

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN

Sala Laboral Permanente de Huancayo

Jirón Parra del Riego N° 400, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

Sumilla: Por la naturaleza de la función, su importancia en la actividad principal de la universidad y su ubicación en su estructura orgánica, la coordinadora del área de investigación sólo puede prestar sus servicios en una relación laboral subordinada y no mediante una contratación civil.

Expediente N° 01835-2016-0-1501-JR-LA-02

JUECES : Corrales, Cristoval y Montes

PROVIENE : 2° Juzgado Especializado de Trabajo

GRADO : SENTENCIA APELADA

Juez Ponente : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO

RESOLUCIÓN N° 09

Huancayo, 18 de mayo de 2017.

En los seguidos por Nadir Salinova Marín Tarazona contra la Universidad César Vallejo sobre indemnización por despido arbitrario y otros, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° - 2017

I. ASUNTO

II. Materia del Grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia contenida en la Resolución N° 5 del 17 de marzo de 2017 que obra a páginas 1,928 y siguientes en el extremo que declara FUNDADA en parte la demanda, con lo demás que contiene.

Fundamentos del recurso

La mencionada resolución es apelada por la parte demandada mediante recurso de pp. 1,955 y ss., cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

2. Es falso que la demandante cumpliera la función de atención al público, pues solo se limitaba a ser coordinadora del área de investigación.

3. Entre la entidad demandada y la actora solo existía un contrato de locación de servicios, debido a que ella es trabajadora dependiente de una institución educativa estatal; en ese sentido resultaría imposible que se haya dedicado a una labor permanente en otra institución.

4. El juez de origen realiza un errado análisis sobre los rasgos de laboralidad, pues centra su decisión en dos documentos unilaterales. En primer lugar, el acta de entrega de cargo es un documento unilateral redactado por la demandante ex profesamente para el presente caso; el hecho de que este documento haya ingresado por mesa de partes de la universidad no prueba ninguna relación laboral. Del mismo modo, el horario de trabajo es un documento elaborado y propuesto por la misma trabajadora, tal es así que en él aparece como autora del mismo, por lo que no puede tomarse como un elemento suficiente para acreditar subordinación.

5. La demandante, en cualquier caso, podría ser considerada como personal de confianza, pues no estaba sujeta a fiscalización; por consiguiente, no le correspondería el pago de la indemnización que reclama.

TEMA DE DECISIÓN:

6. En la presente controversia, corresponde determinar si:

- La demandante mantuvo un vínculo laboral de régimen privado a plazo indeterminado con la Universidad César Vallejo.
- El pago o no de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales.

II. FUNDAMENTOS

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios

7. El contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”.

8. De lo expuesto, se aprecia, como sostiene Infantes , que: “el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”.

Principio de primacía de la realidad

9. El Tribunal Constitucional estableció en la Sentencia recaída en el Exp. N° 0833-2004-AA/TC, sobre el principio de primacía de la realidad que: “(...) en virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución-, según el cual, en

caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...).”

Elementos de la relación laboral

10. Según Puntriano Rosas para que opere el mencionado principio resulta importante acreditar en los hechos que la relación que vincula a las partes es de naturaleza laboral. Tengamos en cuenta que la misma presupone la existencia de tres elementos esenciales, a saber:

- **Prestación personal:** La prestación de servicios es la obligación del trabajador de poner a disposición del empleador su propia actividad laboral, la cual es inseparable de su personalidad, y no un resultado de su aplicación que se independice de la misma.
- **Remuneración:** Atendiendo el carácter oneroso del contrato de trabajo, podemos definir la remuneración como la obligación del empleador de abonar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que éste pone a su disposición.
- **Subordinación:** Vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, y dirección del otro, son los dos aspectos centrales del concepto.

11. Ahora bien, existen casos específicos en que los elementos esenciales mencionados no se evidencian de manera fehaciente, situación que, como sostiene Neves Mujica “se agudiza y dificulta nuestra calificación cuando alguna de las partes, generalmente el empleador, pretende encubrir la existencia del vínculo laboral para evitar el cumplimiento de sus obligaciones frente al trabajador.”

