



**EXP. N° 03922-2019-0-1801-JR-LA-06 (Expediente Electrónico)**

**SS:**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 06° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 13/05/2021**

*Sumilla: El principio de Primacía de la Realidad es una fuente de integración fundamental dentro del Derecho del Trabajo, pues la misma prescribe a que cada operador privilegie los hechos acontecidos en la práctica sobre las formalidades establecidas o documentos ofrecidos dentro del proceso.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, trece de mayo del dos mil veintiuno.-

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por las partes codemandadas contra la Sentencia N° 017-2020-6° JETPL expedida mediante Resolución N° 02, de fecha 29 de enero de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado dentro del periodo comprendido del 08 de julio de 2004 en adelante.
- b) Cumpla con consignar en la planilla de haberes de obreros contratados y en las boletas de pago desde el 08 de julio de 2004.
- c) Abonar a favor del actor la suma S/.87,684.96 por los conceptos de vacaciones, indemnización vacacional y beneficios convencionales; mas intereses legales.
- d) Depositar la CTS de la demandante la cantidad de S/.245.20 en la cuenta institución financiera a elección, mas intereses financieros.
- e) Abonar las costas y costos procesales.



- f) Infundada la excepción procesal de prescripción extintiva deducida por la emplazada.
- g) Infundada la oposición formulada e improcedente sobre las oposiciones deducidas por la demandada.

## I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandada, **UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**, en su recurso de apelación, alega que la sentencia ha incurrido a diversos errores, al sostener los siguientes agravios:

- i) El despacho incurre en error al momento de desestimar la excepción procesal de prescripción, por cuanto se advierte un claro periodo de discontinuidad dentro de los meses correspondientes de enero a agosto del 2005 así como de enero a agosto de 2006. (Agravio N°01)
- ii) Se aprecia un error al momento de estimar la constitución de dos planillas de pagos referente a construcción civil y obreros de carpintería, pues la universidad demandada solamente mantenía una planilla única. (Agravio N°02)
- iii) No se puede admitir la improcedencia de la oposición a las exhibiciones solicitadas por la parte demandante, por cuanto esta parte procesal si he tenido acceso oportuno a tales medios probatorios; más aún cuando el sindicato de obreros (el cual se encontraba afiliado) pudo solicitar tal información. (Agravio N°03)
- iv) Se aprecia un error al momento de identificar a la parte demandante dentro del régimen laboral de la actividad privada, por cuanto, en cuanto que esta parte procesal ha percibido sus remuneraciones conforme al régimen laboral de la actividad privada. Asimismo, al estar afiliado a un sindicato de rama de actividad dentro de la construcción civil, se aprecia la validez de la inserción dentro del régimen laboral de construcción civil (el cual no representa a la mayoría de los trabajadores). (Agravio N°04)
- v) No se considera que, dentro de las actividades propias de la construcción civil, las actividades se desarrollan dentro del ámbito del desarrollo de la obra y el cual solamente se ha sujetado a las obras que ha designado la universidad; dentro de los cuales se incluye la remodelación y el mantenimiento de las construcciones, tal como sucede en la categoría de operario. (Agravio N°05)
- vi) Se deberá tener presente que la universidad no forma parte de los grupos excluidos del régimen de la construcción civil; agregando que no se cuenta con dos planillas de construcción u obreros de manera independiente. (Agravio N°05)
- vii) Existe un claro error al momento de calcular los beneficios sociales conforme al régimen laboral de la actividad privada, en cuanto que tales beneficios se han debido calcular en base al presente régimen especial; mas cuanto se han abonado permanentemente los conceptos propios de este régimen laboral, tal como el CONAFOVICER. (Agravio N°06)
- viii) No resulta válido que al trabajador demandante se le asignen los beneficios colectivos que se otorgan a los obreros del régimen común; más aún cuando no se aprecia un sindicato mayoritario que alcance a la



mayoría a los trabajadores dentro de su ámbito de aplicación y esta parte procesal ha pertenecido al régimen de construcción civil. (Agravio N°07)

- ix) No resulta coherente desconocer los pagos realizados a la parte demandante dentro del régimen laboral de construcción civil; los cuales deberá ser compensados sobre cualquier diferencial realizado dentro del fallo. (Agravio N°08)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

## **CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES**

**SEGUNDO:** Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues

<sup>1</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

*“(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.*

**TERCERO:** Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegio sostiene:

*“(...) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no*



*han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*

*d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*

*e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...).”*

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar los siguientes agravios formulados.

.....

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO**

**CUARTO: Respecto a la excepción de prescripción extintiva.**- La excepción de prescripción extintiva es una figura jurídica procesal reconocida en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al nuevo proceso de trabajo, en donde su incorporación destruye la pretensión o posibilidad de exigir judicialmente su ejecución, sin que el derecho como tal sea afectado, por cuanto la materia controvertida será la ausencia de Interés para obrar; es decir, se anula la posibilidad de requerir una pretensión material, dado que el Derecho le ha concedido un plazo para que se exija la satisfacción de su pretensión, en donde (al cumplimiento del término) se presumirá su vencimiento y el



demandado se encontrará en la facultad de solicitar a la Judicatura tal declaración<sup>3</sup>.

En efecto, tal como lo ha señalado la doctrina procesalista civil nacional, la prescripción será el nacimiento y la terminación o reducción de derechos en virtud de su ejercicio continuado o de su no ejercicio<sup>4</sup> y, en consecuencia, la inacción del titular del derecho, que está en la posibilidad de accionar, devendrá en la inexigibilidad de lo pretendido en sede jurisdiccional, el cual podrá interrumpirse o suspenderse de conformidad con el artículos 1994° y 1996° del Código Civil.

**QUINTO:** Así, en materia ordinaria, aplicable al proceso laboral, la Sala de Derecho Constitucional Permanente y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República han reafirmado tal naturaleza jurídica, al momento de sostener, a través de las Casaciones N° 5490-2012-Tacna y N° 6763-2014-Moquegua, que:

*“(...) En el Derecho del Trabajo procesalmente la Prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinados derechos laborales en razón de haber transcurrido el tiempo fijado por ley como prescriptorio de las acciones derivadas de derechos generados a consecuencia de una relación laboral(...) En el Derecho Laboral peruano la prescripción ha sido objeto de diversas regulaciones a través del tiempo, así tenemos que la hoy derogada Constitución Política de 1979 estableció en su artículo 49° que la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los 15 años, posteriormente la Constitución Política de 1993 no legisló sobre plazo alguno de prescripción para las acciones de naturaleza laboral, siendo que este plazo recién fue establecido por la Ley N° 26513 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 28 de julio de 1995 y recogido posteriormente por la Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, que reguló la prescripción extintiva de las acciones derivadas de una relación jurídico-laboral, siendo que a su vez esta disposición fue derogada por la Ley N° 27022 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 23 de diciembre de 1998, la cual estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los dos (2) años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada por la Ley N° 27321 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 22 de julio de 2000, que establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro (4) años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral (...)”*

**SEXTO: Del principio de Primacía de la Realidad.-** A nivel teórico, nuestro sistema jurídico peruano ha considerado que el Principio de Primacía de la

<sup>3</sup> MONROY GÁLVEZ JUAN, “Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano”, Revista THEMIS, 1994, Pág. 119-129. Para mayor análisis, se podrá acceder a través del siguiente enlace: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LasExcepcionesEnElCodigoProcesalCivilPeruano-5109837.pdf>

<sup>4</sup> VIDAL RAMIREZ FERNANDO, “En torno a la Prescripción Extintiva”, Revista Oficial del Poder Judicial, Año 3, N° 5, 2009, Pág. N° 229-236.



Realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas propias del derecho del trabajo; por ello, el presente principio es una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo<sup>5</sup>.

En efecto, la doctrina ha reiterado que la existencia de una relación de trabajo dependerá (en consecuencia) no de los acuerdos, disposiciones normativas que las partes se hubiesen acogido, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que) la aplicación del derecho del trabajo dependerá cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento

Por ello, mediante el Principio de Primacía de la Realidad, el Juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, al constituir el Contrato de Trabajo un Contrato Realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.

**SÉPTIMO:** De esta manera, es de público conocimiento que el Tribunal Constitucional ya ha determinado, desde hace varias décadas (tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Exp. N° 1 944-2002-AA/TC y N° 833-2004-AA/TC), que el principio de primacía de la realidad forma parte de nuestro sistema jurídico por antonomasia, por cuanto:

*“(...) En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)”*

*“(...) 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 (...) debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)”*

**OCTAVO: Sobre la discontinuidad de la relación laboral.-** Ahora bien, en lo que respecta a la consecuencia de la desnaturalización de un contrato temporal sobre el total periodo de la relación laboral, se deberá dejar expresa constancia que la desnaturalización de un periodo laborado (a causa de un contrato específico, sea por la modalidad de servicio específico o la de una suplencia) conllevará a la declaración de una relación laboral a plazo indeterminado en forma integral, por cuanto la misma será causa de la válida aplicación de los principios de “Continuidad Laboral” y la “Condición más

<sup>5</sup> ARBULU ALVA LUIS, “La consideración y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección de Trabajo”, Revista Derecho y Sociedad N° 24, Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Pág. N° 230 a 239. Para ello, el presente trabajo se podrá revisar en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16972/17273>



Beneficiosa”, los cuales son ejes rectores dentro de la interpretación de las normas laborales, salvo que –dentro del periodo demandado- se aprecien diversos lapsos de discontinuidad mayores a los 45 días.

En efecto, en caso de una duda razonable sobre la desnaturalización de toda la relación laboral a consecuencia de la invalidez de cierto periodo específico, se deberá considerar los fundamentos esgrimidos a través de la Casación N° 12470-2014-Cusco, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha establecido claramente que:

*“(…) Habiéndose concluido precedentemente, que los contratos bajo la modalidad para servicio específico han sido desnaturalizados; en consecuencia, existe una relación laboral a plazo indeterminado, resulta acorde a Ley, la desnaturalización de los contratos de naturaleza accidental de suplencia celebrados, posteriormente, conforme se verifica autos, en aplicación de los principios de: “continuidad” y “condición más beneficiosa”; mas aún, si no se ha cumplido con lo prescrito en el artículo 63° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que en los contratos, referidos, se establece que la actora suplirá a un trabajador estable de la institución, quien se desempeña como secretario judicial, sin embargo, del documento que corre en fojas ciento uno, se aprecia que la actora ha desempeñado labores como especialista de audio. En ese sentido, se colige una relación laboral a plazo indeterminado (...)”*

**NOVENO:** Asimismo, sobre la discontinuidad de la relación laboral por un periodo mayor a los 30 días, a través de la Casación N° 18751-2017, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se ha interpretado que no operará el principio de continuidad laboral si existe un periodo no laborado mayor a un lapso de 45 días consecutivos, pues:

*“(…) En este orden de ideas, se tiene entonces que la prestación de servicios de la actora se desarrolló en dos períodos: del uno de marzo de dos mil cinco al veintiocho de febrero de dos mil nueve y del quince de abril de dos mil nueve al veintiocho de febrero de dos mil catorce, con una interrupción de cuarenta y cinco días (45) en la prestación de servicios, lapso de tiempo que se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad que pudiera ameritar la aplicación del principio continuidad para determinar la prestación de servicios de la actora de forma continua e ininterrumpida, más aún si no ha logrado acreditar la prestación de servicios efectiva durante dicho período (...) Por ello, objetivamente operó el plazo prescriptorio respecto al primer período anotado, toda vez que la fecha máxima para accionar por los derechos derivados del mismo era el veintiocho de febrero de dos mil trece, y teniendo en cuenta que la demanda fue interpuesta el doce de mayo de dos mil catorce, no asiste a la actora el derecho a reclamar los beneficios por tal período (...) En consecuencia, teniendo en consideración que existieron dos períodos distintos en la prestación de servicios de la demandante a favor de la demandada, y que su vinculación con la entidad durante el segundo período fue mediante Contratos Administrativos de Servicios, tal contratación por el segundo período resulta válida y no acumulable al primer período, que es independiente de aquel (...)”*





Por tal razón, en caso se advierta una desnaturalización de cierto periodo contratado, el mismo será causal para declarar jurisdiccionalmente la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado por todo el periodo laborado en la entidad demandada, por ser el efecto inmediato de la aplicación de los principios laborales de continuidad y la de condición más beneficiosa; salvo un periodo de inactividad mayor a los 45 días.

**DÉCIMO: Del caso en concreto (Agravio N° 01).**- De lo actuado, **la parte demandante** sostiene que la Judicatura ha cometido un error al momento de desestimar la excepción de prescripción extintiva dentro de los periodos señalados; pues no se ha valorado objetivamente que la parte demandante no ha desarrollado actividades dentro del periodo febrero a agosto de 2005, así como de enero a agosto de 2006 (conforme a la verificación de las boletas de pago).

Sobre lo argumentado, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** desestima la excepción formulada, en cuanto que la parte demandante registra periodos dentro de la planilla de obreros de construcción y dentro de la planilla de obreros de carpintería.

**DÉCIMO PRIMERO:** Ahora bien, de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la parte demandante no ha podido demostrar una prestación consecutiva por un periodo razonable de tres meses entre los meses de marzo a agosto de 2006 (tal como se puede corroborar del Informe N° 0161-2019-SELA, de fecha 22 de julio de 2019); por cuanto no obra medio probatorio dentro del cual se pueda apreciar un elemento material que permita desestimar una discontinuidad de la prestación dentro de tal periodo comprendido.

