ser consideradas faltas graves. El principio de la buena fe laboral Noveno: Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En

función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá Rodríguez: "El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe".<sup>10</sup> Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Décimo: El literal a) del artículo 25º de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante. La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4º del Decreto Supremo número 003-97-TR, Texto Único Ordenado del

8. ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, pág. 524.

9. QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 25

10. Pla Rodríguez, Américo "Los principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es pacífico considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que esta se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas. Décimo Primero: Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”.<sup>11</sup> En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal que es “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a la imposición de una sanción. El principio de

proporcionalidad y razonabilidad para el despido relacionado con la conducta del trabajador. Décimo Segundo: El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el Expediente número 00606-2010-PA/TC, ha señalado en el fundamento cuarto, lo siguiente: “c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad. d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.” (Subrayado es nuestro) En relación al principio de razonabilidad, se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias<sup>12</sup>; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. Sin embargo, guarda especial relación con estos principios, el hecho de advertir una serie de circunstancias, como sería el hecho de verificar la diligencia que pudiera prestar el trabajador en el marco de la buena fe; así, por ejemplo, si un trabajador concurre en estado de ebriedad y decide apartarse del puesto de trabajo por su evidente estado, no podría atentar contra el principio de buena fe, puesto que no se incumpliría el deber de diligencia, en la medida que está abandonando su puesto y las labores a que está obligado, otro supuesto radica en el hecho de que considere el riesgo que genera su irresponsabilidad para la vida de otras personas, caso contrario, se incurriría en un acto de tal

11. ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524.

12. Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaída en el expediente N° EXP. N.° 00535-2009-PA/TC

gravedad que supone haber incurrido en alguna de las faltas prevista en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Solución al caso concreto Décimo Tercero: Con relación a los argumentos expresados en el recurso de casación, se advierte que, a decir de la parte demandada, la interpretación errónea del dispositivo legal denuncia, radica: • La Sala Superior omitió pronunciarse sobre la primera falta grave imputada al actor consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, por lo que ha infringido al principio de congruencia procesal. • Ha intentado explicar que no se ha evidenciado la injerencia directa del actor para la contratación y destaque de su hijo y sobrino, a fin de que puedan laborar en las instalaciones de la demandada. • Considera que para la configuración de la falta grave consiste en el incumplimiento de obligaciones laborales, debe generarse un perjuicio. Ahora bien, de lo actuado al interior del proceso, se advierte lo siguiente: • A fojas cuatro, la Carta Notarial de Pre – Aviso, de fecha uno de agosto inicio de procedimiento de despido, de conformidad a los artículos 25° y 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por considerar causas justas de despido previstas en los incisos a) y c) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. • A fojas cincuenta y dos, obra la carta de despido del actor, de fecha ocho de agosto de dos mil catorce, por la falta grave contenida en los incisos a) y c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, pues, en su condición de Asistente de Seguridad de las instalaciones de la Sede Lima, no desvirtuó de manera puntual cada una de las imputaciones alegadas en la carta de pre aviso y no haber expresado de forma coherente oposición y/ o descargo alguno frente a las imputaciones de las faltas alegadas y dirigidas contra su persona. Y la carta acotada, concluye: I. “No ha dado estricto cumplimiento a las obligaciones que emanan

del contrato de trabajo, lo cual presupone el quebrantamiento de la buena fe laboral, al no haberse conducido con diligencia, lealtad, dedicación y eficiencia en las funciones relativas a su puesto de trabajo” II. “Tomando decisiones por su cuenta y riesgo, sin la debida autorización o conocimiento de sus superiores para realizar y disponer en desmedro de los intereses de su empleador actividades que ponía en peligro la seguridad de nuestra representada.” III. “Ocultar información relevante respecto al destaque de sus familiares a las instalaciones de nuestra representada y disponer privilegios y beneficios especiales a favor de terceros (hijo y sobrino), a fin de que pernocten en horas que no estaba permitida por la operatividad de la función desplegada, evidenciándose con que su accionar fue premeditado, y que de los cuales Ud. Tenía pleno conocimiento.” IV. “Resistirse de manera reiterada y sistemática a las órdenes emanadas de sus superiores”. • De fojas cuarenta y dos, obra la impresión del correo electrónico, de fecha treinta de junio de dos mil doce, donde el señor Henry Armas, del departamento legal de la demandada, le solicita al demandante hacer sus descargos, respecto al destaque de los vigilantes (hijo y sobrino) de Inkasegur. • A fojas cuarenta y dos vuelta, obra la impresión del correo electrónico de fecha uno de julio de dos mil doce, donde el demandante da respuesta con su respectivo descargo, a lo solicitado en el correo electrónico de fecha uno de junio de dos mil doce. • A fojas cuarenta y tres, obra el correo de Henry Armas, dando respuesta al correo remitido por el demandante, donde le solicita “confeccionar” el informe de manera formal, detallando los hechos sin obviar ningún dato. • A fojas veintidós, obra el Memorándum de fecha tres de julio de dos mil catorce, donde el jefe del área de servicios, Henry Armas, hace un llamado de atención al demandante, por la negativa a presentar el Informe detallado, respecto al destaque que hizo la empresa de seguridad “Inkasegur Sociedad Anónima Cerrada” de sus familiares. • A fojas veinticuatro, obra el Informe legal de fecha dos de julio de dos mil catorce, emitido por el abogado del demandante. • A fojas veintinueve, por documento de fecha nueve de julio de dos mil catorce, el demandante, procede a dar respuesta al Memorándum remitido por la demandada el tres de julio de dos mil catorce, donde indica que realizó tres informes para la



