



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL**

EXPEDIENTE N° : 00141-2014-0-1618-JM-LA-01
DEMANDANTE : CESAR LEONEL RODRIGUEZ ANDRADE
DEMANDADO : PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC Y OTRO
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES.

RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE:

Trujillo, dieciséis de agosto
del dos mil diecisiete.-

VISTOS; En Audiencia Pública, la Segunda Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad, expide la siguiente **SENTENCIA:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA.-

1. Es materia de apelación **la sentencia (Resolución DIEZ), de fecha once de julio de 2016, de fojas 416-451** que declara **INFUNDADA** la extromisión procesal, formulada por el abogado y apoderado judicial del **PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC. FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA** interpuesta por **CESAR LEONEL RODRIGUEZ ANDRADE** contra el **PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC Y LA PROCURADURIA PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD**; en consecuencia: declaró la **DESNATURALIZACIÓN** de los contratos de locación de servicios suscritos entre el demandante y el Proyecto Especial Chavimochic, por los periodos de junio y agosto del 2008, y los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico por los periodos del 03 de junio del 2009 al 02 de julio del 2009, del 10 de agosto del 2009 al 10 de setiembre del 2009, del 19 de octubre del 2009 al 31 de diciembre del 2009, del 21 de enero del 2010 al 03 de marzo del 2010, del 29 de marzo del 2010 al 29 de julio del 2010, del 15 de mayo del 2014 al 24 de agosto del 2014 y desde el 08 de setiembre del 2014 al 31 de diciembre del 2014; por consiguiente, **ORDENO** que la demandada **RECONOZCA** al demandante como trabajador a plazo indeterminado perteneciente al Decreto Legislativo N° 728, por los periodos antes descritos, conforme a los fundamentos expuestos precedentemente. Asimismo, **ORDENO** que la demandada pague a favor del demandante la suma de S/. 29,294.36, por concepto de pago de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual: S/. 10,639.16; pago de asignación familiar: S/. 1,315.00; pago de gratificaciones: S/. 10,842.76; pago de vacaciones no gozadas: S/. 3,429.45; y, pago de la compensación por tiempo de servicios: S/. 3,067.99; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. **INFUNDADA** la demanda respecto a la pretensión de pago de alimentación principal, afiliación al sistema de pensiones, pago de cotas del proceso y deducción por parte de la demandada del impuesto a la renta de quinta categoría y aportes previsionales. **CUMPLA**, con el pago de los **INTERESES LEGALES** correspondientes desde la fecha del incumplimiento de pago de los conceptos señalados hasta su total cancelación, los mismos que serán liquidados en ejecución de sentencia. **FUNDADA** la demanda de impugnación de despido ocurrido el 31 de diciembre del 2014; en consecuencia: nulo dicho acto



material de no renovación de contrato y se dispone la reincorporación del accionante en el puesto de técnico liniero en el mismo lugar donde ha venido desarrollando sus funciones u otro similar, dejando establecido que deberá respetar la demandada la condición de trabajador indeterminado que ostenta el accionante. **CUMPLA** la demandada con **PAGAR** al demandante el 15% de la suma determinada en la sentencia o en su equivalente a la suma de S/. 4,394.15 por concepto de HONORARIOS PROFESIONALES, más el 5% de este monto para el Colegio de Abogados de La Libertad.

2. **La parte demandada**, mediante escrito de fojas 454-466, presenta su recurso de apelación, argumentando básicamente lo siguiente:

- a) Que, se establece en forma errónea la denominación al demandante de Obrero Regional, cuando dentro de los documentos de Gestión del Proyecto Especial Chavimochic (PECH), no existe dicha denominación; pues las personas que laboran en el proyecto son consideradas como trabajadores bajo el Régimen Privado. Asimismo, el A quo ni siquiera se detiene a analizar por qué se debería otorgar la denominación de obrero regional.
- b) Que, los grupos ocupacionales que maneja el PECH, quien es una Unidad Ejecutora del Gobierno Regional de La Libertad, son iguales a los establecidos en el artículo 9 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y, haciendo un análisis en relación a la Ley Marco del Empleo Público, al demandante no se le podría denominar obrero regional, en cuanto se encuentra subsumido dentro del artículo 4 de la Ley antes mencionada, el cual prescribe la clasificación de los servidores públicos, encontrándose el actor dentro de lo que se llama auxiliar; en consecuencia, utilizando la lógica del A quo al tratar de clasificar a los trabajadores del PECH en obreros y empleados, se llega a la conclusión que por la misma actividad realizada por el actor no se le podría denominar obrero, sino empleado; en tal sentido, se tendría que aplicar el precedente vinculante Huatuco al presente caso.
- c) Que, el demandante al no haber acreditado en el presente proceso, que ha ingresado mediante concurso público a una plaza presupuestada, vacante de duración indeterminada; en consecuencia, no podría ser reincorporado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo número 728. Esto porque la ratio decidendi del precedente Huatuco es sobre dos aspectos: la condición del trabajador (determinado o indeterminado) y sobre la ruptura del vínculo laboral y no solo sobre esta última.
- d) El A quo no ha tenido en cuenta al momento de resolver, el expediente Número 0017-2014-PI/TC, que indica expresamente que los obreros regionales deben encontrarse adscritos en el Régimen del Servicio Civil, esto porque *"...se debe tender a mantener un régimen uniforme para la función pública sin exclusiones arbitrarias..."*; en tal sentido, el precedente Huatuco debe aplicarse a todos los trabajadores del sector público con régimen laboral privado, incluidos los obreros regionales.
- e) Que, con respecto a la aplicación retroactiva de la norma, cabe precisar que el A quo no ha analizado si el hecho jurídico se cumplió totalmente estando vigente la norma derogada; situación que se ha presentado en el presente caso, ya que como sabemos, la Ley Servir no se ha implementado en la



mayoría de entidades públicas y en el presente proceso se viene discutiendo la reposición o no del precedente vinculante Huatucu.