Por consiguiente, al tener presente que existe un lapso de discontinuidad durante un periodo de 45 días, se admitirá la prescripción del periodo comprendido de enero 2004 a agosto de 2006; en cuanto la jurisprudencia ha estimado que tal corte de la relación laboral permitirá el inicio del computo prescriptorio.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Con tal finalidad, se podrá admitir el inicio del plazo prescriptorio dentro del presente caso, por cuanto la Casación N° 18751-2017 ha dispuesto la admisión de tal computo ante la constitución de un periodo de discontinuidad laboral, por cuanto:

*“(...) En este orden de ideas, se tiene entonces que la prestación de servicios de la actora se desarrolló en dos períodos: del uno de marzo de dos mil cinco al veintiocho de febrero de dos mil nueve y del quince de abril de dos mil nueve al veintiocho de febrero de dos mil catorce, con una interrupción de cuarenta y cinco días (45) en la prestación de servicios, lapso de tiempo que se encuentra fuera de cualquier margen de razonabilidad que pudiera ameritar la aplicación del principio continuidad para determinar la prestación de servicios de la actora de forma continua e ininterrumpida, más aún si no ha logrado acreditar la prestación de servicios efectiva*



*durante dicho período (...) Por ello, objetivamente operó el plazo prescriptorio respecto al primer período anotado, toda vez que la fecha máxima para accionar por los derechos derivados del mismo era el veintiocho de febrero de dos mil trece, y teniendo en cuenta que la demanda fue interpuesta el doce de mayo de dos mil catorce, no asiste a la actora el derecho a reclamar los beneficios por tal período (...) En consecuencia, teniendo en consideración que existieron dos períodos distintos en la prestación de servicios de la demandante a favor de la demandada, y que su vinculación con la entidad durante el segundo período fue mediante Contratos Administrativos de Servicios, tal contratación por el segundo período resulta válida y no acumulable al primer período, que es independiente de aquel (...)*”

En consecuencia, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose admitir la prescripción del periodo correspondiente de enero de 2004 a agosto de 2005, y admitiéndose sobre un pronunciamiento de fondo respecto al plazo restante.

.....

**DÉCIMO TERCERO:** Del principio de Primacía de la Realidad.- A nivel teórico, nuestro sistema jurídico peruano ha considerado que el Principio de Primacía de la Realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas propias del derecho del trabajo; por ello, el presente principio es una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo<sup>6</sup>.

En efecto, la doctrina ha reiterado que la existencia de una relación de trabajo dependerá (en consecuencia) no de los acuerdos, disposiciones normativas que las partes se hubiesen acogido, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que) la aplicación del derecho del trabajo dependerá cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento

Por ello, mediante el Principio de Primacía de la Realidad, el Juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, al constituir el Contrato de Trabajo un Contrato Realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.

**DECIMO CUARTO:** De esta manera, es de público conocimiento que el Tribunal Constitucional ya ha determinado, desde hace varias décadas (tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Exp. N° 1944-2002-AA/TC y

<sup>6</sup> ARBULU ALVA LUIS, “La consideración y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección de Trabajo”, Revista Derecho y Sociedad N° 24, Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Pág. N° 230 a 239. Para ello, el presente trabajo se podrá revisar en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16972/17273>



N° 833-2004-AA/TC), que el principio de primacía de la realidad forma parte de nuestro sistema jurídico por antonomasia, por cuanto:

*“(...) En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)”*

*“(...) 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 (...) debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)”*

**DECIMO QUINTO: El caso en concreto (Agravios N° 02, N° 04, N° 05, N° 06 y N° 08).**- De los actuados, la **parte demandada** reitera que órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error al momento de valorar la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado, en cuanto que no ha existido diferencia real dentro de un planilla de **sobre obreros** de carpintería u obreros de carpintería; en cuanto que la universidad demandada solamente ha mantenido una sola planilla. Asimismo, se aprecia un error al momento de identificar a la parte demandante dentro del régimen laboral de la actividad privada, por cuanto, en cuanto que esta parte procesal ha percibido sus remuneraciones conforme al régimen laboral de la actividad privada. En base a tales consideraciones, no se considera que, dentro de las actividades propias de la construcción civil, las actividades se desarrollan dentro del ámbito del desarrollo de la obra y el cual **solamente se ha** sujetado a las obras que ha designado la universidad; dentro de los cuales se incluye la remodelación y el mantenimiento de las construcciones, tal como sucede en la categoría de operario.

Se deberá tener presente que la universidad no forma parte de los grupos excluidos del régimen de la construcción civil; agregando que no se cuenta con dos planillas de **construcción** u obreros de manera independiente. Con esto, existe un claro error al momento de calcular los beneficios sociales conforme al régimen laboral de la actividad privada, en cuanto que tales beneficios se han debido calcular en base al presente régimen especial; mas cuanto se han abonado permanentemente los conceptos propios de este régimen laboral, tal como el CONAFOVICERM.

Por consiguiente, no resulta coherente desconocer los pagos realizados a la parte demandante dentro del régimen laboral de construcción civil, los cuales deberán ser compensados sobre cualquier diferencial realizado dentro del fallo.

Sobre tal aspecto, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que la parte demandada no ha individualizado cuales serían las obras que permitirían contratar dentro del régimen de construcción civil durante 6 años consecutivos; agregando que la empleadora es un centro educativo y no una



empresa constructora. Conforme a ello, se ha liquidado los beneficios sociales conforme al régimen laboral de la actividad privada.

**DECIMO SEXTO:** Para tal fin, este **Colegiado Superior** observa que las labores desempeñadas por la parte recurrente se han sujetado al régimen laboral de la actividad privada de naturaleza permanente previsto en el Decreto Legislativo N° 728; por cuanto la parte demandada no ha ofrecido debidamente un planeamiento previo o estructura presupuestal previo en donde se pueda delimitar el costo de la construcción y si la misma ha superado las 50 UIT establecido en el Decreto Legislativo N° 727.

En ese sentido, al tener presente los propios argumentos de la parte demandada dentro de su recurso de apelación, tales como:

*“(...) En efecto, la universidad Ricardo Palma, asigna de manera directa a los trabajadores de construcción civil contenidos en las planillas que al efecto cumplen con toda la normativa legal laboral existente, a las diversas obras que deben realizar (...) Si bien los trabajadores pueden ser despedidos de la obra al cierre de la semana laboral, sin previo aviso siempre y cuando hayan concluido la labor para que fueron contratados, la Universidad Ricardo Palma ha preferido, asignarles nuevas obras liquidando íntegramente los derechos que les corresponde dentro del régimen que pertenecen (...)”*

No se aprecia un elemento probatorio concreto dentro del cual se pueda individualizar el total de las obras empleadas por la institución dentro del periodo evaluado, el costo total de su construcción, el periodo estimado para su edificación y si el mismo supera cada uno las 50 IUT; tal como lo señala la norma establecido en el Decreto Legislativo N° 727.

**DECIMO SETIMO:** Asimismo, considerando que las presuntas labores de construcción se han realizado de manera reiterada desde el inicio de su relación laboral, salvo los periodos de discontinuidad, no se aprecia que el desarrollo del contrato se someta al objeto del régimen de construcción civil establecido por el Tribunal Constitucional; por cuanto el régimen de construcción civil requiere actividades necesariamente temporales, el periodo de construcción limitado y en donde se pueda individualizar el periodo de construcción de cada bien inmueble.