demandada, el primero siendo de fecha uno de julio de dos mil catorce a las 12:46 PM horas, luego por intermedio de su abogado, documento de fecha dos de julio de dos mil catorce, y el último en fecha tres de julio de dos mil catorce. • A fojas catorce, obra el Informe N° 41-JOINKASEGUR-2014, emitido por el Jefe de operaciones de Inkasegur, donde se advierte que la contratación del hijo y sobrino del demandante, no estaba considerada como irregular, y señala "por el buen desempeño de ambos agentes nos permitía mantener nuestro buen prestigio con el buen cumplimiento del servicio que brindaban con una empresa como AJINOMOTO" De lo descrito, se infiere que la falta imputada al actor no se encuentra debidamente acreditada, al no haber una cronología de hechos en las imputaciones realizadas, toda vez que el demandante si procedió a realizar los descargos correspondientes, los cuales le imputan no haber realizado. Por otro lado, en cuanto al despido, este Supremo Colegiado ha sostenido en reiterados pronunciamientos referidos al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR que la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, en el que debe evaluarse una serie de circunstancias, como es: la antigüedad del trabajador, que el hecho no haya sido sancionado con anterioridad, la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otros supuestos, ello con la finalidad de se permita evaluar la gravedad de la conducta y conlleve a la imposición de una sanción, como es el caso de la extinción del contrato de trabajo, dicho supuesto no es otra cosa que la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, en el marco de las relaciones laborales. Ahora bien, en el caso de autos, no se ha negado los hechos que configuran la imputación de la falta, sino por el contrario, se cuestiona que se haya amparado la pretensión de

indemnización por despido arbitrario; no obstante, debe tenerse en cuenta que dicha pretensión guarda estrecha relación con la gradualidad de la sanción impuesta, la cual, en el caso de autos, no ha sido atribuida al actor, más aún, si el actor no contaba con poder de decisión respecto a la contratación de sus familiares (hijo y sobrino), entre otras circunstancias, como es el hecho que el accionante, en todos los años de servicios, no se haya acreditado la existencia de sanciones por conductas similares, a la que motiva el cese, ni que el "perjuicio" haya generado pérdidas que imputa la parte demandada, es por ello que se considera que la sanción impuesta resulta desproporcionada e irrazonable, puesto que, de ser el caso, la parte demandada hubiera podido hacer uso de los diferentes mecanismos legales tendientes a la acreditación del "perjuicio" invocado, siendo así, no se advierte una interpretación errónea del dispositivo legal denuncia, razón por la que la causal denunciada deviene en infundada.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, **DECISIÓN:** Declararon **INFUNDADO** el recurso interpuesto por la parte demandada, Ajinomoto del Perú Sociedad Anónima, mediante escrito de fecha treinta y uno de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veinticuatro a quinientos cuarenta y dos; y en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha seis de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos cinco a quinientos diez; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso seguido por el demandante, Ricardo Lazarte Albújar, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

# CASACIÓN LABORAL

## 27485-2017 LIMA

**Materia:** Desnaturalización de contrato y otro. PROCESO ORDINARIO-NLPT.

**Sumilla:** El contrato de trabajo por inicio y/o incremento de actividad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe establecer una causa objetiva, es decir, debe precisar que la actividad del empleador se ha visto incrementada, para así justificar la contratación temporal.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

### VISTA

La causa número veintisiete mil cuatrocientos ochenta y cinco, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Sunat, mediante escrito presentado el uno de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos dieciséis a quinientos veintiséis, contra la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos trece, que revocó la Sentencia apelada de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos noventa y cuatro, de declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada; en el proceso seguido por el demandante, Carlos Alberto Montenegro Lozada, sobre desnaturalización de contratos y otro.

### CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada se declaró procedente mediante resolución de fecha dos de abril de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento sesenta y tres del

cuaderno formado, por las causales de: i) Apartamiento del precedente vinculante, recaído en el expediente N° 5057-2013-PA/TC. ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; y iii) Infracción normativa por inaplicación del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

### CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes judiciales a) Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas cincuenta y seis a sesenta y cinco, ampliada en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y cuatro, el actor solicita la desnaturalización de los contratos de trabajo suscritos entre las partes, en consecuencia, el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado, y, se le reponga en su mismo puesto de trabajo por haber sido pasible de un despido incausado. b) Sentencia de primera instancia: El Décimo Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentra acreditado la

causa objetiva del contrato, puesto que las funciones desarrolladas por el demandante fueron las que se dispuso mediante los Decretos Legislativos N°s 1103, 1007 y 1126, las mismas que se implementaron en el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT y que para tal efecto, se realizó una convocatoria para cubrir dicha nueva actividad. c) Sentencia de segunda instancia: La Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, revocó la sentencia apelada que declaró infundada la demanda y reformándola la declararon fundada, reconociendo la relación laboral a plazo indeterminado, y ordenando la reposición del demandante, argumentando que la demandada omite especificar, identificar y explicar en cada uno de los contratos, cuáles es la naturaleza y contenido de sus necesidades que justifican la contratación del demandante, bajo inicio de actividad, por lo que, los contratos se encuentran desnaturalizados, más aún si la actividad desarrollada por la demandada, no es de naturaleza temporal, sino permanente. Segundo: Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Tercero. Causales procedentes Sobre la causal referida a la infracción normativa del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debemos decir que la citada norma legal textualmente dispone lo siguiente: “[...] El contrato temporal por inicio de una nueva actividad es aquel celebrado entre un empleador