- f) Con respecto a la desnaturalización de los contratos celebrados entre las partes, el A Quo llega a la conclusión de que existió un contrato verbal de locación de servicios, cuando la misma parte demandante aceptó que suscribió contrato de locación de servicios, hecho ratificado por la demandada, por lo tanto el juez no podía concluir que se encontraba ante la suscripción de contratos de locación de servicios verbales, ya que se siguieron todos los parámetros legales para su suscripción. Asimismo en cuanto a los contratos modales refieren que en los mismos se ha cumplido con establecer la causa objetiva de contratación, ya que en el mismo se consigna que la contratación se realiza en base de requerimientos de las diferentes dependencias del PECH.
- g) Que, respecto a la homologación establecida, sostiene que el trato salarial discriminatorio alegado por el demandante es falso, pues toda política remunerativa pública se determina en una remuneración fija que tiene como referente obligatorio el Presupuesto Analítico de Personal; asimismo, la eventual disimilitud que puedan presentarse en ciertas asignaciones remunerativas puede ocurrir por asignación de conceptos no remunerativos en atención a las funciones del trabajador, lo cual no puede conllevar a establecer un supuesto trato salarial discriminatorio, así pues el trabajador obtiene una remuneración acorde a sus funciones las cuales fueron de apoyo y no actividades propias de un técnico linero, tal como lo desarrollado el A quo.
- h) Sobre los beneficios laborales, sostiene que el A Quo al momento de realizar la liquidación no ha tomado en cuenta que el demandante ha prestado servicios como trabajador a plazo fijo, y siendo que éste ha percibido sus beneficios laborales como son vacaciones, gratificaciones y CTS, dicho montos deben ser descontados

II. CONSIDERANDOS:

1. En aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370° del Código Procesal Civil –en adelante CPC-, según el cual el Juez Superior sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia, **sólo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación** y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el *thema decidendum* del Juez de segundo grado, esto es la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el tema. En tal sentido, al no haberse interpuesto apelación por las partes contra la sentencia en cuanto declara Infundada la EXTROMISIÓN PROCESAL, formulada por el abogado y apoderado judicial del PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC, Infundada la demanda respecto a la pretensión de pago de alimentación principal, afiliación al sistema de pensiones, pago de costas del proceso y deducción por parte de la demandada del impuesto a la renta de quinta categoría y aportes previsionales, y pago de la asignación familiar por la suma de S/. 1,970.00, ha quedado consentida



dichos extremos.

2. Respecto a la desnaturalización de los contratos.

2.1. Al respecto, si bien la contratación de locación de servicios se encuentra amparada por Ley, también es verdad que dicha contratación será válida en la medida de que sea utilizada únicamente para aquellos casos en que la naturaleza de los servicios a prestar, así lo amerite y en estricto cumplimiento de lo establecido en la ley, a fin de no incurrir en fraude a la Ley Laboral y con ello en su desnaturalización; por cuanto, de acreditarse el empleo de este tipo de contratación con el fin de encubrir una verdadera relación laboral, por imperio del estatuto protector del derecho del trabajo y en virtud al principio de primacía de la realidad, corresponderá declarar la desnaturalización de la contratación fraudulenta a fin de que prevalezca el contrato de trabajo. Por consiguiente, de acreditarse la desnaturalización de los contratos a los que fue sometido el demandante en el presente caso, deberá prevalecer el imperativo de tutelar el derecho del trabajador de gozar de los derechos y beneficios que un contrato de naturaleza laboral le otorgan, por ser ello compatible con la dignidad humana y con disposiciones constitucionales e internacionales que reconocen al trabajo no sólo como medio de realización y dignificación de la persona, sino también como objeto de promoción y efectiva protección; lo contrario supondría generar o convalidar mecanismos de elusión de las normas laborales, que lo que buscan es evitar el reconocimiento de los beneficios laborales otorgados a los trabajadores derivados del contrato de trabajo.

2.2. A fin de dilucidar la controversia resulta pertinente referirnos en primer término a la **presunción de laboralidad**; al respecto, debemos señalar que si bien el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - en adelante LPCL-, establece que en toda prestación de servicios, remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, lo que significa que dichos elementos deben encontrarse presentes en toda relación de trabajo, sin embargo, también es verdad que la Nueva Ley Procesal del trabajo -Ley 29497, en adelante NLPT- ha establecido la presunción de laboralidad, a efectos de posibilitar la eficacia del Derecho Laboral, disminuyendo para tal fin, notablemente, la carga probatoria del trabajador demandante, sobre todo en la acreditación de los elementos del contrato de trabajo, partiendo de una realidad consistente en que la situación de inferioridad en la relación sustantiva se mantiene y prolonga en la relación procesal, debido, principalmente, a que el trabajador no tiene acceso al material probatorio, sino que éste se encuentra en poder de la demandada en su calidad de empleadora. Si bien, bajo la vigencia de la Ley Procesal 26636, ya existía el principio de facilitación probatoria para tratar de equiparar a las partes en condiciones de una igualdad más real en el proceso, la actual Ley Procesal del Trabajo (NLPT), brinda mejores condiciones para esta igualdad, al establecer que **el demandante trabajador, sólo tendría que acreditar la prestación personal de servicios**. En efecto, el artículo 23.2 de la citada norma, exige únicamente la acreditación de la prestación personal del servicio para que de tal hecho se derive una presunción relativa de verdad respecto de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y así, se deriven los otros



