

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA**

**Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Sumilla:** *Para determinar la existencia de una relación laboral, en aplicación del principio de primacía de la realidad, es necesario acreditar los elementos de una relación laboral: prestación personal, subordinación y remuneración. Bajo esa premisa, es necesario analizar las funciones desarrolladas por el trabajador para determinar si tiene la calidad de personal de dirección.*

Lima, catorce de junio de dos mil diecisiete

**VISTAS;** la causa número trece mil doscientos noventa y ocho, guion dos mil quince, guion **TACNA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Renee Lagos Cardenas**, mediante escrito presentado el veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos sesenta y uno a quinientos setenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de junio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos cuarenta y ocho a quinientos cincuenta y siete, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veinticinco de febrero de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y cinco a quinientos uno, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda, **y reformándola declaró infundada**; en el proceso laboral seguido con la empresa demandada, **Mariategui JLT Corredores de Seguros S.A.**, sobre nivelación de remuneraciones y otros.

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**CAUSALES DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por el demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha doce de abril de dos mil diecisiete, que corre en fojas cien a ciento seis, del cuaderno de casación, por las causales de:

- i) Infracción normativa por inaplicación del artículo 43° 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 interpretación errónea del artículo 399° de la Ley N°26887, Ley General de Sociedades.*
- iii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 16° de la Resolución SBS N°1797-2011.*

Es necesario expresar, que 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 setenta y nueve a ochenta y nueve, subsanada en fojas noventa y cinco a ciento uno, el actor solicita el reconocimiento y nivelación de su sueldo, pago de adeudos y beneficios sociales; además, del pago de una indemnización por despido arbitrario; más intereses, con costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante Sentencia de

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015**

**TACNA**

**Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

fecha veinticinco de febrero de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que durante el período comprendido entre el uno de abril de dos mil diez hasta el veinticuatro de mayo de dos mil doce, ha existido un vínculo laboral, al aplicarse la presunción de laboralidad. En consecuencia, corresponde los adeudos laborales y sus incidencias; además, del pago de una indemnización por despido arbitrario, por no haber probado la demandada la causa justa de despido.

**c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de junio de dos mil quince, revocó la sentencia emitida en primera instancia, en el extremo que declaró fundada en parte la demanda y reformándola declaró infundada, argumentando que el accionante no ha cumplido con todos los requisitos que se exige para que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se establezca que entre las partes exista un contrato de trabajo. De otro lado, indica que realizando un análisis de los artículos 396° al 400° de la Ley N° 26887, Ley General de Sociedades, no se advierte que se establezca la dependencia y subordinación entre la oficina sucursal y la principal, menos aún la dependencia y subordinación de las personas que prestan servicios en dichas oficinas. Asimismo, señala que el actor no fue designado como administrador de la empresa demandada, sino como representante legal, no estableciéndose en la Resolución de SBS N° 1797-2011 y la Partida Registral N° 00807818, que exista subordinación entre el representante legal y el directorio.

**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

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

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. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** La causal denunciada en el *ítem i)*, está referida a la inaplicación del **artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

El dispositivo legal, en mención, prescribe que:

*“Artículo 43.- Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial (...).”*

**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 entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, pues, el demandante prestó labores como personal de dirección, o por el contrario solo ha concurrido una relación de naturaleza civil.

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015**

**TACNA**

**Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Quinto: Alcances del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación.

Asimismo, se debe tener presente que el derecho de trabajo, bajo el principio protector, privilegia una contratación a plazo indeterminado, toda vez que el trabajador, va a adquirir una mayor estabilidad en su centro labores; en consecuencia, se puede establecer que existe una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Bajo esa misma línea, el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, está planteado en términos de presunción de laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo<sup>1</sup>, que son: prestación personal, subordinación y remuneración; es decir, que 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.

---

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El Derecho Individual del Trabajo en el Perú”*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, p. 65-76.

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Sexto: Precisiones para determinar la existencia de una relación laboral**

Para determinar la existencia de un contrato de trabajo es necesario que estén presentes sus tres elementos esenciales: i) prestación personal: es la actividad cuya utilización es objeto del contrato de trabajo, es la 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 ejecutar la prestación comprometida, la cual no podrá ser transferida en todo 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ii) 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; y iii) la subordinación, es uno de los elementos más determinantes para la existencia de la relación laboral, 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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.

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Adicionalmente, a los elementos esenciales del contrato de trabajo, podemos servirnos de los rasgos de laboralidad, establecidos por el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el expediente N°03198-2011-AA "(...) *para determinar si existió una relación de trabajo indeterminada entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud*".

**Séptimo: Respecto al personal de dirección**

El trabajador de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Al respecto, resulta ilustrativo señalar que el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha quince de marzo de dos mil siete, recaída en el expediente N°03501-2006-PA/TC, señala:

*"Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el **personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él**. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con*

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

*el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.*

*14. De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.*

*15. Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera:*

- a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;*
- b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y,*
- c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.*



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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

16. **De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita**". (Subrayado y negrita es nuestro).