Para ello, si a través del fallo contenido en el Exp. N° 0261-2003-AA/TC, se ha estimado que el objeto del régimen de construcción se desarrolle necesariamente temporales, en cuanto:

*“(...) En suma, conforme se ha expuesto en los párrafos precedentes y de los actuados obrantes en el expediente, se desprende que el régimen laboral de los trabajadores del sector de construcción civil posee características muy singulares que lo diferencian del de otros sectores, destacando: (...)*

*a) la eventualidad, pues la relación laboral no es permanente; dura mientras se ejecute la labor para la cual los trabajadores han sido contratados o mientras dure la ejecución de la obra; y*



*b) la ubicación relativa, pues no existe un lugar fijo y permanente donde se realicen las labores de construcción. (...)*

*En consecuencia, durante el desarrollo de su actividad laboral, el trabajador de construcción civil presta servicios para una multiplicidad de empleadores, tornando difusa la posibilidad de que pueda contar con una organización sindical a nivel de empresa, y resultando prácticamente inviable el que pueda negociar varias veces al año. Por ello, dada la situación peculiar del sector de construcción civil y con el fin de que la negociación colectiva no se torne en inoperante, es razonable y justificado que el Estado intervenga, estableciendo medidas que favorezcan una efectiva negociación (...)"*

Entonces se reitera la falta de determinación probatoria para poder estimar que la parte demandada ha cumplido con los siguientes requisitos; al no apreciar una falta de individualización del total de las obras empleadas por la institución, el costo total de su construcción, el periodo estimado para su edificación y si el mismo supera las 50 IUT.

**DECIMO OCTAVO:** De esta manera, es irrelevante para esta causa que haya existido una planilla de trabajadores de carpintería u obreros de construcción civil (o que esta parte procesal haya sido beneficiario del concepto denominado CONAFOVICER), en cuanto se aprecia que la parte demandada no ha cumplido con los elementos mínimos que se requieren para poder validar el régimen laboral de construcción civil dentro de la presente controversia. Con esto, tampoco resulta oficioso señalar que el trabajador demandante realizaba labores propias de un trabajador operario dentro del régimen laboral impugnado, conforme a la siguiente distinción:

*"(...) Operarios.- Son los albañiles, carpinteros, tierreros, pintores, electricistas, gasfiteros, plomeros, almaceneros, choferes, mecánicos, operadores de mezcladoras, de winchas y demás trabajadores calificados (...)"*

Por cuanto nuevamente, la determinación de las labores no podrá contrarrestar el incumplimiento de los elementos constituyentes del régimen laboral de la construcción civil. Con ello, también será válido el pago de los beneficios sociales estimados dentro de la sentencia, conforme a la prevalencia del régimen laboral de la actividad privada, al ser la forma de remuneración que le corresponde desde setiembre de 2005 a junio de 2010.

**DECIMO NOVENO:** En base a tales fundamentos, también se deberá agregar los recientes pronunciamientos jurisdiccionales establecidos por la Corte Suprema de la República, por cuanto a través de la misma se podrá apreciar que el régimen de la construcción civil no será aplicable válidamente dentro de un proceso productivo; si no se aprecia los requisitos previamente citados y en donde se aprecia otros tipos de labores que no coinciden con el régimen laboral aparente.

Para ello, se deberá recordar que, a través de la Casación N° 3627-2017-Lima, la Corte Suprema de la República también admitió que los trabajadores obreros sujetos al régimen de la construcción civil deberán ser considerados



dentro del régimen laboral de la actividad privada cuando no cumplan con los requisitos contemplados en la misma, pues

*“(...) El hecho de estar calificado como trabajador de construcción civil, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, se establece que dicha calificación realizada unilateralmente por el empleador no refleja, ni se condice con las labores que realiza el actor en la Universidad demandada que son propios de un obrero del régimen laboral común, razón por la cual dichos derechos deben también ser otorgados al demandante (...) El actor debe ser considerado dentro del régimen laboral común; así como también, le corresponde percibir los derechos de los convenios colectivos (...)”*

**VIGESIMO:** Conforme a tales consideraciones, se podrá apreciar que los beneficios sociales solamente se asignarán conforme al periodo comprendido desde setiembre de 2005 a junio de 2010, conforme a los siguientes considerandos:

a) Vacaciones No Gozadas e indemnización vacacional:

| Periodo                   | Días                   | S/       | Días | S/       | Total     |
|---------------------------|------------------------|----------|------|----------|-----------|
| 2006-2007                 | 30                     | 2,567.54 | 30   | 2,567.54 | 5,135.08  |
| 2007-2008                 | 30                     | 2,567.54 | 30   | 2,567.54 | 5,135.08  |
| 2008-2009                 | 30                     | 2,567.54 | 30   | 2,567.54 | 5,135.08  |
| <b>Vacaciones Truncas</b> |                        |          |      |          |           |
|                           | 15 meses (2005 y 2010) | 4,065.27 |      |          |           |
|                           | 23 días                | 164.04   |      |          |           |
|                           |                        |          |      |          | 4,229.31  |
| Sub Total                 |                        |          |      |          | 19,634.55 |
| Pagado                    |                        |          |      |          | -6,585.43 |
| Total                     |                        |          |      |          | 13,049.12 |

b) Compensación por Tiempo de Servicios

| Del        | Al         | Mes | Día | Sueldo Básico | BUC    | PROM GRAT | REMUN COMP | Deposito CTS |
|------------|------------|-----|-----|---------------|--------|-----------|------------|--------------|
| 01/09/2005 | 31/10/2005 | 2   | 0   | 862.80        | 258.84 | 31.97     | 1153.61    | 384.54       |
| 01/11/2005 | 30/04/2006 | 6   | 0   | 862.80        | 258.84 | 143.80    | 1265.44    | 632.72       |
| 01/05/2006 | 31/10/2006 | 6   | 0   | 862.80        | 258.84 | 143.80    | 1265.44    | 632.72       |
| 01/11/2006 | 30/04/2007 | 6   | 0   | 873.90        | 262.17 | 31.13     | 1617.20    | 583.60       |
| 01/05/2007 | 31/10/2007 | 6   | 0   | 873.90        | 262.17 | 72.64     | 1208.71    | 604.35       |
| 01/11/2007 | 30/04/2008 | 6   | 0   | 873.90        | 262.17 | 76.12     | 1212.19    | 606.10       |
| 01/05/2008 | 31/10/2008 | 6   | 0   | 1036.80       | 311.04 | 111.00    | 1458.84    | 729.42       |
| 01/11/2008 | 30/04/2009 | 6   | 0   | 1036.80       | 311.04 | 233.28    | 1581.12    | 790.56       |
| 01/05/2009 | 31/10/2009 | 6   | 0   | 866.40        | 259.92 | 197.70    | 1324.02    | 662.01       |
| 01/11/2009 | 30/04/2010 | 6   | 0   | 866.40        | 259.92 | 242.36    | 1368.68    | 684.34       |
| 01/05/2010 | 30/06/2010 | 2   | 0   | 866.40        | 259.92 | 208.69    | 1335.01    | 222.50       |
| Sub Total  |            |     |     |               |        |           |            | 6532.86      |
| Pagado     |            |     |     |               |        |           |            | -7383.32     |
| Total      |            |     |     |               |        |           |            | 0            |

Con razón a ello, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse el extremo de la sentencia



impugnada desde el periodo comprendido desde setiembre de 2005 a junio de 2010; admitiéndose el pago de S/. 13,049.12.

.....