- elementos del contrato de trabajo, como la remuneración y la subordinación.
- 2.3. En el presente caso, tenemos que ninguno de los argumentos esbozados por la parte demandada en su escrito de apelación, desvirtúan objetivamente los hechos determinados por el A quo en la sentencia apelada, los mismos que le han servido como sustento para declarar la desnaturalización de los contratos civiles, siendo estos básicamente el que en autos no ha sido cuestionada la prestación personal de servicios, hecho que se encuentra corroborado además con el propio escrito de apelación, en el que tampoco se ha cuestionado que el demandante haya prestado sus servicios personalmente a favor de la demandada.
- 2.4. Todos los hechos antes descritos, en base a los cuales se determina la existencia de una relación laboral y por ende la existencia de **subordinación**, no han podido ser desvirtuados por la demandada ni en la audiencia de juzgamiento, ni mucho menos con motivo de su escrito de apelación. Es más a los hechos antes descritos, se suman el que en la cláusula tercera del contrato de fojas 19, se ha establecido como sus funciones a realizar: *“inherentes al cargo y otras que le asigne su jefe inmediato”*, con lo cual queda acreditada de manera irrefutable la subordinación; indicios de laboralidad que refuerzan lo dilucidado por el A quo, respecto a la existencia de un contrato de trabajo, todo lo cual nos permite determinar que la demandada direccionaba, fiscalizaba y controlaba la prestación personal del demandante, lo que importa reconocer expresamente indicios de sujeción y subordinación; así también, la **remuneración**, conforme se aprecia de los recibos por honorarios, que no son más que una contraprestación por los servicios prestados por el demandante en su calidad de trabajador.
- 2.5. Siendo ello así, en el presente caso, al no haber logrado la demandada desvirtuar la presunción de laboralidad, nos lleva a concluir que la prestación de servicios del accionante durante el período en que estuvo sujeto a contratos de locación de servicios, en la realidad se ha tratado de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, pues evidentemente la llamada *“desnaturalización”* de la locación de servicios por la utilización de fraude a la ley laboral, al procurar el empleo de una figura contractual de naturaleza civil con el propósito de eludir las normas de protección laboral, debe entenderse hacia un contrato laboral *“típico”*, esto es a plazo indeterminado, en aplicación del principio de primacía de la realidad que inspira al derecho laboral y en mérito a lo dispuesto por el artículo 23.2 de la NLPT, siendo de aplicación asimismo, el artículo 4° de la LPCL que establece: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*; máxime cuando en el presente caso, el demandante no sólo probó la prestación personal de servicios, sino además los otros elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la *subordinación* y *remuneración*; todo lo cual, permite a este Colegiado formar convicción positiva respecto a la existencia de una relación laboral sujeta al régimen laboral privado desnaturalizada mediante el empleo de una contratación civil, que no corresponde al carácter subordinado de los servicios, habiéndose incurrido en fraude a la ley laboral, al procurar el empleo de una figura contractual -locación de servicios- con el propósito de eludir las normas de protección laboral.
- 2.6. En este orden de ideas, desde la suscripción del contrato primigenio (Junio del



2008), el actor ya se encontraba sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, con los consiguientes derechos y obligaciones que de él emanan; por lo que éste no podía ser válidamente novado por otro contrato que fuera menos favorable para el trabajador, como es el caso de sucesivos contratos de trabajo sujetos a modalidad; por lo que resultan inaplicables al actor. Ello en razón a que un beneficio del trabajador obtenido de fuente no normativa, como es el caso del contrato de trabajo a plazo indeterminado, no puede ser desmejorado por un acto posterior, inclusive si este fuera de origen legal; así, sobre el particular Américo Plá señala que: *“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”*¹. Y con mayor concreción inclusive el artículo 78 de la LPCL, establece que *“Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese.”*, constituyendo una norma de carácter imperativo que garantiza que cuando un trabajador viene prestando servicios sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada, no vaya a ser objeto de la postergación de sus derechos laborales (específicamente a la estabilidad laboral y a todos los derechos que se derivan de una vinculación laboral permanente), a través de variación de la modalidad de su contratación a lo modal, e incluso a una de naturaleza civil –por aplicación analógica-.

2.7. Al haberse determinado en la presente sentencia de vista la existencia de un contrato de trabajo típico a plazo indeterminado, el cual genera el derecho del actor a no ser despedido salvo causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada, verificándose que los hechos expresados por el demandante se ajustan a la figura del despido incausado, tal como lo ha precisado el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente Número 08951-2006-PA/TC seguido por Jorge Pacsi contra empresa Pesquera Hayduk, y otras sentencias similares en las que expresa que el cese del trabajador producto de la culminación de un contrato desnaturalizado y, por ende ineficaz, constituyen en realidad un despido incausado, el cual merece reparación restitutoria, esto es la *reposición* del actor en el empleo, en consecuencia, cabe confirmar este extremo de la sentencia de primera instancia.

3. En cuanto a la aplicación del precedente HUATUCO al presente caso.

3.1. Debemos tener en cuenta que el Código Procesal Constitucional ha establecido en su artículo séptimo de su Título Preliminar, que *“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”*, siendo ello así, y evaluando las directrices de aplicación del precedente vinculante contenido en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 05057-2013-AA/TC, debemos señalar que dicho precedente no resulta aplicable al caso de autos (no se encuentra dentro de su ámbito de aplicación), por cuanto el Tribunal Constitucional, mediante sentencia 6681-

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Año 1978, página 60.