12. En estos casos, la doctrina sugiere recurrir a los rasgos sintomáticos de la relación laboral, los que podrán ser definidos como “un conjunto de elementos de hecho de los más diversos que permiten decidir a quien efectúa la calificación, muchas veces indirectamente y por vía de

presunción, sobre la existencia de un vínculo de subordinación jurídica no necesariamente porque sean evidencia de un mando efectivo, sino indicios de la presencia del derecho de mandar y la obligación de obedecer”.

13. Algunos de estos rasgos sintomáticos son:

- La incorporación del trabajador en el proceso productivo de la empresa, es decir, estar incorporado en la organización del empleador.
- El lugar de ejecución del contrato, siendo un indicio de subordinación que el servicio se preste en las instalaciones del empleador.
- El cumplimiento de un horario de trabajo.
- El control efectivo del trabajador.
- La continuidad y la permanencia.

Presunción de Laboralidad

14. El artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT) señala que “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

15. Sostiene Puntriano Rosas que “la presunción de laboralidad se esgrime como una herramienta de facilitación probatoria al trabajador con la finalidad que resulte más sencillo poder demostrar la existencia de una relación laboral, y a su vez pueda exigir los derechos laborales que le corresponden”.

16. El profesor Puntriano, sobre el principio de la desigualdad compensatoria en materia probatoria en el proceso laboral, anota lo siguiente: “Nuestra Ley recoge una serie de herramientas de facilitación probatoria para la parte trabajadora (...) debido al supuesto de desigualdad entre las partes, pues el trabajador posee difícil acceso a los medios probatorios. (...) Se recogen una serie de herramientas para compensar dicho desequilibrio. Una de esas herramientas son los

sucedáneos de los medios de prueba previstos. Esta distribución de la carga de la prueba es una manifestación del principio tuitivo propio del proceso laboral, pues apunta a “reequilibrar la posición de desigualdad inicial del demandante y garantizar así la paridad de armas”.

17. Por otro lado, en la Recomendación N° 98 sobre la Relación de Trabajo adoptada en el año 2006 en la 95° Conferencia Internacional, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha fijado líneas directrices que concordando con lo expresado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 17 de la STC N° 02111-2010-PA/TC podría ser sintetizadas bajo tres tópicos básicos:

- La política nacional debería incluir medidas tendientes a luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho.
- La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.
- Los Estados miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

La jurisprudencia

18. Sobre el particular, cabe traer a colación la Cas. Lab. N° 14440-2013 LIMA, que en su parte pertinente establece el criterio jurisprudencial siguiente:

(...), si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral salvo prueba en contrario; cierto es que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios razonables del carácter laboral de la relación bajo discusión. En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante, sino solamente facilitarle dicha actividad (...)

19. La prueba indiciaria

Este tipo de prueba indirecta , supone otorgarle el debido valor probatorio, pues, algunos cometen el error de desdeñarla y preferir la prueba directa como medio idóneo de acreditación. En palabras de Gascón: revela una injustificada minus valoración de la prueba indiciaria, así como un mal entendimiento y una injustificada sobrevaloración de la prueba directa . Sin embargo, solucionando esta controversia doctrinaria, y a la luz del principio tuitivo laboral expresado en su faz procesal, la NLPT en su artículo 23.5, le da la importancia debida a los indicios, a saber:

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya

aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.

Análisis del caso

20. La presente controversia se centra en determinar la naturaleza del vínculo contractual que mantuvo la actora con la demandada, al existir abierta discrepancia entre lo afirmado por las partes, pues en el caso de haberse establecido un contrato laboral del régimen privado a plazo indeterminado con la parte demandada, la actora solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento disciplinario.

Del caso de autos, al no existir un contrato de trabajo ni otro medio probatorio idóneo que acredite de manera directa el vínculo laboral entre ambas partes, entonces, debemos de recurrir a la prueba indiciaria y a la presunción de laboralidad, a fin de determinar si existió o no un contrato laboral a plazo indeterminado, a tenor de lo dispuesto por los artículos de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).