y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.” Cabe señalar que la infracción normativa por inaplicación del literal d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevista en el ítem ii), tiene relación con la infracción anterior, por lo que se debe hacer un análisis conjunto; el artículo en mención precisa: “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”. Asimismo, por guardar estrecha relación con el artículo mencionado previamente, corresponde traer a colación el artículo 72° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, según el cual: “Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral”. Al respecto, se advierte que los artículos denunciados guardan relación entre sí para efectos de emitir pronunciamiento referido a la pretensión reclamada en el presente proceso, por lo que se procede a analizarlas de manera conjunta. Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento Conforme se verificó del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha configurado la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por inicio de actividad suscritos entre las partes, bajo el supuesto tipificado en el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; o por el contrario, se ha cumplido con los requisitos previstos en el artículo 72° de la norma citada; situación de hecho relevante para determinar si procede la reposición pretendida por el demandante en el proceso por despido incausado. Quinto: Alcances sobre los contratos sujetos a modalidad En nuestro sistema laboral podemos advertir que la legislación ha prestado especial atención a la temporalidad de la contratación, previendo que la contratación se presume indeterminada, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Frente a dicha presunción, se ha previsto también la celebración de los contratos sujetos a modalidad, constituyendo una excepción a la presunción de contratación laboral indefinida. A partir de ello podemos considerar que los contratos sujetos a modalidad son contratos atípicos, dada la naturaleza determinada o de temporalidad, confi gurándose sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empleadora, o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, con excepción de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada, pues dada su naturaleza pueden ser de carácter permanente. Las características más relevantes de los contratos a plazo fi jo en la regulación laboral, son las siguientes: a) el contrato a plazo fi jo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y benefi cios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefi nidos (derechos individuales como colectivos, aun cuando, en la práctica, haya políticas y convenios colectivos que no excluyen de la percepción de ciertas compensaciones o benefi cios al personal contratado a plazo fi jo); b) sobre estos contratos atípicos hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación), sino que dicha causa debe haberse confi gurado para que proceda la contratación temporal, o

cuando menos, se debe encontrar ante el supuesto legal para la contratación de personal temporal; c) en cuanto al plazo máximo, cada modalidad tiene una duración en función de la existencia de la causa temporal o simplemente el plazo máximo establecido por el legislador, sin que ningún caso se exceda de cinco años. Asimismo, es posible renovar los contratos a plazo fi jo respetando el plazo máximo aplicable para cada modalidad de contratación<sup>1</sup>. Sexto: Contrato de incremento o inicio de actividad Este tipo de contrato puede ser defi nido como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de contratar trabajadores por el plazo máximo de tres años para atender nuevas actividades de la empresa, las cuales son catalogadas como el inicio de una actividad, o de ser el caso, cuando la empresa incrementa las actividades ya existentes, lo que de por sí importa un incremento de actividad. Esta modalidad contractual puede ser confundida con los contratos de “necesidad de mercado”, desde que ambas modalidades contractuales se encuentran destinadas a atender el aumento de la actividad productiva; sin embargo, la diferencia radica en la temporalidad que defi ne a cada uno de estos contratos. Así pues, mientras que la modalidad de contratación de necesidad de mercado se encuentra destinada a atender el aumento coyuntural de la actividad de la empresa que no puede ser atendido con personal permanente, el incremento o inicio de actividad tiene por fi nalidad la contratación de personal de trabajo para asumir actividades nuevas o el aumento de las ya existentes que son, en esencia, de carácter incierto. En ese escenario, podemos precisar que el contrato de trabajo por inicio y/o incremento de actividad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 72° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97- TR, debe establecer una causa objetiva, es decir, debe precisar que la actividad del empleador se ha visto incrementada, para así justifi car la contratación temporal, debiendo por ello proporcionarse los documentos necesarios que permitan acreditar la contratación bajo esta modalidad. Séptimo: Supuestos

de desnaturalización de los contratos de incremento de actividad o inicio de actividad. Se ha dejado establecido que nuestro sistema laboral ha previsto un sistema de contratación sujeta a modalidad y uno a plazo indeterminado; sin embargo, hay que apreciar que cada una de esas modalidades debe cumplir con los requisitos establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, como son aquellos fijados en sus artículos 57° y 72°. El incumplimiento de esos requisitos da lugar a que se produzca la desnaturalización de la contratación, conforme a los supuestos previstos en el artículo 77° del aludido cuerpo normativo; no obstante ello, existen circunstancias vinculadas a las figuras reguladas por dicho dispositivo, que pueden conllevar a que se declare la desnaturalización del contrato, por lo que podemos considerar desnaturalizado este tipo de modalidad contractual cuando:

- a) Las empresas vienen realizando actividades en el mercado por varios años;
- b) El trabajador se encuentre contratado bajo este tipo de contrato por más de tres años, considerando que el plazo máximo para su contratación es ese tiempo;
- c) Cuando las empresas, teniendo varios años en el mercado, optan por el contrato por inicio de actividad a personal nuevo que recién se incorpora a sus empresas, para lo cual debe tenerse en cuenta las actividades de la empresa;
- d) Cuando se determine que una empresa que haya tenido varios años en el mercado y decida incrementar sus actividades y el personal que haya tenido bajo un contrato ya sea indeterminado o modal, los cambie a un contrato por incremento de actividad; este supuesto pretendería justificarse siempre que sea el nuevo personal quien básicamente se encargue de las labores que impliquen este incremento;
- e) Cuando se demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas; y,
- f) Cuando el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, siempre que estas excedan el límite máximo permitido. De acuerdo a lo expuesto, corresponde mencionar que las disposiciones contenidas en los artículos 57°, 72° y 77° del Texto

Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, señalan que los contratos de incremento de actividad o inicio de actividad deben ceñirse en establecer las formalidades de los contratos de trabajo sujetos a modalidad, además de constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas, las mismas que deberán estar descritas de manera clara y precisa, además de estar debidamente justificadas, a través de documentos suficientes que demuestren las razones por las cuales se contrató bajo un contrato modal y no uno a plazo indeterminado, pues de lo contrario los empleadores podrían incurrir en un abuso para la contratación de trabajadores bajo las modalidades previstas en el precitado Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo número 728.

Octavo: Solución al caso concreto. En el presente caso está acreditado que el actor laboró del diecisiete de junio de dos mil trece hasta el treinta de septiembre de dos mil quince, en el cargo de profesional auditor químico; correspondiendo analizar en el presente caso si los contratos por inicio de actividad suscritos entre las partes, se han desnaturalizado por existir simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley. Al respecto, sobre las causales declaradas procedentes, la empresa demandada, entre otros argumentos, sostiene que se cumplió con demostrar que la causa objetiva para la contratación temporal del actor. De la revisión de lo actuado en las instancias de mérito, se advierte del contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de una nueva actividad de fecha diecisiete de junio de dos mil trece, que corre en fojas dos a cuatro, se advierte que consignan como causa objetiva lo siguiente: [...] “PRIMERO: EL EMPLEADOR, es una institución Pública Descentralizada del sector Economía y Finanzas, con personería jurídica de derecho público, patrimonio propio y autonomía funcional, económica, técnica, financiera y administrativa; (...). Al empleador SUNAT le fueron encargadas nuevas funciones, a través de los Decretos Legislativos N° 1103, 1107 y 1126, las cuales se

encuentran vinculadas a las medidas de control y fiscalización dictados por el Estado en relación a la minería ilegal y el narcotráfico por lo que en concordancia con lo indicado previamente, con el objeto de garantizar estas nuevas funciones encargadas a la SUNAT mediante Decreto Supremo N° 016-2013-EF, publicado en el diario oficial EL Peruano el 31 de enero del año en curso se ha creado la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados como un órgano de línea de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT); en ese sentido de acuerdo al requerimiento efectuado por la acotada Intendencia es necesario cubrir las necesidades de recursos humanos con el objeto de brindar apoyo en la implementación de los nuevos procesos que regirán las nuevas labores encargadas a la Sunat. SEGUNDA: Por el presente documento EL EMPLEADOR contrata de manera TEMPORAL bajo modalidad por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, los servicios de EL TRABAJADOR quien desempeñará el cargo de PROFESIONAL AUDITOR QUÍMICO, en relación con las causas objetivas señaladas en la cláusula anterior. [...]. Tal como podemos apreciar no sólo se ha cumplido con la exigencia legal de consignar la causa objetiva específica que originó o determinó la contratación temporal del demandante, sino también se ha demostrado la misma, pues, conforme se menciona de manera puntual, la contratación del demandante se debió a la creación de la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, la misma que se efectuó a mérito de los Decretos Legislativos N° 11032, 11073 y 11264, que a su vez dieron lugar a la emisión del Decreto Supremo N° 016-2013-EF5 con el cual se ordena su creación; por lo que, siendo ello así, se determina que la demandada contrató al actor durante la implementación de la Intendencia Nacional de Insumos Químicos y Bienes Fiscalizados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es prudencialmente dentro de los seis primeros meses de la publicación de la norma que crea la referida Intendencia en este caso. Noveno: En ese sentido, esta Sala Suprema concluye que al haberse especificado la

causa objetiva de contratación del demandante en el contrato por inicio de actividad y sus correspondientes prórrogas, éstos resultan válidos, debiendo considerarse como contratos de trabajo de duración determinada. Por tal motivo, el vínculo laboral del actor también podía terminar por el vencimiento del contrato como ha ocurrido en el presente caso. Décimo: En ese orden de ideas, ha quedado establecido que se ha especificado la causa objetiva de contratación del actor en los contratos por inicio de actividad, razón por la que, se concluye que la instancia de mérito, han infringido por inaplicación lo dispuesto en el artículo 57° y consecuentemente ha interpretado erróneamente el inciso d) del artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; debiendo ser de ésta forma, considerados contratos de trabajo a plazo determinado conforme a lo señalado por el juez de primera instancia; por lo expuesto, las causales declaradas procedentes en su momento, devienen en fundadas. Décimo Primero: Por otro lado, habiéndose determinado que la contratación del actor, fue de forma temporal a mérito del artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; no corresponde emitir pronunciamiento respecto al apartamiento del precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05057-2013-PA/TC, pues el aludido precedente está referido a la pretensión de reposición de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada y a plazo indeterminado, lo que no sucede en el presente caso, puesto que el vínculo laboral del actor fue temporal y su cese fue por vencimiento de contrato conforme lo ha indicado la demandada.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, FALLO: Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada, Superintendencia

Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Sunat, mediante escrito presentado el uno de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos dieciséis a quinientos veintiséis; en consecuencia; **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha dieciocho de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos trece; y actuando en sede instancia, **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha cuatro de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos noventa y cuatro, que declara infundada en todos sus extremos la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, Carlos Alberto Montenegro Lozada, sobre desnaturalización de contratos y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Malca Guaylupo; y los devolvieron.