**VIGESIMO PRIMERO: Sobre la exigibilidad del Convenio Colectivo a nivel constitucional.**

- Tal como lo ha definido la doctrina nacional e internacional, el Convenio Colectivo es una norma de carácter especial y típica del Derecho de Trabajo, derivadas del ejercicio de la autonomía privada colectiva<sup>7</sup>, en donde el convenio, como producto negocial, será la conclusión de un proceso de una Negociación Colectiva realizado entre el sindicato y el empleador; en efecto, a través del presente derecho fundamental - el cual es fuente la Libertad Sindical- la negociación colectiva se encontrará reconocida a nivel constitucional e internacional, a través de la validez y sustitución del convenio colectivo sobre los contrato de trabajo individuales (a través de las clausulas normativas<sup>8</sup> y las clausulas obligacionales<sup>9</sup>) siempre que sean favorables al trabajador, la aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio (al regir desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o, en su defecto, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, salvo plazo distinto) así como la continuidad de sus efectos ante transformaciones estructurales del empleador, etc.

Asimismo, en lo que respecta a su sustento constitucional, la jurisprudencia admite la validez del convenio colectivo entre sujetos colectivos a través del reconocimiento expreso de la negociación colectiva, pues a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, nuestro sistema jurídico sustenta el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; el cual posee una estricta relación con los Convenios N° 98 y N° 151 expedida por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. En tal sentido, se podrá comprender a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores, el cual resulta el convenio colectivo.

<sup>7</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "La naturaleza jurídica de los convenios Extra - Ley de las relaciones colectivas de trabajo", Revista Jurídica "Derecho y Sociedad", N° 304, Pág. 304 a 307.

<sup>8</sup> Las cláusulas normativas son las que caracterizan principalmente al Convenio Colectivo de Trabajo, pues, por el efecto normativo, los contratos individuales de trabajo serán modificados de pleno derecho por ésta en la parte o aspecto que ella regula; pero, además, los contratos individuales de trabajo futuros se regirán conjuntamente por la convención colectiva. Por ello, el inciso a) del artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR precisa que no podrán contener disposiciones contrarias al contrato de trabajo en perjuicio del trabajador.

<sup>9</sup> Las cláusulas obligacionales integran la parte del Convenio Colectivo que tiene naturaleza de contrato, pues, se traducen en una creación de derechos y obligaciones válidos solo para las partes pactantes, como sucede con cualquier otro contrato. Asimismo, las cláusulas delimitadoras son aquellas regulan el ámbito de aplicación y la vigencia del convenio colectivo. Estas cláusulas conforme al artículo 29° del Reglamento Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 010-2003-TR se interpretan según las reglas de los contratos.



**VIGESIMO SEGUNDO:** De esta manera, a través de la sentencia recaída en los expedientes N° 00785-2004-AA/TC y N° 03561-2009 -PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido jurisprudencialmente que:

*"(...) El derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)"*

En efecto, a través del Exp. N° 03561-2009-PA/TC, se reitera el fundamento por el cual:

*"(...) En un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (...)"*

**VIGESIMO TERCERO:** Ahora bien, en lo que respecta a la constitucionalidad -a nivel jurisprudencial- del convenio colectivo, se podrá advertir que, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 008-2005-PI/T C, el propio TC ha definido su estructura y alcances legales, pues el mismo es:

*"(...) El acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.(...) El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.(...) La convención colectiva -y, más precisamente, su producto, el convenio colectivo, que contiene normas jurídicas- constituye un instrumento idóneo para viabilizar la promoción de la armonía laboral, así como para conseguir un equilibrio entre las exigencias sociales de los trabajadores y la realidad económica de la empresa (...)"*





Además, en el referido fallo, se ha precisado los elementos constitutivos del convenio colectivo en el sector privado y al público, al recalcar:

**"(...) c.4.4.1.) Los elementos del convenio colectivo**

30. *Los elementos de este instituto son:*

- *Los agentes negociadores.*
- *El contenido negocial.*
- *La fuerza normativa y la eficacia de la convención colectiva.*

**c.4.4.2.) Las características del convenio colectivo**

31. *Entre las principales características se cuentan las siguientes:*

- *La supraordinación del convenio colectivo sobre el contrato de trabajo; ello en virtud a que el primero puede modificar los aspectos de la relación laboral pactada a título individual, siempre que sea favorable al trabajador.*
- *La aplicación retroactiva de los beneficios acordados en el convenio, dado que rige desde el día siguiente de la caducidad del convenio anterior o en su defecto desde la fecha de presentación del pliego de reclamos; a excepción de las estipulaciones que señalan plazo distinto o que consisten en obligaciones de hacer o de dar en especie, que rigen desde la fecha de su suscripción.*
- *Los alcances del convenio tienen una duración no menor de un año.*
- *Los alcances del convenio permanecen vigentes hasta el vencimiento del plazo, aun cuando la empresa fuese objeto de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio, etc.*

**c.4.4.3.) Tipología del convenio colectivo**

32. *Desde un punto de vista doctrinario, se presentan los dos modelos siguientes:*

- *El modelo vertical: La normatividad estatal limita en términos bastante específicos el poder negocial de los trabajadores y empleadores.*
- *El modelo horizontal: La normatividad estatal deja en gran medida a la discrecionalidad de las partes de la relación negocial, los alcances de las convenciones colectivas.*

*Podemos afirmar, con los matices necesarios, que en nuestro país el modelo horizontal es aplicable al régimen privado y el vertical al público.*

**c.4.4.4.) El carácter y alcance del convenio colectivo**

33. *La Constitución de 1979 declaraba que la convención colectiva tenía fuerza de ley entre las partes. Ello implicaba lo siguiente:*

- *El carácter normativo del convenio colectivo, que lo convertía en un precepto especial del derecho laboral.*
- *Su alcance de norma con rango de ley.*



*En cambio, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:*

- *A las personas celebrantes de la convención colectiva.*
- *A las personas representadas en la suscripción de la convención colectiva.*
- *A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.*

*Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, [Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003], esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad comercial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, la que sólo puede disponer su mejora pero no su disminución.*

*Cabe señalar que la fuerza vinculante para las partes establece su obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró, así como para los trabajadores que se incorporaron con posterioridad a las empresas pactantes, con excepción de quienes ocupen puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza.*

*En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.*

*De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la convención caduca automáticamente cuando venza del plazo fijado, salvo en aquellos casos en que las partes celebrantes hubieren acordado expresamente su renovación o prórroga.*

*Para el caso del sector público rige el Convenio N.º 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, así como el D.S. N.º 003-82-PCM del 22 de enero de 1982, relativo a las organizaciones sindicales de los servidores públicos y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo (...).*

**VIGESIMO CUARTO: Sobre la exigibilidad del convenio colectivo suscrito por el sindicato mayoritario.-** Sobre el sistema de representación de los sindicatos para los efectos de la negociación colectiva, el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>10</sup>, regulado por

<sup>10</sup> El artículo 9° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo prescribe que "En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados".



el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su reglamento<sup>11</sup> prescriben que el sistema de mayor representación se otorgará al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, en donde tal legitimidad en defensa de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados, se determinará conforme que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores dentro de la empresa.