**Octavo: Solución al caso concreto**

De la revisión del Convenio de Servicios de Consultoría, que corre en fojas cinco a nueve, se verifica que el demandante se comprometió a colaborar con la empresa en la captación de clientes nuevos potenciales y/o recomendar a sus prospectos que compren sus seguros por intermedio de la empresa, con el entendimiento de que todos los servicios de dichas cuentas serán ejecutadas exclusivamente por la empresa. Asimismo, de las cláusulas cuarta, quinta y sexta se aprecia que se consigna la exclusividad que debe ejercer el consultor y las responsabilidades de ambas partes (actor y demandada); además, de la confidencialidad sobre cualquier tipo de información de la empresa.

De otro lado, se verifica de la partida registral N°000807818, que corre en fojas diez a once, que el actor ejerció el cargo de representante legal de la empresa en materia de seguros en la sucursal Tacna, señalando entre sus facultades: "a) Representar a la sociedad en la jurisdicción de la sucursal Tacna. Suscribiendo toda la documentación inherente a la Presentación de propuestas y cotizaciones dirigida hacia los potenciales clientes, así como la documentación referida al servicio de asesoría luego de la colocación (...), b) Informar al Directorio de la Empresa sobre la marcha de la Sucursal (...), c) Ejercer facultades que expresamente le delegue el Directorio". Asimismo, en la Constancia de fecha veintiuno de febrero de dos mil once, se determina que la empresa demandada se encuentra inscrita en el registro del sistema de seguros con Resolución S.B.S, estando representada por el actor; De otro lado, se corrobora con el correo de fecha nueve de mayo de dos mil doce, que corre en fojas catorce y

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

comunicaciones, entre otras que datan del año dos mil diez al dos mil doce, que corre en fojas cuarenta y dos a sesenta y tres, respecto a las coordinaciones que se realizaba con el demandante respecto a los servicios de la empresa.

De acuerdo a lo anotado, se acredita que el actor prestó servicios en forma personal y permanente, pues las labores fueron de carácter personal de la prestación de servicios, característica que no es propia del contrato de naturaleza civil. Por otro lado, se corrobora que el actor se encontraba bajo el poder de dirección de la demandada y que las funciones realizadas no son autónomas, pues tenía que permanecer en la empresa para realizar las coordinaciones sobre cualquier tema respecto a la sucursal que estaba a su cargo, tal como se verifica durante los años dos mil al dos mil doce, debiendo tener presente los acuerdos del directorio, funciones que no estaban propiamente ligadas con la consultoría. Asimismo, se aprecia el elemento de remuneración, por el monto percibido como contraprestación, en observancia de los recibos por honorarios que obran en autos.

De esta manera, corresponde indicar que si bien ejercer la representación legal de una empresa, no es una prueba absoluta para determinar que existe una relación laboral, también es cierto, que se requiere la acreditación de los elementos de la relación laboral, siendo el más importante el de la subordinación; situación de hecho que se ha verificado en el caso de autos. Además, de tener en cuenta que por el giro de la empresa y al constituir una sucursal se requería de un representante legal permanente y que para la apertura de oficinas, entre otras, el intermediario o auxiliar de seguros, ejerce la administración y representación de la empresa; en concordancia con lo previsto en la Ley N°26887 y Resolución S.B.S N°1797-2011.

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015**

**TACNA**

**Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

De acuerdo a lo expuesto, se infiere que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, ostentando el demandante un cargo de dirección, pues tenía poder de dirección y representación de la empresa demandada.

**Noveno:** Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado por inaplicación el artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por consiguiente, la causal contenida en el ***ítem i)*** deviene en **fundado**. En ese contexto, corresponde que se otorgue los derechos relacionados a la relación laboral pretendidos en el proceso.

**Décimo:** Respecto las causales denunciadas en los ***ítems ii) y iii)***, se debe expresar que el recurrente las invoca para cuestionar la relación de naturaleza laboral que existió entre las partes; sin embargo, dicha controversia fue resuelta en el considerando precedente, motivo por el cual, carece de objeto pronunciarse sobre las causales citadas; en consecuencia, devienen en **infundadas**.

Por estas consideraciones:

**DECISIÓN:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Renee Lagos Cardenas**, mediante escrito presentado el veinticuatro de junio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos sesenta y uno a quinientos setenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha diez de junio de dos mil quince, que corre en fojas quinientos cuarenta y ocho a quinientos cincuenta y siete; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veinticinco de febrero de dos mil

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

**CASACIÓN LABORAL 13298-2015  
TACNA  
Nivelación de remuneraciones y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

quince, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y cinco a quinientos uno; **ORDENARON** que la demandada le abone a favor del demandante la suma de treinta mil doscientos cincuenta y siete con 67/100 nuevos soles (S/.30,257.67), con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la parte demandada, **Mariategui JLT Corredores de Seguros SA.**, sobre nivelación de remuneraciones y otros; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**HUAMANÍ LLAMAS**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**CHAVES ZAPATER**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**MALCA GUAYLUPO**

*Jmrp*