SS. ARIAS LAZARTE, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, UBILLUS FORTINI, MALCA GUAYLUPO, ATO ALVARADO

1. TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú". 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp. 83-85
2. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 03 de marzo de 2012
3. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 20 de abril de 2012
4. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 01 de noviembre de 2012
5. Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de enero de 2013



# **Negociación colectiva**



# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017 SUSCRITO POR LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS**

y el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional  
para el Desarrollo y Vida Sin Drogas



En la ciudad de Lima, siendo las 2:00 p.m., del día viernes 10 de noviembre de 2017, en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, que Despacha la Dra. Manuela García Cochagne, con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzátegui, en calidad de Abogado–Conciliador y Mónica Del Piélagó Vásquez en calidad de Abogado–Conciliador, se reunieron de una parte la COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS–DEVIDA representada por los señores: WALTER MANUEL PILCÓN CHAFLOQUE, identificado con DNI N° 0772.6598 en calidad de Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento, GUILLERMO GUSTAVO PAREDES SAN ROMÁN, identificado con DNI N° 29328954 en calidad de Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica y JANE CECILIA CÓRDOVA JIMÉNEZ, identificada con DNI N° 40892119 en calidad de Jefa de la Unidad de Recursos Humanos (e), y de la otra parte el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS–SINTRADE, debidamente representado por los señores: MOISÉS LOO PALTI identificado con DNI N° 07599562 en calidad de Secretario General, ALBERTO VIDAL Y PALOMINO, identificado con DNI N° 22408844 en calidad de Secretario de Defensa e IRENE DEL ROSARIO CASTRO RIVAS, identificada con DNI N° 08115752 en calidad de Secretaria General Adjunta; asesorados por la abogada MIRIAM ROSA RAMIREZ SALDIVAR con Registro C.A.L. N° 22616, quienes han sido convocados a reunión de conciliación.

Luego de iniciada la diligencia y de haber deliberado las partes, se deja constancia de los cuerdos arribados:

#### **CLÁUSULA PRIMERA: Participación en la Elaboración de los Documentos de Gestión de Personal**

El Sindicato contribuirá con aportes para la mejora de los instrumentos de gestión que correspondan realizar a la Entidad.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA: Iniciativas de Capacitación**

La Entidad se compromete a cumplir con lo

establecido en el Plan de Desarrollo de Personas – PDP incorporando en el Comité un representante elegido por los trabajadores.

#### **CLÁUSULA TERCERA: Seguro de Vida**

La Entidad se compromete a continuar otorgando el seguro de vida por accidentes personales y seguro de vida por viaje.

#### **CLÁUSULA CUARTA: Licencias sin goce de haber**

La Entidad se compromete a modificar su Reglamento Interno de Trabajo a fin de ampliar por un año adicional (en total 2 años) el otorgamiento de licencia sin goce de haber a favor de sus trabajadores por motivos personales y/o por designación en cargos de confianza.

#### **CLÁUSULA QUINTA: Horario de Trabajo en las Oficinas Zonales**

DEVIDA conviene en establecer los horarios de trabajo de los trabajadores de las oficinas zonales de acuerdo con los horarios habituales dispuestos por el Gobierno Regional de su ámbito.

#### **CLÁUSULA SEXTA: Uniformes de Trabajo**

La entidad conviene en otorgar por condición de trabajo de manera anual 02 uniformes de trabajo para verano e invierno consistentes en lo siguiente:

Verano para varones: 01 saco, 02 pantalones, 02 camisas, 01 corbata y un par de zapatos.

Verano para damas: 01 pantalón, 01 vestido, 02 blusas, 01 chaqueta y 01 par de zapatos.

Invierno para varones: 01 saco, 02 pantalones; 02 camisas, 01 corbata y un par de zapatos.

Invierno para damas: 02 pantalones, 01 sacón, 02 blusas y 01 par de zapatos.

#### **CLÁUSULA SÉPTIMA: Tolerancia en la hora de ingreso**

DEVIDA conviene en establecer una tolerancia de veinte (20) minutos mensuales al horario de ingreso de los trabajadores a nivel nacional sin condición alguna.

## **CLÁUSULA OCTAVA: Acondicionamiento de los ambientes de trabajo y servicios**

La Entidad se compromete a cumplir con las Directivas de Defensa Civil en cuanto al acondicionamiento de los ambientes de trabajo.

## **CLÁUSULA NOVENA: Ambientes y facilidades para la labor sindical**

La Entidad otorgará en un plazo de tres (03) meses a partir de la fecha y por tiempo indefinido un local adecuado, dentro de la Institución para el funcionamiento administrativo del Sindicato en condiciones adecuadas, y asumirá los correspondientes servicios de mantenimiento, electricidad y acceso a internet, así como el siguiente mobiliario:

- 02 escritorios con sus sillones respectivos.
- 01 computadora debidamente equipada con una antigüedad no mayor de un año.
- Acceso a internet sin restricciones para uso exclusivo de la función sindical.
- 01 impresora.
- 01 teléfono con una línea.
- 01 fotocopidora.
- 01 mesa de reuniones para 10 personas con sus sillones respectivos.