Así, en base al argumento de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, se ha confiando determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios, pues nuestro sistema legal otorga a la presente institución procesal una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento en la diversidad de los sindicatos y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores; por lo que, bajo ninguna circunstancia, la presente conclusión podrá e significar alguna exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva; en ese sentido, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo . OIT, ha prescrito que:

*"(...) Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales (...)"*

**VIGESIMO QUINTO:** Por lo que, a través del Exp. N° 03655-2011-PA/TC, el colegiado constitucional ha determinado:

*"(...) También es importante precisar que en nuestras normas laborales -desde el artículo 28° de la Constitución- se ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender. (...) Por otro lado, también se ha establecido el "sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los*

<sup>11</sup> El artículo 34° del Decreto Supremo N° 011-92-TR dispone que *"En concordancia con lo dispuesto en los artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquella; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5 de la Ley. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados"*.



*trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicato que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N.0 010-2003-TR) (...) Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, confiando determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios. De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual (tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los interés de los trabajadores. Cabe agregar que esto, bajo ninguna circunstancia, puede significar tampoco la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, esto es, que se pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales (...)"*

A nivel de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 1315-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha prescrito, por cuanto:

*"(...) Estando a lo antes glosado, nuestra legislación laboral ha consagrado el régimen de pluralidad sindical; es decir, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa (u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender. Empero, es importante precisar que también se ha establecido el «sistema de mayor representación» para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores (artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR)(...) Ahora bien, lo afirmado supone que en una empresa donde existan varios sindicatos minoritarios y no exista una con «mayor representatividad sindical» estos podrán, con el sistema de representación en la negociación colectiva vigente en nuestro ordenamiento jurídico, negociar individualmente y en forma directa con el empleador(...) Por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los sindicatos minoritarios en este supuesto debe ser canalizado, "permitiendo ser escuchados o incluso, si fuera el caso, integrándose en forma activa en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario. Esto obviamente ocurrirá según el libre acuerdo con que los sindicatos mayoritarios y minoritarios establezcan como mecanismo más idóneo de participación mutua, ello a fin de no vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas" (...) En el orden de ideas expuesto, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen, que el sindicato más representativo; es decir, aquél que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado,*



*ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliados o no afiliados); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados. En razón a lo expuesto, el convenio, suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados); en tanto que, si el sindicato no afilia a dicha mayoría y tienen la condición de sindicato minoritario, el convenio que suscriba alcanzará únicamente a sus afiliados (...)"*

**VIGESIMO SEXTO: Sobre el caso en concreto (Agravio N° 07).**- De esto, la **parte demandada** precisa que el Juzgado no ha considerado que ninguno de los sindicatos de la institución ha tenido la condición de sindicato mayoritario; por lo que resulta ilegal la extensión de los conceptos colectivos asignados en beneficio de la parte demandante.

Ante ello, el **órgano jurisdiccional** sintetiza que le corresponde a la parte demandante los beneficios convencionales, en tanto que la parte demandada no ha demostrado que exista una pluralidad de alcance limitado

**VIGESIMO SETIMO:** Así, de los medios probatorios ofrecidos, este **Colegiado Superior** observa que, si bien las partes procesales no han presentado elementos probatorios para poder considerar un tipo de organización sindical con representación mayoritaria; pero, ya existen criterios jurisdiccionales previos en el cual se ha determinado que los convenios colectivos por el Sindicato de Obreros de la Universidad Ricardo Palma si serán extensibles a los trabajadores obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada, al tener la condición de sindicato mayoritario.

En caso que exista una duda de lo afirmado, a través de la Casación N° 3627-2017-Lima, la Corte Suprema de la República ha considerado que los trabajadores obreros adscritos al régimen laboral de la actividad privada serán beneficiarios de los convenios colectivos del Sindicato de Obreros de la Universidad Ricardo Palma, en tanto:

*"(...) La parte emplazada en su escrito de contestación de demanda, que corre en fojas doscientos noventa y ocho a trescientos quince, sostiene que no le corresponde al demandante, los derechos emanados de los convenios colectivos, toda vez que al interior de la Universidad existen seis (06) sindicatos, los cuales son: a) Sindicato de Empleados de la Universidad Ricardo Palma, b) Sindicato Unitario de Trabajadores Administrativos de la Universidad Ricardo Palma, c) Sindicato de Trabajadores de la Universidad Ricardo Palma, d) Sindicato de Docentes de la Universidad Ricardo Palma, e) Sindicato de Profesores Nombrados de la Universidad Ricardo Palma y f) Sindicato de Mantenimiento de Trabajadores de la Universidad Ricardo Palma (...) De lo anotado, cabe indicar que los Convenios Colectivos objetos de controversia, se han establecido que los derechos reconocidos en ellos, solo son aplicables a los trabajadores agremiados al Sindicato de Obreros de la Universidad Ricardo Palma, el cual no es el único sindicato que existe en la Universidad demandada; asimismo, se debe tener en cuenta que el demandante ha ostentado la calidad de obrero, en cuyo caso, le correspondería el Sindicato que represente a los trabajadores de su actividad, siendo para el caso concreto, el Sindicato antes referido, el mismo que tiene la calidad de Sindicato Único en su actividad, por lo cual, debe entenderse que tiene afiliado a la*



mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito; máxime, si la demandada durante el proceso no ha cumplido con acreditar que tenga el carácter de minoritario (...) En consecuencia, habiéndose realizado la negociación colectiva con un Sindicato Único de una rama de actividad, aquel asume también, la representación del demandante; y si bien es cierto el actor no se encontraba afiliado al mismo, de acuerdo a lo discernido en el anterior considerando, se establece que los derechos emanados de dichos convenios si le alcanza, pues, el hecho de estar calificado como trabajador de construcción civil, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, se establece que dicha calificación realizada unilateralmente por el empleador no refleja, ni se condice con las labores que realiza el actor en la Universidad demandada que son propios de un obrero del régimen laboral común, razón por la cual dichos derechos deben también ser otorgados al demandante, en concordancia con los artículos 9°, 42° y 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR, todo ello, por los efectos generales y la fuerza vinculante que gozan los convenios colectivos (...)"

Por consiguiente, si se tiene presente que ya se ha determinado previamente que los efectos de los convenios colectivos deberán ser asignados a la parte demandante por su propia condición desde setiembre de 2005 a junio de 2010; entonces no se advierten elementos materiales para poder revocar la sentencia impugnada.