Primer indicio: La incorporación de la trabajadora en la estructura organizacional

21. Para saber si nos encontramos ante un caso cuya función de la demandante estaba inserta en la estructura organizacional, debemos citar a Kast y Rosenzweid , quienes señalan sus principales elementos:

- un patrón de relaciones y obligaciones, es decir, un organigrama y una descripción de puestos de trabajo;
- un criterio de asignación de las tareas a las unidades orgánicas, departamentos y personas;
- la forma en que las diferentes tareas son coordinadas o integradas;

- las relaciones de poder, estatus y jerarquía; y
- las políticas, procedimientos, normas y controles formales que guían y regulan la actividad de los miembros de la organización.

22. Siguiendo esta línea de argumentación, podemos observar según los medios probatorios obrantes en el expediente y admitidos durante la Audiencia de Juzgamiento, que la trabajadora efectivamente formaba parte de una estructura organizacional, pues los diferentes correos electrónicos y documentos exhibidos muestran un patrón de relaciones y obligaciones en un contexto de coordinación e integración con ciertos trabajadores de la empresa.

23. Así por ejemplo, a pp. 71 y ss., se constata que la actora coordinaba directamente con la trabajadora Bertha Ulloa Rubio, encargada del Área de Investigación de la sede principal en la ciudad de Trujillo. Las coordinaciones versaban sobre distintos temas, desde quejas contra docentes (p.73), cumplimiento de disposiciones (p.74) hasta coordinación de reuniones académicas (p.112).

24. Asimismo, si la estructura organizacional está dividida en unidades orgánicas o departamentos, podemos constatar a p. 187, que la actora firmaba como responsable de un área determinada de la universidad (Área de Investigación), lo que desmiente la versión de la demandada al señalar que la trabajadora tenía una labor autónoma e independiente, pues a p. 187, también se observa que la trabajadora enviaba documentos a nombre de la universidad.

Segundo indicio: el lugar de ejecución del contrato

25. Es un indicio de subordinación que el servicio se preste en las instalaciones del empleador. En el presente caso, la actora sostuvo durante la Audiencia de Juzgamiento (10' 04") que contaba con un espacio exclusivo para ella, que era la Oficina de Investigación de la universidad; del mismo modo, la propia demandada reconoce en su escrito de contestación (p. 1,898) que la actora "citaba a los alumnos en el local de la universidad a fin de asesorarlos".

Tercer indicio: el cumplimiento de un horario de trabajo

26. A fin de constatar que la demandante cumplía un horario de trabajo, es importante recurrir al correo electrónico emitido por la Oficina de Coordinación e Información de Junín a la Directora de Administración y Finanzas de la sede central en la ciudad de Trujillo (p.68), en ella se da cuenta de las actividades administrativas y académicas que venía cumpliendo la actora Nadir Marín, entre otros trabajadores, mencionando expresamente el cumplimiento de horarios de trabajo.

Cuarto indicio: el control efectivo del trabajador

27. Otros indicios razonables, lo configuran las diferentes órdenes e instrucciones que recibía la actora de parte de Bertha Ulloa Rubio y Ernesto Vílchez Cuadrado (Coordinadores de la Sede Central en Trujillo y de la región Junín, respectivamente) a través de diversos correos electrónicos.

28. Entre otros, tenemos los siguientes casos: la trabajadora es requerida para dar explicaciones sobre el cumplimiento de ciertas disposiciones (p.74), recibe instrucciones detalladas para la programación de sustentación de tesis (p.142), la citan a reunión de coordinación (p.100), y le remiten la Directiva N° 003 para su conocimiento y aplicación (p.150).

De lo señalado, se desprende que existía un poder de dirección sobre la trabajadora, lo que desmiente la afirmación que hizo la demandada en su recurso de apelación al sostener que, en cualquier caso, la trabajadora podría ser considerada como personal de confianza, pues no estaba sujeta a fiscalización ni control alguno.