2013-PA/TC, precisa los alcances subjetivos del Precedente Huatuco, en la que se determina que los efectos del citado precedente -Huatuco- no alcanzan a los obreros de los Gobiernos Regionales, (como es el caso del accionante), debiendo entenderse como un criterio interpretativo –de los alcances del precedente- que resulta más favorable al trabajador; ello desde la perspectiva que el caso concreto analizado por el Tribunal Constitucional (Huatuco) está referido a una trabajadora del Poder Judicial con la condición de empleada (y no de obrero) y se ubica en un contexto de la necesidad de concurso público para el acceso al empleo público, que **en el caso de los trabajadores obreros de los Gobiernos regionales y Locales, por la ausencia de mayor especialidad en sus funciones y tener características esencialmente físicas en su desempeño, no se torna en el mecanismo mayormente empleado para su contratación, mucho más si la demandada no ha probado que el trabajador haya sido contratado mediante concurso.**

3.2. Si bien no se ha probado la existencia de una estratificación de los trabajadores en cuanto a la categoría de obreros y empleados al interno de la demandada, pero dado que actualmente varias de las entidades del Sector Público, pueden contratar a sus Servidores tanto sólo mediante los regímenes del Decreto Legislativo 276 o 728 o hacer uso de ambos, siempre y cuando su Ley de creación o de contratación lo autorice, como es el caso del Poder Judicial, el Ministerio Público, entre otros, siendo el caso de la demandada en el que por Ley sólo están autorizados a contratar bajo el régimen de la actividad privada, de allí que la demandada en su escrito de apelación afirme “... las personas que laboran en el proyecto son consideradas como trabajadores bajo el régimen privado...”, y dado que la calificación de los servidores entre Empleados y Obreros, se encuentra estrechamente relacionada a la diferencia que se le puede realizar, de manera general, a las labores que realiza un obrero respecto a las de un empleado público, pues radica en que, mientras el primero realiza labores, predominantemente, operativas o manuales, el segundo realiza labores, predominante, intelectuales o de oficina lo cual implica que requiere un cierto grado de calificación a diferencia del primero. No obstante ello, a raíz del desarrollo tecnológico es muy difícil referirnos a labores con prevalencia solo física o solo intelectual; configurándose esta diferencia, en un baremo o criterio diferenciador relativo que la jurisprudencia y la ley nos obliga a realizar.

3.3. A pesar que las normas laborales distinguían su ámbito subjetivo de aplicación a partir de las categorías “obrerros” o “empleados”, no habían determinado en forma precisa qué trabajadores o actividades correspondían a cada una de esas categorías. El artículo 1 del Reglamento de la Ley número 4916, Resolución Suprema del 22 de Junio de 1928, estableció de manera general, que son empleados los que prestan servicios en oficinas o escritorios de entidades dedicadas al comercio, la industria y la manufactura y el artículo 2 del mismo reglamento, hizo una enumeración -enunciativa- de los trabajadores obreros. Estas normas de la segunda década del siglo pasado, ya abrogadas, notoriamente fueron superadas por el desarrollo tecnológico vertiginoso producido posteriormente. Independientemente de ello, es fácil advertir que, en el caso de los empleados el criterio legal para definirlos, era el lugar donde desempeñaban su labor, mientras que en el caso de los obreros, se optó por una larga lista de actividades en la que, *mutatis mutandi*,



el elemento integrador o común denominador era, el predominio de la actividad manual sobre la intelectual, aunque con un carácter altamente relativo, si se tiene en cuenta que las distintas actividades en las que se aprecia dicho predominio implican diferentes grados de incidencia entre “lo manual” y “lo intelectual”.

- 3.4.** La jurisprudencia laboral por su parte estableció criterios interpretativos que procuraban solucionar los problemas derivados de leyes dictadas por separado para obreros y empleados, recurriendo para ello a la doctrina y legislación comparadas, como es el caso, del Derecho italiano de la primera mitad del siglo XX, así tenemos que Ludovico Barassi² sistematiza hasta cuatro teorías que intentan explicar la distinción conceptual entre obreros y empleados.³; estas teorías antes citadas han influido en nuestra jurisprudencia del siglo XX, la misma que, casuísticamente, ha establecido criterios como los siguientes: **a)** “La calidad del servicio prestado determina la condición de empleado”; **b)** “Limitado el servicio de una persona a la función mecánica de pesar o medir, carece de la condición de empleado comprendido en la Ley número 4916, si no ejecuta contratos de compraventa en representación del principal”; **c)** “Quien confecciona presupuestos y celebra actos contractuales en representación de su principal, no realiza labores de carácter manual y tiene por consiguiente la calidad de empleado”; **d)** “No es el nombre sino las condiciones en que se presta el servicio, lo que determina las relaciones laborales”; **e)** “La forma de pagar el sueldo a un servidor no determina su condición, sino la naturaleza de sus servicios”; **f)** “Lo que define la naturaleza de las labores desempeñadas por un servidor, es el predominio de la función intelectual sobre la material o meramente mecánica”.⁴
- 3.5.** Ahora bien, respecto al argumento de la demandada de que no se encuentra clasificado la categoría de obrero en sus documentos de gestión, llámese Manual de Organización y Funciones, Cuadro de Asignación de Personal y Presupuesto Análítico de Personal, en los que sólo se encuentran clasificados en auxiliar, técnico y profesional; si bien ello es cierto, orientado a cuestionar las labores de obrero del demandante, debemos señalar que es cierto que el actor realiza las labores que enuncia la recurrente en su escrito de apelación, sin embargo, ello no mengua la esencia de la prestación de

² BARASSI, Ludovico. “**TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO**”. Tomo I. Traducido por Miguel Sussini (h); Editorial ALFA. Buenos Aires – Argentina, 1953; páginas 522-527.