Asimismo, brindará las facilidades para el otorgamiento de un ambiente adecuado para la realización de las reuniones de asambleas ordinarias y extraordinarias que se comunicarán con 15 días de anticipación.

## **CLÁUSULA DÉCIMA; Arbitraje Voluntario**

Las partes acuerdan que acudirán a la vía del Arbitraje Voluntario respecto de los siguientes puntos:

### A) Condiciones Económicas

1. Prestación Alimentaria.
2. Pago de cuotas de la EPS.

3. Bonificación por vacaciones.

4. Montos de CTS no depositados.

### B) Condiciones Laborales

1. Participación en el proceso de inclusión en la Ley Servir.

2. Desplazamiento de personal

Las partes manifiestan su conformidad con lo expresado en las cláusulas precedentes, por lo que suscriben la presente en señal de conformidad.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad.

Siendo las 5:00 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.



**CONVENIO  
COLECTIVO DE  
TRABAJO PERÍODO  
2017-2018 SUSCRITO ENTRE  
LA EMPRESA DEPRODECA S.A.C**

y el Sindicato de Trabajadores de la empresa  
Deprodeca S.A.C.

## Expediente N° 23-2018-MTPE-DPSCLRSEL

En la ciudad de Lima, siendo las 3:30 p.m., del día martes 03 de abril de 2018 en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, contando con la asistencia de Fabiola Giudiche Uzátegui en calidad de Abogado Conciliador; se deja constancia de la asistencia del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRODECA S.A.C.-SITRADEP, -en adelante "LOS TRABAJADORES" representado por los señores: JOSÉ EDGARDO GONZALES CASTILLO identificado con DNI N° 08173741 en calidad de Secretario General, CARLOS ANTONIO PADILLA TORRES identificado con DNI N° 10423572 en calidad de Secretario de Defensa y RONAL MANUEL FLORES BAZÁN identificado con DNI N° 10707767 en calidad de Secretario de Economía, asesorados por el señor JULIO CÉSAR HUINCHO RETUERTO identificado con DNI N° 40450276 en calidad de Secretario General de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PRIVADA DEL PERÚ, y de otra parte la empresa DEPRODECA S.A.C., en adelante "LA EMPRESA", representada por los señores: RAFAEL LUIS NOÉ QUIROZ identificado con DNI N° 07427387 en calidad de Gerente de Recursos Humanos, JOSÉ ANTONIO SARDÁ BUENO identificado con DNI N° 29259025 en calidad de Apoderado y NORVIL DELGADO NUÑEZ identificado con DNI N° 07307689 en calidad de Apoderado, quienes concurren a la reunión extra proceso programada para el día de hoy.

Luego de iniciada la diligencia y de haber deliberado ampliamente las partes, se deja constancia de los acuerdos arribados con relación al pliego de reclamos 2017-2018:

### 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo será de aplicación para los trabajadores que se encuentren afiliados al

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA DEPRODECA S.A.C. y que tengan contrato de trabajo vigente al 10 de julio de 2017 así como a la fecha de suscripción de este convenio colectivo, en cumplimiento con las disposiciones contenidas en los Art. 9°, 43° y 46° del D.S. 010-2003-TR y Art. 34° del D.S. 011-92-TR.

### 2.- AUMENTO GENERAL

LA EMPRESA otorgará un incremento remunerativo de SI. 130.00 (Ciento Treinta y 00/100 soles) mensuales en la remuneración básica a LOS TRABAJADORES que tengan contrato de trabajo vigente al 10 de julio de 2017 y vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio colectivo.

Dicho incremento será retroactivo al 10 de julio del año 2017.

### 3.- TRABAJO EN FRÍO

LA EMPRESA otorgará a partir del mes de mayo de 2018, a LOS TRABAJADORES que laboran habitualmente en frío o en operaciones o procesos bajo temperaturas menores a menos de 5°C, una bonificación por trabajo en frío equivalente al 7% de su remuneración básica, siempre que tengan contrato de trabajo vigente al 10 de julio de 2017 y vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de este convenio colectivo.

### 4.- PREMIO POR EXCELENCIA ACADÉMICA

LA EMPRESA otorgará diez premios escolares de SI. 900.00 (Novecientos y 001100 soles) cada una, en el mes de mayo de 2018, a los hijos de los trabajadores más destacados que obtengan las mejores notas (04 para nivel primario y 06 para nivel secundario).

Para el otorgamiento de dichos premios, la Empresa y el Sindicato en el mes de abril de 2018, evaluarán

la documentación pertinente para la entrega de los premios a los hijos de los trabajadores seleccionados.

#### **5.- BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO**

LA EMPRESA otorgará una bonificación por cierre de pliego, por única vez, de S/ 460.00 (Cuatrocientos sesenta y 001100 soles) a LOS TRABAJADORES que cumplan con los requisitos de la cláusula precedente.

#### **6.-APOYO SINDICAL**

LA EMPRESA otorgará por única vez, un apoyo económico al Sindicato de SI. 3,000.00 (Tres mil y 001100 soles), cuyo desembolso se efectuará en el mes de abril del presente año.

#### **7.- LICENCIA SINDICAL**

LA EMPRESA conviene en otorgar licencia sindical remunerada a los tres dirigentes sindicales principales, Secretario General, Secretario de Defensa y Secretario de Organización de 30 días para cada uno, pudiendo ceder parte de esos días para otro miembro de su Junta Directiva.