Quinto indicio: La continuidad y permanencia

29. Por otro lado, también debe valorarse las actividades económicas realizadas por la demandada, pues en reiterada jurisprudencia el Tribunal Constitucional ha establecido que si en caso las labores realizadas por el trabajador conllevase labores subordinadas y permanentes de la entidad

para la que trabajaba, bastaría dicha circunstancia para afirmar que la relación tiene connotación laboral.

30. En el caso concreto, consta de la Ficha RUC de la SUNAT, p. 21, que la demandada tiene como actividad económica el rubro de enseñanza superior y, como se sabe, la demandante cumplía la función de Coordinadora del Área de Investigación de la Escuela de Post Grado, lo que revela su vocación de permanencia y sometida a reglamentos internos, directivas y órdenes de trabajo.

31. Por otro lado, sostiene la demandada en su recurso de apelación que entre la entidad demandada y la actora solo existía un contrato de locación de servicios, debido a que ella es trabajadora dependiente de una institución educativa estatal; en ese sentido resultaría imposible que se haya dedicado a una labor permanente en otra institución.

32. En respuesta al agravio, debemos de recordar que, si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad de derechos sobre una simulación indebida amparada en el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan, así se estableció en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado en el año 2000 en la ciudad de Tarapoto .

33. En ese mismo sentido, manifiesta el profesor Neves al señalar que el fraude a la ley consiste en: “eludir la regulación de la ley aplicable al hecho (ley defraudada), amparándose en una ley en estricto no aplicable a él (ley de cobertura)”. En el caso que nos ocupa, la ley defraudada sería la que regula la contratación laboral de la actora por parte de la demandada (LPCL), mientras que la ley de cobertura sería la regulación del Código Civil sobre el contrato de locación de servicios.

34. Otro de los agravios que sostiene la demandada en su recurso de apelación es que, el juez de origen habría realizado un errado análisis sobre los rasgos de laboralidad, pues centró su decisión en dos

documentos unilaterales: el acta de entrega de cargo redactado por la demandante ex profesamente para el presente caso y el horario de trabajo elaborado y propuesto por la misma trabajadora, tal es así que en él aparece como autora del mismo, por lo que no podría tomarse como un elemento suficiente para acreditar subordinación.

35. Sobre el particular, debemos señalar que si bien los documentos mencionados por la demandada no generan certeza sobre el verdadero vínculo laboral entre las partes, también lo es que valorando de modo conjunto los indicios y las pruebas aportadas, apreciamos que los cinco hechos indicadores (hecho base) antes establecidos, apuntan a que es verdad que la actora mantuvo una prestación de servicio personal a favor de la demandada (hecho consecuencia), por lo que aplicando la presunción de laboralidad, inferimos que entre las partes existió en realidad un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

36. Dicha presunción de laboralidad, como se sabe, admite prueba en contrario (*iuris tantum*), sin embargo, la demandada no ha logrado desvirtuarla, según la valoración que hemos realizado de su actividad probatoria.

37. En consecuencia, teniendo en cuenta que se encuentra a cargo del empleador demandado, no solamente negar la existencia de una relación laboral sino demostrarlo y, tomando en consideración que: “basta que el trabajador demuestre que prestó servicios de forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo”. Cabe amparar la pretensión de la demandante y reconocer la relación laboral a plazo indeterminado que mantuvo con la Universidad César Vallejo.

Conclusión

38. En ese sentido, al haberse establecido un contrato laboral a plazo indeterminado en el régimen laboral privado, con la parte demandada, la

actora solo podía ser despedida por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad y previo procedimiento previsto legalmente. Por lo que corresponde confirmar la sentencia en el extremo que declara fundada la demandada sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales y, al no haber sido cuestionados los extremos que declaran infundada la demanda por concepto de horas extras y la improcedencia del concepto de escolaridad, cabe confirmar estos extremos, así como el monto indemnizatorio calculado por el juez de origen.

III. DECISIÓN

De acuerdo a los fundamentos expuestos, esta Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación RESUELVE: CONFIRMAR la Sentencia que declara FUNDADA en parte la demanda con lo demás que contiene.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.