³ Barassi esboza una primera teoría que se funda en el predominio del carácter intelectual o manual de la actividad del empleado y obrero, respectivamente. La segunda se funda en el criterio de la periodicidad de la retribución, mensual para el empleado y semanal o quincenal para el obrero. La tercera teoría se funda en el criterio de la “discriminación según la profesión”, que puede resumirse en una “cierta iniciativa de orden administrativo o disciplinario otorgada al empleado más no al obrero”. La cuarta teoría se funda en el “criterio de la colaboración” que caracteriza al empleado, pero entendiendo el término colaboración, en conjunto con la conexidad existente entre empresario y organización, en el sentido que la colaboración está dirigida a cumplir las finalidades de la organización, “tomando en cuenta que el empresario administra la organización que dirige y que, potencialmente, se puede dar la figura de la sustitución por parte de los empleados.

⁴ **ANGULO ARGOMEDO, Jorge.** “LA JURISPRUDENCIA DEL DERECHO LABORAL EN EL PERÚ. REPERTORIO SISTEMATIZADO - COMENTARIOS Y CONCORDANCIAS”. Ediciones Librería Studium. Trujillo-Perú, 1984; páginas 144-160)



servicios del actor para el cual **la propia demandada lo contrató, esto es las labores de un técnico liniero, en la categoría de Obrero**, de la entidad demandada, según se aprecia del anexo del contrato administrativo de servicios obrante de fojas 18-20, siendo que las labores señaladas por la apelante, únicamente constituyen labores secundarias a las propias de un obrero, tal como lo ha precisado el Tribunal Constitucional en la sentencia 3971-2011-PA/TC (fundamento cuarto). Además debemos precisar que el demandante sí es un trabajador obrero del Gobierno Regional de La Libertad, en tanto el Proyecto Especial Chavimochic con fecha 02 de agosto de 2003 fue transferido del Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) al Gobierno Regional La Libertad, en mérito a la Ley de Bases de la Descentralización Número 27783, Decreto Supremo Número 036-2003-PCM y Decreto Supremo Número 017-2003-VIVIENDA, por lo cual, no resulta de aplicación el precedente vinculante Huatuco Huatuco.

- 3.6.** *Abundando argumentos, sostenemos que la supuestos contenidos en el precedente constitucional constituyen reglas jurídicas, que para efecto de su aplicación a un caso en concreto, dichas normas deben ser interpretadas y aplicadas teniendo como premisas los supuestos establecidos en el precedente constitucional; siendo ello así, y evaluando las directrices de aplicación del precedente vinculante contenido en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 05057-2013-13A/TC, no resulta aplicable al caso de autos, porque si bien dicha sentencia tiene como supuesto normativo haber mantenido una relación contractual de carácter temporal o civil con alguna entidad del aparato estatal, que **reclame la desnaturalización de sus contratos y exigen ser reincorporadas con una relación de trabajo de naturaleza indeterminada; pero al haber sido aclarada dicha sentencia por el mismo Tribunal Constitucional en el EXP N° 06681 2013-PA/TC, el Supremo Intérprete, aclara que el precedente en la STC Exp. N.° 05057-2013-PA si bien hizo referencia tanto a la función pública como a la carrera administrativa, afirmándose que la función pública podía entenderse de forma amplia como la realización de funciones en una entidad pública, al margen del contrato laboral que vincule a la persona con el Estado, promoviendo en el "precedente Huatuco" el acceso, la permanencia y el ascenso a una plaza dentro de la carrera administrativa, atendiendo a criterios meritocrático en tanto que, el Tribunal Constitucional en la Sentencia Huatuco-Huatuco señaló que la carrera administrativa es un bien constitucionalmente protegido, pero no tendría sentido exigir el cumplimiento de la meritocracia para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones.***
- 3.7.** En el caso de autos por la naturaleza de las funciones desempeñadas por el actor, quién desarrolla actividades de reparaciones de línea de alta y baja tensión, tal como lo ha precisado el actor en su escrito postulatorio (folios 43), naturaleza de funciones que la demandada no ha cuestionado ni ha debatido en la audiencia de juzgamiento, al haberlo clasificado en la categoría de obrero, consideramos que no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa. Además es de tener en cuenta que en la sentencia aclaratoria antes citada, el Tribunal Constitucional señala 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” (sic); entonces la ratio decidendi del Tribunal Constitucional es que el "precedente Huatuco" solo 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; y dado que el trabajador demandante tiene la categoría de obrero, conforme es de verse del Certificado de Trabajo (folios 8), así como en los contratos de trabajo (folios 9-20), de las boletas (folios 21 a23), evidencia que la demandada no obstante alegar en su escrito impugnatorio que en los documentos de gestión tiene clasificado a sus trabajadores en auxiliares, técnicos y profesionales (ver folios 456), queda probado que también tiene clasificado a los trabajadores por obreros y empleados, y al solicitar el demandante la reposición en el puesto de técnico liniero que venía desempeñando antes de su cese, y siendo que tal categoría no forma parte de la carrera administrativa diseñada en la demandada, entonces los supuestos del precedente Huatuco-Huatuco no le son aplicables, confirmándose la sentencia en el extremo de la no aplicación del precedente Huatuco-Huatuco por los fundamentos del Colegiado.