En caso que el número de afiliados superen los 100, por cada 50 afiliados más, se incrementará una licencia sindical para otro dirigente.

#### **8.- VIGENCIA DEL CONVENIO**

Las partes convienen en modificar la vigencia de este convenio que será del 01 de agosto de 2017 al 31 de julio del 2018. Los 21 días del mes de julio de 2017, serán reembolsados como parte del reintegro, tomando como referencia el incremento remunerativo a que se refiere la cláusula segunda.

#### **9.- REINTEGROS**

Las partes convienen que el íntegro de los reintegros que corresponde por la aplicación del convenio colectivo se aplicará en la planilla del mes de abril de 2018.

El incremento salarial figurará en la planilla de remuneraciones a partir del mes de abril de 2018.

El reintegro del depósito CTS correspondiente al semestre mayo-octubre 2017 así como el depósito CTS del semestre noviembre 2017- abril 2018, se efectuará con el depósito CTS el 15 de mayo de 2018.

Las partes manifiestan su conformidad con lo expresado en las cláusulas precedentes, por lo que suscriben el presente convenio colectivo señal de conformidad.

Finalmente, se deja constancia que con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo se da por culminado el procedimiento de negociación colectiva seguido en el Expediente Administrativo N° 23-2018-MTPE-DPSCLRSEL.

Con lo que se dio por terminada la presente diligencia, leída que fue, firman su conformidad.

Siendo las 8:00 p.m.; se levanta el presente Convenio Colectivo de Trabajo para los fines que correspondan.

# ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN DE CONCILIACIÓN

EXPEDIENTE N° 289-2018-MTPE/2.14-NC



En la ciudad de Lima, siendo las 10.00 a.m., del día 11 de setiembre de 2018 en las instalaciones de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, se hizo presente el PODER JUDICIAL, siendo representado por los señores: CESAR AUGUSTO GARCÍA CESPEDES, identificado con DNI N° 06268887, en calidad de Gerente de Recursos Humanos y Bienestar; LUCIEN ZELA FIERRO, identificado con DNI N° 09194323, en calidad de Gerente de Planificación; GILBERTO SARA VIA MUNAYCO, identificado con DNI N° 21819967, en calidad de Sub Gerente de Remuneraciones; FREDDY VASQUEZ RIOS, identificado con DNI N° 07486082, en calidad de Sub Gerente de Relaciones Laborales; siendo asesorados por los abogados JAIME YVAN ZEGARRA DÍAZ, identificado con registro de CAL N° 24735 y DANIEL LUÍS BARRIENTOS MOLINA, identificado con registro de CAL N° 56164 en calidad de Asesores legales y de la otra parte la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL-FNTPJ, siendo representado por sus dirigentes y miembros de la comisión negociadora señores: GINO ELVER SALDAÑA CALDERON, identificado con DNI N° 41402381, en calidad de Secretario General de la FNTPJ; SAÚL ALONSO NAVARRO GONZALES, identificado con DNI N° 07631919, en calidad de Secretario General-SIDEJULN; JOSE ANTONIO AÑORGA MONTENEGRO, identificado con DNI N° 09637214, en calidad de Secretario General de Tumbes; Sra. LILIANA ROJAS ESPINOZA, identificada con DNI N° 010205315, en calidad de Secretaria de Organización; JAIME GABRIEL CAMAN MONCADA, identificado con DNI N° 05351254, en calidad de Secretario de Control y Disciplina; CARLOS ANTONIO ORTIZ LIZA, identificado con DNI N° 07628097, en calidad de Secretario de Defensa; quienes concurren a la reunión de Conciliación programada

para el día de hoy.

Iniciada la diligencia, luego de amplias deliberaciones, las partes acuerdan lo siguiente:

## **I. DEMANDAS DE ORDEN GENERAL**

1.1. El Poder Judicial se compromete en ratificar y ejecutar íntegramente todos los convenios colectivos suscritos con la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial-FNTPJ, en sus mismos términos; así como, reconocer la Resolución Administrativa N° 023-A-87-DIGA/PJ, en tanto no se opongan a la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, su Reglamento, Directivas y normatividad vigente.

1.2. El Poder Judicial y la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú-FNTPJ, asumen el compromiso de realizar una lucha conjunta en defensa de la autonomía e independencia del Poder Judicial y en la obtención de un Presupuesto General de la República, exigiendo el absoluto respeto al artículo 145° de la Constitución Política del Perú.

1.3. El Poder Judicial, ratifica su voluntad de irrestricto respeto a la libertad sindical conforme a los convenios internacionales N° 87°, 98°, 151° y 154° de la OIT.

1.4. El Poder Judicial se compromete a elevar la propuesta de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial del Perú-FNTPJ, de conformar una comisión de alto nivel para la formulación en un plan de lucha anticorrupción inclusiva y democrática, la que estaría integrada por tres miembros, un representante del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ), un representante de la Gerencia General del Poder



Judicial y un representante de la FNTPJ.

## II. DEMANDAS DE ORDEN LABORAL Y SOCIAL

2.1. Poder Judicial, se compromete actualizar la Resolución Administrativa N° 179- 2004-CE-PJ que aprueba “La constitución de las Comisiones de Asuntos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia y la Comisión Nacional de Asuntos Laborales del Poder Judicial”, de acuerdo al nuevo marco normativo, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, Ley N° 30745 y su Reglamento aprobado por Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ; y, a cursar comunicaciones a las Cortes Superiores de Justicia de la República para su instalación y cumplimiento.