**VIGESIMO OCTAVO:** Conforme a tales elementos, se podrá apreciar que los beneficios convencionales designados solamente se determinaran conforme al periodo comprendido desde setiembre de 2005 a junio de 2010, conforme a los siguientes considerandos:

| Peri   | Men   | Acu    | Asig. Mov | Asig. Fam | 01 May | Es       | Canas Navi | Cierre Pliego | Bonf Vac. | Bonf Matr | Grati  | Total    |
|--------|-------|--------|-----------|-----------|--------|----------|------------|---------------|-----------|-----------|--------|----------|
| Set 05 | 85.00 | 135.00 | 100.00    |           |        |          |            |               |           |           |        | 235.00   |
| Oct 05 | 85.00 | 135.00 | 100.00    |           |        |          |            |               |           |           |        | 235.00   |
| Nov 05 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 30.00     |        |          |            | 1100.00       |           |           |        | 1,365.00 |
| Dic 05 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 30.00     |        |          | 460.00     |               |           |           | 135.00 | 860.00   |
| Ene 06 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 30.00     |        |          |            |               |           |           |        | 265.00   |
| Feb 06 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 30.00     |        |          |            |               |           |           |        | 265.00   |
| Mar 06 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 295.00   |
| Abr 06 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 295.00   |
| May 06 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 60.00     | 100.66 |          |            |               |           |           |        | 395.66   |
| Jun 06 | 85.00 | 135.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 295.00   |
| Jul 06 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               | 1082.80   |           | 220.00 | 1,682.80 |
| Ago 06 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| Set 06 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| Oct 06 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| Nov 06 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| Dic 06 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          | 500.00     | 1,100.0       |           |           | 220.00 | 2200.00  |
| Ene 07 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| Feb 07 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        | 3450.00  |            |               |           |           |        | 3,830.00 |
| Mar 07 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| Abr 07 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 380.00   |
| May 07 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     | 109.76 |          |            |               |           |           |        | 489.76   |
| Jun 07 | 85.00 | 220.00 | 100.00    | 60.00     |        | (432.56) |            |               |           |           |        | (52.56)  |
| Jul 07 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               | 1159.90   |           | 319.00 | 1,957.90 |
| Ago 07 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        | (149.49) |            |               |           |           |        | 329.51   |
| Set 07 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        | 168.76   |            |               |           |           |        | 310.24   |
| Oct 07 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            |               |           |           |        | 479.00   |
| Nov 07 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        |          |            | 1500.00       |           |           |        | 1,979.00 |
| Dic 07 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        | (216.27) | 530.00     |               |           |           | 319.00 | 1,111.73 |
| Ene 08 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        | (142.06) |            |               |           |           |        | 336.94   |
| Feb 08 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        | 3500.00  |            |               |           |           |        | 3,979.00 |
| Mar 08 | 99.00 | 319.00 | 100.00    | 60.00     |        | (987.00) |            |               |           |           |        | (508.00) |



|        |        |        |        |        |        |          |        |          |          |         |                  |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|--------|----------|----------|---------|------------------|
| Abr 08 | 99.00  | 319.00 | 100.00 | 60.00  |        |          |        |          |          |         | 479.00           |
| May 08 | 99.00  | 319.00 | 100.00 | 60.00  | 101.96 |          |        |          |          |         | 580.00           |
| Jun 08 | 99.00  | 319.00 | 100.00 | 60.00  |        | (739.83) |        |          |          |         | (206.83)         |
| Jul 08 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 60.00  |        |          |        |          | 1,312.00 | 439.00  | 2,350.90         |
| Ago 08 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 60.00  |        |          |        |          |          |         | 599.00           |
| Set 08 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 60.00  |        |          |        |          |          |         | 599.00           |
| Oct 08 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 60.00  |        |          |        | 1,750.00 |          |         | 2,349.00         |
| Nov 08 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          | 1475.80 | 2,124.80         |
| Dic 08 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        | (704.34) | 550.00 |          |          | 439.00  | 933.66           |
| Ene 09 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 649.00           |
| Feb 09 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        | 3,550.00 |        |          |          |         | 4,199.00         |
| Mar 09 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 649.00           |
| Abr 09 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 649.00           |
| May 09 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        | 126.35   |        |          |          |         | 775.35           |
| Jun 09 | 120.00 | 439.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 649.00           |
| Jul 09 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          | 1,425.40 | 559.00  | 2,753.40         |
| Ago 09 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| Set 09 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| Oct 09 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        | 2,500.00 |          |         | 3,269.00         |
| Nov 09 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| Dic 09 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          | 550.00 |          |          | 559.00  | 1,878.00         |
| Ene 10 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| Feb 10 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        | 3,600.00 |        |          |          |         | 4,369.00         |
| Mar 10 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| Abr 10 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| May 10 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 | 126.35 |          |        |          |          |         | 895.35           |
| Jun 10 | 120.00 | 559.00 | 100.00 | 110.00 |        |          |        |          |          |         | 769.00           |
| Total  |        |        |        |        |        |          |        |          |          |         | <b>61,217.61</b> |

En consecuencia, **no corresponderá amparar los agravios deducidos por la parte demandada**, confirmando la sentencia impugnada correspondiente al periodo setiembre de 2005 a junio de 2010; asignándose la suma de S/. 61,127.61.

.....

**VIGESIMO SETIMO: El derecho a la libertad probatoria y a la prueba.-** El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez- la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la



paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito<sup>12</sup>.

**VIGESIMO OCTAVO:** Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado<sup>13</sup>.

Asimismo, nuestro sistema constitucional ha definido que toda prueba, para ser valorada en el proceso, deberá reunir las siguientes características:

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.
- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.
- 4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento<sup>14</sup>.

**VIGESIMO NOVENO:** De esta forma, el Tribunal Constitucional ha delimitado el presente derecho, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 010-2002-AI/TC y N° 1014-2007-PHC/TC, al momento de señalar:

*"(...) En primer término, este Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho a la prueba goza de protección constitucional, pues se trata de un contenido implícito del derecho al debido proceso, reconocido en el artículo 139°, inciso 3), de la Constitución Política del Perú (...) Como todo derecho constitucional, el de la prueba también se encuentra sujeto a restricciones o limitaciones, derivadas tanto de la necesidad de que sean armonizados en ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, como de la propia naturaleza del derecho en cuestión. En términos generales, el derecho a la prueba se encuentra sujeto a determinados principios, como son que su ejercicio se realice de conformidad con los valores de pertinencia, utilidad, oportunidad y licitud. Ellos constituyen principios que informan la actividad probatoria y, al mismo tiempo, límites inmanentes a su ejercicio, esto es, derivados de la propia naturaleza del derecho (...) Sin embargo, lo anterior no quiere decir que no puedan establecerse otra*

<sup>12</sup> LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.

<sup>13</sup> Ibidem, pág. 525

<sup>14</sup> Ibidem, pág. 526





*clase de límites, derivados esta vez de la necesidad de armonizarse su ejercicio con otros derechos o bienes constitucionales, siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)"*.

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

*"(...) Existen determinados elementos referidos al tema probatorio, y, específicamente, a la obtención, valoración y actuación de las pruebas en el proceso que deberían ser analizados en cada caso concreto, por lo que, (...) este Tribunal considera pertinente realizar un breve análisis acerca de la validez de las pruebas a la luz de los casos concretos que pudieran presentarse en el corto plazo (...) Al respecto es conveniente realizar la diferenciación entre lo que son la fuentes de prueba y los medios de prueba (...) Pues mientras que las primeras son realidades extra procesales cuya existencia es independiente al proceso, los segundos son actos procesales y por ende constituyen una realidad interna del proceso. De este modo las fuentes de prueba ingresan al proceso para dar lugar a los medios de prueba, pero la nulidad del proceso, dada la diferenciación recién expuesta, sólo puede acarrear la invalidez de los medios de prueba, es decir, la proposición, admisión, práctica y valoración de las pruebas en el proceso, pero no la invalidez de las fuentes de prueba. La validez o invalidez de una fuente de prueba depende exclusivamente de que su obtención se haya llevado a cabo con estricto respeto de los derechos fundamentales (...)"*.

**TRIGESIMO:** De esta manera, se aprecia que el derecho constitucional a la prueba se sustenta en dos aspectos esenciales, esto es, la utilidad y la pertinencia de la prueba, el cual podrá ser analizado desde la actuación de la propia relación laboral o sobre supuestos anteriores al inicio del mismo, en cuanto tales hechos (sean vigentes o anteriores) se encontrarán claramente relacionados con determinar si en el caso en concreto se ha producido la figura de la unidad del empleador o a través de la unidad de la decisión dentro de un proceso productivo determinado en los años previos al inicio de la relación laboral, conforme a la eficacia constitucional de la prueba.

Para ello, bastará recordar que el propio órgano de control de la constitución ha reconocido la validez de la eficacia de la prueba sin apreciar necesariamente la constitución temporal de una relación laboral, pues (a través del Exp. N° 6712-2005-HC/TC) se precisó:

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la capacidad de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que son o serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, su **conservación** y su valoración (...)"*.

Así, en la referida sentencia se determinó que:



*"(...) Por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que éstos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado (...)"*

**TRIGESIMO PRIMERO: Del caso en concreto (Agravio N° 07).**- De los actuados, la parte demandada afirma la falta de coherencia sobre el desconocimiento de los pagos realizados a la parte demandante dentro del régimen laboral de construcción civil; los cuales deberá ser compensados sobre cualquier diferencial realizado dentro del fallo, en cuanto que nuestro sistema jurídico no admite el Abuso de Derecho y cuya negativa ocasionaría un doble pago.

Ante ello, el órgano jurisdiccional de primera instancia no se pronuncia sobre la compensación de los ingresos asignados dentro del régimen laboral de la construcción civil.

**TRIGESIMO SEGUNDO:** Ahora bien, este Colegiado Superior considera que, si bien es verdad que se podrá admitir un tipo de compensación sobre el pago de los beneficios sociales con respecto a los beneficios asignados dentro del régimen laboral de la actividad privada; pero se podrá apreciar que tales asignaciones propias del régimen de construcción civil ya han sido descontadas dentro de la sentencia, al solamente asignarse lo correspondiente al régimen laboral de la actividad privada.

Asimismo, tampoco se podrá admitir un tipo de descuento dentro de los beneficios de carácter colectivo o admitir un tipo de doble pago indebido, en tanto que los mismos recién se está asignando dentro de la sentencia y el cual no se ha determinado probatoriamente que haya sido realizados por el empleador dentro de su oportunidad.

Para ello, se deberá considerar los fundamentos establecidos dentro de la Casación N° 3627-2017-Lima, por cuanto a través de la misma la Corte Suprema de la República no ha admitido un tipo de compensación por los montos asignados dentro del régimen de construcción civil, en tanto:

*"(...) Por ello, no se puede soslayar y amparar el doble pago ni el abuso del derecho, conforme lo prescribe el artículo 103° de la Constitución Política del Perú y el artículo II del Título Preliminar del Código Civil, efectuando por la Sala Superior, el descuento correspondiente en cuanto al reintegro de remuneraciones y adicionando los incrementos otorgados vía convenios colectivos, toda vez que no se aprecia de las boletas de pago que corren en autos, que el actor haya percibido los conceptos otorgado en los convenios colectivos (...)"*



**TRIGESIMO TERCERO:** Ahora bien, en caso exista una contradicción razonable entre los montos asignados dentro de la sentencia con lo señalado en el informe pericial ofrecido por la parte demandante; el mismo será materia de revisión dentro de la etapa de ejecución de sentencia, en donde el órgano jurisdiccional de primera instancia deberá constatar si realmente existe un saldo asignado y el cual podrá ser compensando con los montos reconocidos dentro del fallo.

A pesar de esta posibilidad, la misma no condiciona que el presente extremo sea amparado dentro de esta etapa procesal, en cuanto que el mismo recaerá solamente en la etapa de ejecución de sentencia.

Con razón a esto, **no corresponderá amparar los agravios deducidos por la parte demandada**, confirmando la sentencia impugnada.

.....

**TRIGESIMO CUARTO: Sobre las demás causales formuladas (Agravio N° 3).**- Sobre el presente extremo, la **parte demandada** señala que no se puede admitir la improcedencia de la oposición a las exhibiciones solicitadas por la parte demandante, por cuanto esta parte procesal si he tenido acceso oportuno a tales medios probatorios; más aún cuando el sindicato de obreros (el cual se encontraba afiliado) pudo solicitar tal información.

Ante ello, **esta Instancia Superior** estima que el presente agravio deberá desestimarse de plano, pues dentro de esta segunda instancia procesal se ha declarado la validez de la sentencia impugnada; confirmándose la misma.

Con ello, **corresponderá rechazar el agravio deducido por la parte demandada** en el presente extremo.

.....

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

#### **HA RESUELTO:**

**1.- REVOCAR** la Sentencia N° 017-2020-6° JETPL expedida mediante Resolución N° 02, de fecha 29 de enero de 2020, en el cual se declaró infundada la excepción procesal, ordenando lo siguiente:



- a) Fundada la excepción procesal de prescripción extintiva deducida por la emplazada, respecto al periodo enero de 2004 a agosto de 2005.

**2.- CONFIRMAR** Sentencia N° 017-2020-6° JETPL expedida mediante Resolución N° 02, de fecha 29 de enero de 2020, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) El reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado dentro del periodo comprendido desde setiembre de 2005 en adelante.  
b) Cumpla con consignar en la planilla de haberes de obreros contratados y en las boletas de pago desde el setiembre del año 2005.  
c) Abonar a favor del actor los conceptos de vacaciones, indemnización vacacional y beneficios convencionales correspondientes al periodo setiembre de 2005 a junio de 2010; mas intereses legales.  
d) Depositar la CTS de la demandante la cantidad de S/.245.20 (Doscientos cuarenta y cinco con 20/100 Soles) en la cuenta institución financiera a elección, mas intereses financieros.  
e) Abonar las costas y costos procesales.  
f) Infundada la oposición formulada e improcedente sobre las oposiciones deducidas por la demandada.

**3.- INTEGRAR** a la Sentencia N° 017-2020-6° JETPL expedida mediante Resolución N° 02, de fecha 29 de enero de 2020, los siguientes extremos:

- a) Asignar la cantidad de S/. 13,049.12 (Trece mil Cuarenta y nueve con 12/100 Soles) por concepto de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, correspondiente al periodo setiembre de 2005 a junio de 2010.  
b) Abonar la suma de S/. 61,127.61 (Sesenta y un mil Ciento veintisiete con 61/100) sujeto a beneficios sociales de carácter convencional referente al periodo setiembre de 2005 a junio de 2010.  
c) La posibilidad de un doble pago dentro de la sentencia será materia de revisión dentro de la etapa de ejecución de sentencia, facultándose a realizar los descuentos correspondientes.

En los seguidos por **JESUS ANGEL HERNANDEZ RUIZ** contra la emplazada **UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

*LJBB*