- 3.8.** Con respecto al argumento que “El A quo no ha tenido en cuenta al momento de resolver, el Expediente Número 0017-2014-PI/TC, que indica expresamente que los obreros regionales deben encontrarse adscritos en el Régimen del Servicio Civil, esto porque *“...se debe tender a mantener un régimen uniforme para la función pública sin exclusiones arbitrarias...”*; es de entenderse que los trabajadores obreros contratados por las entidades públicas como tal, a efecto de encontrarse inmersos dentro de la función pública, deben encontrarse adscritos en el Régimen del Servicio Civil, ello en tanto que, el Tribunal Constitucional en la citada sentencia ha señalado que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales, realizan función pública en la medida en que se encuentran al servicio del Estado, aún cuando en realidad no realizan una carrera administrativa, haciendo la distinción que no toda persona que realiza una función pública, se encuentra en la carrera administrativa, y dado que la Ley del Servicio civil pretende incluir a toda persona que realiza función pública, pero no todas sus disposiciones están referidas a la carrera administrativa, en tanto que los obreros de una entidad pública también realizan una función pública, el Tribunal Constitucional considera que los obreros de los gobiernos regionales y gobiernos locales deben encontrarse adscritos en el régimen del servicio civil, ello con la finalidad de mantener un régimen uniforme para la función pública; por lo que la adscripción al servicio civil resulta ser una obligación del empleador y no del trabajador, y dado que tal situación no ha sido alegada como tesis de defensa en su escrito postulatorio de contestación de demanda y menos ha probado haber cumplido con tal condición, su argumento de apelación deviene en insubsistente.
- 3.9.** En cuanto a la aplicación retroactiva de la norma contenida en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 30057, la misma que fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional, estando a los argumentos expuestos sobre porque no se aplica la sentencia Huatuco- Huatuco, lo alegado por la demandada en su escrito de apelación también deviene en insubsistente.



4. **En cuanto a la pretensión de nivelación y reintegro de remuneraciones básicas,**

- 4.1. Debemos señalar que la tesis del demandante, según aparece del escrito de demanda de fojas 37-62, es haber ocupado el cargo de “**Técnico Liniero**” durante su récord laboral (materia de la demanda), al igual que todos los trabajadores técnicos contratados bajo distintas modalidades contractuales, que es el único elemento de diferenciación entre ellos; y que sin embargo, percibe una remuneración distinta a la de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado que perciben una retribución notoriamente mayor; por su parte, la demandada en su escrito de contestación de demanda expresa que “...si bien es cierto que existen trabajadores contratados en el cargo de técnico liniero en el CAP, las actividades que realizan están referidas a labores de naturaleza permanente que implican recorrido diario y atención en caso se presenten emergencias así como supervisión, montaje y pruebas de constatación de medidores, las cuales se realizan diariamente, funciones que sí se encuentran establecidas en el CAP del PECH. En cambio las labores que realizaba el demandante, se refieren únicamente al mantenimiento anual programado que se realizan a todas las líneas de transmisión del ámbito del PECH, para lo cual no se requiere contratar personal permanente, sino (...) son de carácter eventual (...) de tal manera que **el demandante no realiza las mismas labores y la misma actividad que realiza el técnico Domingo Asunción Gervacio. Al respecto se debe tener presente que el referido trabajador tiene un nivel remunerativo de Técnico A, cuyo monto remunerativo no es de S/. 2,482.00, por lo que resulta improcedente lo que pretende el actor de solicitar que desde el año 2009 se lo nivele a tal monto de remuneración....**” (**lo resaltado y subrayado en negritas es nuestro**). Así queda claro que siendo la pretensión del actor la de reintegro de remuneración básica por nivelación, esto implica alegar que en el centro de trabajo existen instrumentos de gestión interna (que pueden ser un Cuadro de Asignación de Personal o Presupuesto Analítico de Personal y Manual de Organización y Funciones) que establecen determinada remuneración para los trabajadores según su clasificación, nivel o categoría asignada y que el trabajador accionante no percibe dicha remuneración a pesar de que desempeña el cargo y funciones inherentes a la clasificación, nivel o categoría previstos en dichos instrumentos; situación que sucede en el caso de autos al pretender el demandante la nivelación de sus remuneraciones al ostentar un cargo y categoría que son las mismas que la demandada asigna a sus trabajadores sujetos a contratos de trabajo de duración indeterminada, y frente a dicha alegación, se contraponen la tesis de defensa de la demanda que sostiene que si bien en los instrumentos de gestión interna, como es el Manual de Organización y Funciones, existe la clasificación del cargo de técnico liniero con el nivel remunerativo de Técnico A, tal clasificación no corresponde se le otorgue al actor en razón a la temporalidad de sus servicios y a no reunir los requisitos correspondientes a tal cargo.
- 4.2. En este orden de ideas, debe señalarse que la pretensión impugnatoria de la parte demandada debe desestimarse porque ha dejado de lado el criterio de la temporalidad de la contratación del actor, situación laboral que ha quedado zanjada en las consideraciones precedentes al haberse establecido



que el actor ha estado sujeto a un contrato de trabajo de duración indeterminada en los dos períodos laborales reconocidos, además de quedar establecido la naturaleza permanente de sus labores; por otra parte, se insiste en la apelación en que el actor no reuniría los requisitos para desempeñar el cargo de Técnico Liniero conforme a lo establecido en el Manual de Organización y Funciones cuya parte pertinente obra a fojas 99; sin embargo, este argumento impugnatorio debe ser también desestimado porque no está en discusión en este proceso si se le debe otorgar al actor el cargo de técnico liniero, en tanto tal cargo está acreditado en autos y además ello también fluye del certificado de trabajo de fojas 08, contrato de trabajo de fojas 09 a 20 y de las boletas de pago de fojas 21 a 23, siendo la propia demandada quién ha otorgado o atribuido al actor el cargo de técnico liniero; por lo tanto, mal hace la demandada en invocar los requisitos para acceder a dicho cargo y señalar que el demandante no los habría cumplido, cuando dicho cargo y las funciones inherentes a dicho cargo sí han sido asumidas y cumplidas por el actor; es más, la demandada ni siquiera ha realizado esfuerzo probatorio alguno destinado a acreditar lo que alega, simplemente se ha limitado a presentar la copia de la parte pertinente del MOF, pero no hay actuación probatoria alguna que permita verificar una disimilitud del cargo y funciones desempeñadas por el actor o por aquellos trabajadores que la demandada tiene reconocida su categoría de técnico liniero y nivel remunerativo de Técnico A.

- 4.3. En esta misma línea de razonamiento, no se puede permitir que la demandada apelante se beneficie de su propia negligencia de haber permitido y reconocido que el actor realice las labores alegadas y probadas por el actor, aun cuando no cumplía con los requisitos exigidos para desempeñar tal cargo, pretendiendo en esta instancia obtener provecho de su propio actuar negligente o doloso, lo cual resulta reñido con el derecho y la justicia; a igual conclusión se arriba desde la teoría de los actos propios, según la cual nadie puede ir válidamente contra sus propios actos; en efecto, siguiendo a Alejandro Borda, dicha regla constituye un principio general del derecho, derivado de otro, cual es la buena fe, que sanciona como inadmisibles toda pretensión lícita pero objetivamente contradictoria con respecto al propio comportamiento anterior efectuado por el propio sujeto. Siendo así, las partes no pueden contradecir en un proceso sus propios actos anteriores, deliberados, jurídicamente relevantes y plenamente eficaces, contradicción que resulta del todo inadmisibles por incongruentes por la propia conducta general asumida previamente⁵; en el presente caso, si la demandada ha asignado al demandante en los hechos, las funciones o labores que alega el actor, luego no puede ir en contra de su propia conducta o actos para negar el derecho pretendido a obtener una remuneración acorde con esas tareas o funciones que la propia demandada tiene acordados en el centro de trabajo, lo cual ha quedado plenamente acreditado con los instrumentos de gestión presentados al proceso, como el MOF y el expreso reconocimiento de la categoría asignada al técnico liniero por la demandada; por lo cual, corresponde desestimar el argumento de la demandada respecto de este extremo apelado.

⁵ BORDA, Alejandro. "LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS". Editorial Abeledo Perrot; Buenos Aires – Argentina, 1993; página 62 y siguientes.



- 4.4. Es de advertir que se aprecia en la recurrida que el A quo ha incurrido en error de hecho y de derecho al haber establecido en la considerativa vigésimo noveno que se debe “nivelar” al actor con un trabajador que haya realizado la misma actividad y haya considerado como comparativo al trabajador Domingo Asunción Gervacio y jurídicamente haya establecido una desigualdad salarial; en efecto, la pretensión del actor, conforme fluye de su demanda, si bien alude a una discriminación remunerativa, en esencia versa sobre nivelación de remuneración en razón a que el actor desempeña el cargo de técnico liniero y que como tal le corresponde el nivel remunerativo de Técnico “A”; es decir, se trata de una pretensión de nivelación de remuneración por existir una categoría y nivel salarial atribuible al actor que determina que su remuneración sea mayor a la que viene percibiendo; no se trata de una demanda de homologación de remuneración básica por discriminación salarial respecto a otros trabajadores que desempeñan las mismas funciones que el actor; sin embargo, tal error de hecho y de derecho no afecta la decisión jurisdiccional recaída en la sentencia por cuanto ha sido la propia demandada la que ha señalado que el trabajador Domingo Asunción Gervacio tiene el nivel remunerativo de Técnico A y conforme a la planilla mensual que obra a fojas 309, el referido trabajador ha desempeñado el cargo de Técnico Liniero y ha tenido la categoría de “STA”, lo que implica que la remuneración básica de este trabajador es la que corresponde a un técnico liniero con nivel remunerativo STA (servidor Técnico A), y dado que la demandada no ha aportado el documento de gestión que corresponde al nivel salarial de los trabajadores con cargo de Técnico Liniero y categoría de “STA”, resulta correcto que se haya tomado en cuenta las remuneraciones básicas del referido trabajador para otorgar en cada oportunidad el nivel remunerativo correspondiente al actor; por lo tanto, subsiste lo establecido y resuelto en la recurrida, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.
- 4.5. A mayor abundamiento, en el presente caso, han quedado definidas tres cosas puntuales: **i)** El accionante ha probado que ha desempeñado el cargo de Técnico Liniero desde que ingresó a laborar a la demandada por los períodos reclamados; **ii)** también se ha probado que la demandada tiene establecida una estructura salarial en la que está considerada la categoría y nivel remunerativo correspondiente al Técnico Liniero como Técnico A y categoría STA; y, **iii)** finalmente, se ha acreditado que la remuneración básica percibida por el actor no corresponde a la estructura salarial establecida por la demandada y correspondiente a la categoría de técnico liniero; en conclusión, sí corresponde otorgar el nivel salarial reclamado por el actor y disponer el reintegro de remuneraciones.
- 4.6. Que, asimismo, debe considerarse que en el régimen laboral privado, el derecho a la clasificación profesional es un derecho bifronte porque puede ser visto tanto desde la perspectiva del empleador como del trabajador. Desde el punto de vista del empleador, el derecho a clasificar a *esarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones de cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo*”; desde cuya perspectiva



clasificar es un medio y una forma de dirigir u organizar el trabajo, porque a través del ejercicio de dicha facultad se logra seleccionar la fuerza laboral en función a sus capacidades, habilidades, destrezas, grado de responsabilidad, entre otros criterios, para lograr los fines corporativos, pues de esa manera se logra una mejor racionalización y utilización de la fuerza laboral, habilitando los mecanismos de fiscalización y control, cuando no los disciplinarios, sus trabajadores se integra dentro de los poderes de dirección, fiscalización y control inherentes a su condición de tal, tal como lo regula en artículo 9 de la LPCL, que prescribe *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”*.

- 4.7. Mientras que desde la perspectiva del trabajador, el derecho a la clasificación profesional está directamente asociado con la Constitución Laboral, y más concretamente con los valores reconocidos por ésta como el derecho al trabajo mismo, el derecho a la dignidad en el marco de la relación laboral, en la medida que el trabajo no sólo es un medio de satisfacción de las necesidades de la persona humana, sino también un medio para su plena realización como unidad *bio psico social*. En dicha perspectiva, el reconocimiento de una categoría y un nivel dentro de la estructura de la fuerza laboral, significa el reconocimiento de los talentos, la capacitación, las responsabilidades y por lo tanto el grado y nivel del compromiso asumido con la empresa, en directa proporción a las potencialidades de cada servidor. Pero además, el derecho a una categoría incide también en el pleno disfrute del derecho constitucional a una remuneración digna, porque vincula al empleador a asignar un estipendio respetando la categoría previamente asignada, y permitiendo inclusive una labor de diferenciación dentro de cada categoría, originando el establecimiento de sub categorías o niveles, en función a criterios objetivos que deben establecerse en cada caso en concreto.
- 4.8. Desde esta doble perspectiva, el derecho a la clasificación profesional resulta ser una herramienta fundamental para optimizar el resultado del trabajo prestado en condiciones de subordinación (derecho del trabajo) porque permite lograr los fines corporativos y a la vez garantizar el respeto a valores constitucionales que integran el Estado Constitucional y constituyen presupuestos de su legitimidad social y política. Así en el caso de autos, la demandada ha desarrollado al interno una clasificación profesional de sus trabajadores conforme fluye de su MOF y de su registro de cargos y categoría en planillas, y por tanto el actor tiene derecho a gozar de los beneficios correspondientes a su categoría y nivel remunerativo conforme a la clasificación profesional establecida por la demandada.
- 4.9. Finalmente, en cuanto a la existencia de ciertas asignaciones remunerativas distintas a las que corresponde al desempeño propio de las funciones, es de hacer notar que en la recurrida sólo se ha considerado la remuneración básica, excluyendo conceptos como el quinquenio o asignación familiar, reintegros, incrementos aportantes SNP, como fluye de la trigésimo tercera considerativa (fojas 443) en forma previa a la liquidación del reintegro de



remuneraciones.

5. En lo relativo a los beneficios laborales,

5.1. Debe desestimarse la pretensión impugnatoria, en tanto no hay propiamente precisión del error de hecho o de derecho incurrido en la sentencia apelada; en efecto, sobre la remuneración vacacional se limita a señalar que el actor suscribió contratos modales y que ha percibido sus beneficios labores como son vacaciones, gratificaciones y CTS, sin tener en cuenta en principio que ha quedado establecida la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, pero sin precisar de cómo se habría acreditado que en el caso del actor se le ha abonado en forma integral dichos beneficios sociales.

6. Estando a las consideraciones precedentes, y con las atingencias y fundamentos propios de este Colegiado, se determina que lo dilucidado por el Juzgador se encuentra arreglado a lo actuado y al derecho, como lo exige el artículo 31º de la NLPT, concordante con el artículo 122, inciso tercero, del CPC; modificado por la Ley número 27524; debiendo confirmarse, además, la recurrida en el *quantum* ordenado pagar, ya que no ha sido materia de impugnación los posibles errores en la forma de cálculo de los derechos laborales amparados en la recurrida, toda vez que en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370º del CPC, este Colegiado sólo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

CONFIRMARON la SENTENCIA (Resolución DIEZ), de fecha 11 julio del 2016, de fojas 416-451, que DECLARA FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA, interpuesta por **CESAR LEONEL RODRIGUEZ ANDRADE** contra el **PROYECTO ESPECIAL CHAVIMOCHIC Y LA PROCURADURIA PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD.** Sobre Reposición y Pago de Beneficios Sociales; **en consecuencia: ORDENARON** que la demandada pague a favor del demandante la suma de **S/. 29,294.36 (VEINTINUEVE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO Y 36/100 SOLES)**, por concepto de pago de reintegro de remuneraciones por nivelación, pago de asignación familiar, pago de gratificaciones, pago de vacaciones no gozadas y pago de la compensación por tiempo de servicios; más intereses legales, que se liquidarán en ejecución de sentencia; **la confirmaron** en lo demás que contiene; y los devolvieron al Juzgado Mixto Permanente de La Esperanza. **PONENTE: PERALTA GARCÍA.**-

S.S.

REYES GUERRA.

PERALTA GARCÍA.

DE LA ROSA GONZALES OTOYA.