2.2. El Poder Judicial se compromete en considerar en el proyecto de presupuesto del ejercicio 2019, financiamiento para acondicionar, de acuerdo a los estándares de seguridad y salud en el trabajo, locales y mobiliario (anaqueles y ángulos ranurados), adecuados para el funcionamiento de los archivos en todo el territorio nacional, así como, dotar mascarillas, guantes, mandiles, alcohol y leche para los trabajadores judiciales que laboran en los archivos.

2.3. El Poder Judicial se compromete a cumplir con las directivas sobre otorgamiento de movilidad diaria a los servidores judiciales del Servicio de Notificaciones-SERNOT

Asimismo, se compromete de solicitar a las áreas de logística y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyo para el otorgamiento de material logístico necesario para la realización de su labor y un kit de protección contra rayos UV, el mismo que constará de gorra, protector solar y lentes de sol, ello en cumplimiento a la Ley N°30102 “Ley sobre medidas preventivas contra los efectos nocivos de la radiación solar”.

2.4. El Poder Judicial conviene en otorgar licencia con goce de haber hasta por quince

(15) días calendario a los trabajadores, por el fallecimiento de un familiar directo (cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad), conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, Ley N° 30745, aprobado por Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ.

2.5. El Poder Judicial conviene en seguir reconociendo el pago por concepto de encargatura, a los trabajadores judiciales que desempeñan temporalmente funciones en un cargo de mayor responsabilidad, siempre que exista plaza vacante y presupuestada, mientras se realiza el respectivo concurso de selección de personal, ello acorde a lo establecido mediante Directiva N° 05-2010-GG-PJ sobre “Normas para el reconocimiento del pago de encargaturas a los servidores del Poder Judicial sujetos al régimen laboral de la actividad privada”, aprobada con Resolución Administrativa de la Gerencia General del Poder Judicial N° 605-2010-GG-PJ de fecha 05 de noviembre de 2010.

2.6. Poder Judicial conviene en implementar y dar cumplimiento al Reglamento de Concursos Públicos Interno y Externo en el Poder Judicial para el personal jurisdiccional y administrativo de este poder del Estado, una vez sea aprobado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ).

2.7. El Poder Judicial se compromete a continuar con los planes vigentes para la cobertura de las EPS, garantizando su factibilidad presupuestal, además de gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para que los exámenes

2.8. El Poder Judicial, se compromete a implementar las directivas sobre concursos internos de promoción y ascensos para los trabajadores judiciales de todo el país, con la participación de la FNTPJ, como veedor de los concursos.

2.9. El Poder Judicial, se compromete a

uniformizar el horario de trabajo a nivel nacional de los trabajadores judiciales, respetando las ocho horas de labores diarias, conforme a lo regulado en la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, Ley N° 30745.

2.10. El Poder Judicial, se compromete a cursar comunicación a las Cortes Superiores de Justicia de la República, para que se dé cumplimiento a la compensación de horas de los trabajadores que realizan el turno penal permanente, en salvaguarda de sus derechos laborales.

2.11. El Poder Judicial, se compromete a evaluar el costo para ver la viabilidad con respecto a la ampliación de los seguros EPS de 18 a 24 años de los hijos de los trabajadores.

2.12. El Poder Judicial se compromete, para el ejercicio presupuesta 2019, solicitar recursos para atender la implementación en las Cortes Superiores de Justicia de la República, ambientes para que funcionen cunas, lactarios y comedores institucionales.

2.13. El Poder Judicial, conviene en facilitar oficinas a los sindicatos bases afiliados a J, para lo cual cursará oficios a las Cortes Superiores de Justicia.

Administrativa N° 216-2018-CE-PJ de fecha 19 de julio de 2018.

3.3. El Poder Judicial se compromete en hacer el pago de sentencias conforme al marco normativo vigente.

EL presente convenio entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2019, y será por el plazo de un (01) año, de conformidad a lo regulado en el penúltimo párrafo del artículo 36° de la Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.

Queda entendido que con el presente convenio colectivo se da por solucionado en forma total y definitiva al pliego de reclamos presentado por la FNTPJ a la Institución, quedando entendido también que las peticiones contenidas en el referido pliego que no han sido recogidas en el presente convenio colectivo fueron retiradas del petitorio por no existir acuerdo de partes, manteniendo su vigencia los beneficios establecidos en convenios colectivos anteriores.

Habiendo sido leído el presente convenio colectivo, por ambas partes, éstas se ratifican y la suscriben en señal de conformidad.

Siendo las 11.50 horas, leída que fue el presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes intervinientes lo suscriben en señal de conformidad.

### **III. DEMANDAS DE ORDEN ECONÓMICO**

3.1. En el Proyecto de Presupuesto del Poder Judicial para el Año Fiscal 2019, ya se ha considerado el financiamiento para el reajuste de la Escala Remunerativa a favor de los trabajadores judiciales.

3.2. El Poder Judicial conviene en gestionar a favor de los trabajadores judiciales una bonificación personal, por la antigüedad en el servicio, a razón del 5% de la remuneración básica y computada por quinquenios, sin exceder los ocho quinquenios, conforme a lo regulado en el artículo 57°, literal b) del Reglamento de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, aprobado por Resolución



# ACTUALIDAD LABORAL

[www.actualidadlaboral.com](http://www.actualidadlaboral.com)

EDITADO POR:

