



EXP. N° 11958-2019-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Electrónico)

SS:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 01º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 11/05/2021

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

SENTENCIA DE VISTA

Lima, once de mayo del dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131º 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 la parte demandada, **CCR INTERNATIONAL RESEARCH S.A.**, contra la Sentencia N° 254-2020 expedida mediante resolución de fecha 20 de noviembre de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de febrero de 2008 hasta el 24 de abril de 2019; la desnaturalización de los contratos de locación de servicios
- b) Abonar la suma de S/.365,602.21 por concepto de beneficios sociales, utilidades e indemnización por despido arbitrario; más intereses legales y financieros.
- c) La demandada cumpla con entregar a la parte demandante el certificado de trabajo correspondiente.



- d) Se condena a la parte demandada el pago de costas y costos procesales.
- e) Se declara infundada la oposición formulada por la parte demandada.
- f) Fundada la oposición referente a los medios probatorios 7 y 8 de escrito de la contestación de la demanda.
- g) Carece de objeto pronunciarse sobre el medio probatorio establecido en el numeral 6 de la contestación y el numeral 17 de la demanda.

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

La parte demandada, **CCR INTERNATIONAL RESEARCH S.A.**, 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 estimar la constitución de una relación laboral, por cuanto que la parte demandante ya ostentaba la categoría de trabajador a plazo indeterminado desde el 2001 a enero de 2008 y conforme a una remuneración ascendente a la cantidad de S/. 1,300.00; por lo que, si posteriormente esta parte procesal ha percibido incrementos económicos desde el 200% al 600% del ingreso original, se aprecia mayores condiciones materiales para la suscripción del posterior contrato de locación de servicios entre las partes procesales. (Agravio N° 01)
- ii) Se aprecia un error al momento de declarar la constitución de una relación laboral, en cuanto que la parte demandante ha podido valerse de auxiliares, el cual se podía permitir dentro de la prestación de servicios (el cual no ha sido considerado dentro de la constatación de los medios probatorios). (Agravio N°02)
- iii) No se puede determinar la declaración de una relación laboral a causa de una presunción, pues no se ha considerado que la parte demandante no ha tenido un horario de trabajo fijo o determinado, el cual se puede observar del propio contrato de servicios profesionales. (Agravio N°03)
- iv) No se aprecia una adecuada valoración de la prueba al momento de señalar que la parte demandante era convocada a ciertas reuniones de análisis, pues dichas reuniones superaban las 3 horas y media, en donde los cuales se podían realizar dentro de un restaurante. (Agravio N°04)
- v) Se aprecia un error al momento de admitir una relación laboral dentro de una jornada ordinaria, por cuanto que la parte demandante realizaba un trabajo a domicilio. (Agravio N°05)
- vi) Dentro de la demanda solamente se precisó el pago de intereses legales, pero el órgano jurisdiccional comete un error al momento de designar los intereses financieros; en cuanto que el mismo no ha sido demandado. (Agravio N°05)

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 364º 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 139º de la Constitución Política de 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 manera¹.

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 defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues 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 colegiado 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

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

² Ibidem, pág. 532



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 colegiado 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: Respeto a la constitución de una relación laboral frente al contrato de locación de servicios.- El contrato de locación de servicios es una forma de vinculación contractual, regulado por el Código Civil de 1984, mediante el cual el locador de servicios, sin encontrarse subordinado, se obliga al comitente a prestar servicios mediante un plazo determinado, a cambio de una merced conductiva; así, existe un consenso en la doctrina por el cual el contrato de locación de servicios es una herramienta jurídica que permite la contratación de servicios personales en un régimen de autonomía y no de subordinación, lo que implicará que el locador principalmente no se encontrará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada así como un horario para la prestación de servicios, etc³.

Asimismo, en la configuración legal del contrato de locación de servicios, la propia doctrina refiere que tal contrato podrá encuadrarse en cualquier prestación de servicios de carácter autónomo, en cuanto la misma conllevará a la evasión (como consecuencia) de la legislación laboral en cada caso en concreto⁴. Por ello, el artículo 1764º del Código Civil prescribe que:

³ CORNEJO VARGAS CARLOS, "Algunas consideraciones sobre la contratación laboral", Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, N° 37, Pág. N° 138 - 150.

⁴ SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, "Locación de Servicios y Contrato de Trabajo: Balance y perspectivas de reforma tras quince años de vigencia del Código Civil", publicado como estudio introductorio a la segunda edición del libro "El contrato de locación de servicios", Lima, Gaceta Jurídica, 2000, Pág. N° 13-31.



"(...) *El locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución (...)".*

QUINTO: Sin embargo, en lo que respecta al contrato de trabajo regulado en el Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 003-97-TR⁵, la doctrina laboralista ha definido que la misma es un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes (esto es, el trabajador) se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados; en tal sentido, resultará claro colegir que el contrato de trabajo es una relación jurídica específica por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero⁶, o, en otras palabras, un convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental⁷.

Por ello, ya es de pleno conocimiento que los elementos constitutivos de esta clase de contrato serán: *a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración, y, c) la subordinación*; los cuales serán constitutivos y necesarios, por cuanto la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la presente disciplina jurídica; con tal fin, en reiterada jurisprudencia, tales como en las sentencias recaídas en los Exp. N° 01846-2005-PA/TC, N° 3012-2004-AA/TC, N° 833-2004-AA/TC, N° 1944-2002-AA/TC y N° 0833-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado:

"(...) *Con relación al contrato de trabajo, este Tribunal considera necesario precisar que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Por su parte el contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764º del Código Civil como aquél acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios*

⁵ El artículo 4º del Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 003-97-TR prevé en forma expresa que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna".

⁶ DE FERRARI FRANCISCO, "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Volumen II, Edit. Depalma, Buenos Aires, 1969, Pág. 73.

⁷ GOMES VALDEZ FRANCISCO, "El Contrato de Trabajo", Parte General, Tomo I, Edit. San Marcos, Pág. N° 109.



por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Es evidente que de la definición dada por el Código Civil el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios (...) De lo expuesto se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...) Si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará te una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad. (...) En tal sentido, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración) (...)"

En donde tal decisión se sujetará a la valoración del juzgador conforme al principio de Primacía de la Realidad, el cual:

"(...) Es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, (...) que mediante este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)"⁸.

SEXTO: 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 Trabajo⁹.

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

⁸ Criterios desarrollados en forma clara y expresa por el Tribunal Constitucional a través de los expedientes N° 833-2004-AA/TC y N° 1944-2002-AA/TC.

⁹ 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>



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.

SETIMO: 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 autonomía, 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: La Presunción de Laboralidad previsto en la Ley N° 29497.- Tal como ha señalado la doctrina laboralista, la presunción de laboralidad -o también denominada presunción de la existencia de un contrato de trabajo- no es una herramienta procesal recientemente creada, pues la misma ha sido reconocido en otros sistemas jurídicos, por cuanto la presente figura jurídica requiere que la parte trabajadora acredite solamente la prestación personal de servicios, a fin que -activando una presunción iuris tantum previsto en el numeral 23.2 del artículo de la Ley N° 29497 - NLPT - se concrete la existencia de una relación de trabajo a plazo indeterminado, salvo que la parte demandada acredite que no se han configurado los otros dos elementos existentes dentro de una relación laboral, más que todo en la constitución de la subordinación.

Por ello, una de las características de la presunción iuris tantum ha sido admitir la posibilidad de que la parte perjudicada aporte al proceso -específicamente al juez- otros medios probatorios que desvirtúen la conclusión a la que precedentemente concluyó el juzgador al comprobar la existencia del mismo supuesto fáctico dispuesto en la norma. De esta manera, en el caso del empleador, este deberá acreditar que -aún cuando se constate una prestación personal- si estos no se desarrollaron bajo un carácter subordinado, el cual es un elemento característica de la protección del Derecho del Trabajo normado en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728º, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En consecuencia, al advertirse una prestación personal de servicio, le corresponderá a la parte demandada demostrar:



- i) La existencia de una relación civil.
- ii) La constitución de una relación laboral a plazo indeterminado (modal a plazo fijo).
- iii) La relación es de naturaleza administrativa (contrato administrativo de servicios).
- iv) Prestación brindada tiene un carácter personal.

NOVENO: En ese sentido, con relación a la valoración conforme a la presunción de laboralidad, si una norma específica u orgánica indica que la contratación del personal se encontrará sujeto a un concurso público y una plaza presupuestada para que el presente tipo de contratación sea válida (tal como se pudiese interpretar de la Disposición Complementaria Transitoria de la Ley de Presupuesto del Sector Público N° 29951), la vigencia de tal norma no será óbice para que el juzgador pueda evaluar la real constitución de una relación laboral, pues si la parte demandada no logra en forma fehaciente la constitución de una subordinación, existirá consecuentemente una relación laboral a plazo indeterminado.

Tan es cierto lo afirmado, a nivel jurisdiccional, se deberá tener presente que la presunción de laboralidad ya posee un gran arraigo (aunque incompleto) dentro sistema jurídico laboral peruano, dado que la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 11940-2015-Lima, ha establecido que el juzgador de trabajo deberá presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, en tanto que la carga asignada a la parte demandante solamente ha sido acreditación de una prestación personal.

En efecto, de la revisión de tales decisiones, se podrá apreciar los siguientes elementos jurídicos:

"(...) En ese sentido, el dispositivo legal, está planteado en términos de presunción laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo^[21], que son: prestación personal (intuito personae), remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. (...)"

DECIMO: Ahora bien, a pesar que dentro de las Casaciones N° 14440-2013-Lima y N° 608-2017-Lima, la Corte Suprema de la Rep ública haya establecido que la parte demandante deberá ofrecer indicios razonables de subordinación al momento de determinar un tipo de aplicación de la presunción de laboralidad, más allá de la prestación personal de servicios, conforme a los siguientes fundamentos:

"(...) En este contexto, si bien el numeral 23.2 del artículo 23º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que si la parte demandante acredita la



existencia de una prestación personal de servicios; en probanza de parte del trabajador demandante, que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca (...) En ese sentido y ateniendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad (...)".

Pero esta instancia jurisdiccional superior solamente considera que bastará la acreditación de una prestación personal para poder admitir la aplicación de la presunción de laboralidad; por cuanto que nuestra legislación procesal (el numeral 23.2 del artículo 23º de la NLPT) admite una carga de la prueba a la parte empleadora para demostrar un estado contrario a la declaración de una relación laboral.

De esta manera, conforme a la finalidad práctica al momento de interpretar el principio de la presunción de laboralidad, consideramos que admitir una interpretación contraria solamente limitaría eficazmente la implementación de la presunción de laboralidad dentro del proceso laboral, por no diferenciarse materialmente de los alcances procesales establecidos en la anterior Ley N° 26636 y ser absolutamente arbitraria.

DECIMO PRIMERO: El caso en concreto (Agravios N°01, N°02, N°03 y N°04).- De los actuados, la **parte demandada** reitera que el órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error al momento de estimar la constitución de una relación laboral, por cuanto que la parte demandante ya ostentaba la categoría de trabajador a plazo indeterminado desde el 2001 a enero de 2008 y conforme a una remuneración ascendente a la cantidad de S/. 1,300.00; por lo que, si posteriormente esta parte procesal ha percibido incrementos económicos desde el 200% al 600% del ingreso original, se aprecia mayores condiciones materiales para la suscripción del posterior contrato de locación de servicios entre las partes procesales. De esta manera, existe un alto grado de indebida motivación al momento de admitir una relación laboral, pues no se ha considerado que la parte demandante ha podido valerse de auxiliares, el cual se podía permitir dentro de la prestación de servicios (el cual no ha sido considerado dentro de la constatación de los medios probatorios).

De esta manera, no se puede determinar la declaración de una relación laboral a causa de una presunción, pues no se ha considerado que la parte demandante no ha tenido un horario de trabajo fijo o determinado, el cual se puede observar del propio contrato de servicios profesionales. Para ello, nuevamente no se aprecia una adecuada valoración de la prueba al momento de señalar que la parte demandante era convocada a ciertas reuniones de análisis, pues dichas reuniones superaban las 3 horas y media, en donde los cuales se podían realizar dentro de un restaurante.

Además, se aprecia un error al momento de admitir una relación laboral dentro de una jornada ordinaria, por cuanto que la parte demandante realizaba un trabajo a domicilio.



De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que el contrato de locación de servicios estuvo ligado a una relación laboral, conforme a la voluntad de la propia demandada a establecido una relación subordinada con la parte demandante dentro de las cláusulas del propio contrato, estar adscrito al Área de Análisis y asistir a las reuniones de coordinación en el local de la parte demandada. Para ello, a pesar que no se aprecie una jornada determinada por ejercer su labor desde su domicilio, pero la subordinación se sujeta a la puesta de disposición al empleador mediante una conexión digital constante.

Asimismo, aquella puesta a disposición constante a los mandatos del empleador también ha sido ratificada a través de los correos electrónicos; agregando que la posibilidad que la parte demandante pueda ser asistido por terceros no es elementos suficiente para poder determinar una relación de carácter autónomo, por cuanto que esta parte era apoyada por sus compañeros de trabajo dentro de sus propias actividades desde su casa (agregando que todos los equipos e internet fueron suministrados por la parte demandada).

Con ello, le corresponde el pago de beneficios sociales conforme a la aplicación del régimen general, así como **el pago de una indemnización por despido arbitrario ascendente a la cantidad de S/.62,014.20.**

DECIMO SEGUNDO: 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 durante todo el periodo demandado, en cuanto que no es objeto de controversia que la partes procesales han mantenido una relación laboral desde el año 2001 a enero de 2008; por cuanto que el objeto de la controversia radica dentro del periodo comprendido del 01 de febrero de 2008 a 26 de abril de 2019, al haberse suscrito un contrato de locación de servicios.

Por consiguiente, conforme a la aplicación de una presunción de laboralidad comprendido en el numeral 23.2 del artículo de la Ley N° 29497 – NLPT, se aprecia que existen elementos suficientes para declarar la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado conforme a puntuales rasgos de laboralidad; al acreditar una prestación personal permanente dentro del periodo demandado y no demostrar la existencia de una prestación autónoma.

En ese sentido, en base a la prevalencia de la presunción de laboralidad ante la falta de algún elemento de prestación autónoma dentro del periodo demandado, se observa prevalencia de la declaración de una relación laboral a plazo indeterminado sobre elementos parciales de prestación ante otras instituciones educativas o médicas; más aún si se aprecia la constitución previa de un grupo económico y la responsabilidad solidaria entre las codemandadas.



DECIMO TERCERO: En efecto, mediante la aplicación directriz de la presunción de laboralidad sobre los demás elementos de la relación laboral, no se necesitará demostrar (por parte de la accionante) algún rasgo de subordinación o elemento probatorio indicario, por cuanto que la presunción de laboralidad solamente necesita la determinación de una prestación personal de servicios y ser una carga de las empresas codemandadas sobre la falta de subordinación; más aún si dentro del proceso se demuestra que el objeto de locación de servicios se sujetaba a realizar labores en estricta determinación de las indicaciones brindadas por la parte demandante.

Por consiguiente, de la revisión del objeto dentro del presente contrato, se advierten los siguientes elementos:

“(...) EL LOCADOR por su parte declara que está dispuesto a prestar sus servicios dentro del contexto y alcance de las normas legales acotadas y con arreglo a las condiciones de trabajo y económicas estipuladas en el presente contrato (...) EL LOCADOR conviene en brindar servicios en favor de LA COMITENTE de acuerdo a las directivas que le instruya y/o imparta, sometiéndose al cumplimiento de los usos y/o costumbres y/o reglamentos y directivas establecidas o que pudieran establecerse en el futuro en el centro de trabajo (...)”

“(...) Por intermedio del presente documento privado, LA COMITENTE formaliza la contratación del LOCADOR con el objeto que realice labores de Análisis de Estudios (...)”

“(...) EL LOCADOR conviene brindar sus servicios en favor de LA COMITENTE de acuerdo a las directivas establecidas o que pudieran establecerse en el futuro en el centro de trabajo, Asimismo, EL LOCADOR conviene y acepta cumplir con los horarios fijos o rotativos que se le asigne AL COMITENTE; así como, cualquier otra labora a que ha sido asignado de acuerdo a las necesidades de servicio, pudiéndose asignar indistintamente cualesquiera de los horarios señalados en LA COMITENTE sin exceder de su jornal legal, y sin que tal hecho represente acto de hostilización alguno (...)”

En donde se aprecia claramente que dentro del mismo contrato el trabajador demandante se encontraba sujeto a las indicaciones del empleador dentro del área de Análisis; por consiguiente, no resulta razonable que la parte demandada haya señalado que la prestación personal se haya podido fracturar con la posibilidad que la parte demandante cuente con asistentes o que otros trabajadores lo hayan apoyado de sus servicios de trabajo a domicilio, pues una actividad autónoma deberán desarrollarse a través de aspectos concretos y no través de meras posibilidades o suposiciones de acción. Así tampoco es adecuado que se admita un tipo de actividad autónoma por la colaboración de sus compañeros de trabajo, en cuanto tal tipo de actividad podrá ocasionar el quiebre de la presunción de laboralidad si la actividad contratada será realizada por un tercero que sea ajeno al sistema productivo consagrado por el empleador.



DECIMO CUARTO: Asimismo, tampoco resulta razonable afirmar que la constitución de una locación de servicios se podrá validar conforme al aumento del ingreso económico a razón del 200% al 600% dentro del ingreso original, por cuanto la destrucción del principio de laboralidad solamente se podrá advertir a través de la acreditación objetiva de elementos de labor autónoma de manera integral y no sobre un incremento progresivo de los ingresos económicos; pues los elementos de una relación laboral no se sustituyen mediante un aumento exponencial de tal concepto (aunque la remuneración haya sido de connotación variable).

Ahora, si bien es verdad que la parte demandante no ha acreditado sus actividades dentro de un horario de trabajo determinado, pero también se encuerda acorde dentro de la razonabilidad que el accionante ha realizado sus actividades a través de la modalidad a trabajado a domicilio; por lo que el horario de trabajo se puede relacionar con la respuesta de la puesta de trabajo a través de las plataformas digitales, el cual se puede comprobar objetivamente mediante la designación de los equipos e internet por parte del propio empleador para poder realizar la actividad contratada dentro del propio horario asignado a los demás trabajadores.

En ese sentido, carece de sentido afirmar que la prestación de la fuerza de trabajo no puede sujetarse dentro del entorno de un trabajo a domicilio, en cuanto que el control del empleador lo podrá realizar a través de las rendiciones de cuenta, los medios electrónicos (tal como se aprecia en la presente controversia), las redes sociales o el whatsapp; agregando que la labor realizada por la parte demandante también se ha desarrollado dentro del centro de trabajo en determinadas ocasiones (los cuales duraron dentro del periodo de 3 horas y 30 minutos) y el cual no es cuestionado por la parte demandante.

DECIMO QUINTO: Ahora bien, si dentro del artículo 22º de la Constitución Política del Perú prescribe que el Derecho a la Libertad de Trabajo es un derecho fundamental que ostentan todos los ciudadanos, al precisar:

“(...) El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, en el cual se distinguen dos derechos constitucionales, esto es el Derecho al Trabajo y el Derecho a la Libertad de Trabajo (...)”

Entonces, el derecho a la Libertad de Trabajo garantizará a todo trabajador a iniciar una relación laboral, mantener otros empleos subordinados o dejar el empleo por su sola voluntad dentro del presente caso; en donde la voluntad condicionará la decisión en torno a la prestación a la puesta de su fuerza de trabajo en beneficio de su empleador o encontrar un nuevo empleo¹⁰.

Así si dentro de la sentencia recaída en el Exp. N° 2802-2005-PA/TC, el TC prescribe pues la primacía de la libertad de trabajo dentro del derecho nacional y la posibilidad de tener otros empleos no excluyentes, por cuanto:

¹⁰ NEVES MUJICA JAVIER, “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de Estabilidad en el Trabajo”, Revista Derecho y Sociedad, N° 17, Lima, Pág. 25.



"(...) El derecho a la libertad de trabajo tiene como contenido esencial el derecho de todo persona a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, a la libre elección del trabajo, a la libertad para aceptar, o no, un trabajo, y a la libertad para cambiar de empleo (...)".

Entonces, no se aprecia un argumento válido la sola posibilidad tentativa de tener auxiliares para poder realizar su actividad o que la misma sea elemento para poder sostener la constitución de una relación civil; por cuanto que la presente situación debe determinarse de manera concreta, pues será carga del empleador demostrar que tales funciones lo realizaban totalmente un tercero del circuito productivo o si la parte demandante no realizaba integralmente tal actividad (no valiéndose de un compañeros de trabajo), el cual no es el caso ahora.

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

DECIMO SEXTO: El derecho constitucional a la remuneración.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24º de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana.

De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23º y el segundo párrafo del artículo 24º de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo.

DECIMO SETIMO: En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo en forma permanente, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculación directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.



Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración:

"(...) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...)".

Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR precisa de forma expresa:

"(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituía remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...)".

DECIMO OCTAVO: Respecto a la Igualdad y No Discriminación.- El Derecho a la Igualdad ante la Ley (consagrado en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución Política del Perú) aparte de ser un derecho fundamental, también es un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; pues se trata de un reconocimiento por el cual todo ciudadano no podrá ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (esto es: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras ("motivo" o "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes.

Asimismo, dentro del presente derecho, también se ha precisado que no toda desigualdad constituirá necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales, sino un trato desigual el cual carezca de una **justificación objetiva y razonable**.



DECIMO NOVENO: En efecto, la aplicación del principio de igualdad no excluirá un tratamiento desigual; por ello, no se vulnerará dicho principio cuando se establezca una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, en donde una parte no podrá modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable.

Por tal razón, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 2537-2002-AA/TC y N° 02861-2010-PA/TC, el propio TC ha concluido pues:

“(...) La igualdad, como derecho fundamental, está consagrada por el artículo 2.2º de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (...) Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable (...) Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables”.

VIGESIMO: El caso en concreto (Agravio N° 05).- De los actuados, la parte demandada considera que, al realizarse un trabajo a domicilio, no se ha aplicado correctamente los incisos a), b) y c) del artículo 94º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; por cuanto que el pago de los derechos y beneficios sociales del trabajo a domicilio no son los mismos que se encuentran acorde al régimen general.

De ello, el órgano jurisdiccional de primera instancia sostiene que se procederá a realizar el cálculo de la remuneración, los derechos conexos y los beneficios sociales conforme el régimen general previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; en



cuanto que se ha acreditado la constitución de una relación a plazo indeterminado. En ese sentido, se agregado el pago de asignación familiar, gratificaciones, CTS, vacaciones, indemnización vacacional y utilidades.

VIGESIMO PRIMERO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** observa los incisos a), b) y c) del artículo 94º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla los siguientes derechos a los trabajadores que realizan trabajo a domicilio:

“(...) El trabajador a domicilio tiene derecho a percibir los derechos sociales siguientes:

- a) *Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior laborado, siempre que el trabajador tenga derecho acumulado de los beneficios de los incisos b) o c) de este artículo.*
- b) *Vacaciones, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio se paga conjuntamente con la remuneración del mes al que corresponde el año cronológico de servicios cumplidos.*
- c) *Compensación por Tiempo de Servicios, equivalente al ocho por ciento con treinta y tres centésimos (8.33%) del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador. Este beneficio lo paga directamente el empleador al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes de cumplido el año cronológico de servicios y tiene efecto cancelatorio (...)"*

Sin embargo, de la comparación de tales beneficios económicos relacionados con el trabajo a domicilio con los derechos obtenidos dentro del régimen general, se podrá apreciar que una interpretación literal de la norma solamente sería convalidar un acto discriminatorio; por admitir una posibilidad de disminuir derechos al momento de determinar la remuneración y los beneficios sociales, sin tener presente que dentro del Derecho del Trabajo prevalece el principio de Progresividad de los Derechos laborales.

VIGESIMO SEGUNDO: De esta manera, si se tiene presente que el artículo 25º de la Convención Americana de Derechos Humanos ha establecido el deber de los Estados partes de adoptar las providencias con el objeto de lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y sobre educación, ciencia y cultura; entonces no existe una motivación suficiente o razonable para poder admitir un tipo de asignación remunerativa menor al que corresponde al régimen general de la actividad privada, en cuanto que no se advierte una diferencia válida o justificada para poder admitir un tipo de trato diferenciado en el presente caso (el cual solamente se realizan actividades dentro de su domicilio).

De esta manera, el presente principio también se encuentra tipificado en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el cual expresamente la progresividad de los derechos conforme a los siguientes términos:



“(...) Cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos (...)”

VIGESIMO TERCERO: Asimismo, de la revisión del artículo 9º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conocido como "Protocolo de San Salvador", ha proclamado el derecho de toda persona a la progresividad de los derechos sociales que la proteja contra las consecuencias legales que la imposibilite física y mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.

Para tales fines, se podrá tener presente que mediante la Observación General N° 3 ("La índole de las obligaciones de los Estados Partes, párrafo 1 del Art. 2º del Pacto", 5to. Período de Sesiones, 14/1290) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, creado por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, se ha establecido los siguientes lineamientos esenciales, tales como:

“(...) El concepto de progresividad efectiva constituye un reconocimiento del hecho de que la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales en general, no podrá lograrse en un breve período de tiempo. Sin embargo, [...] [l]a frase [progresividad] debe interpretarse a la luz del objetivo general [...] que es establecer claras obligaciones para los Estados Partes con respecto a la plena efectividad de los derechos de que se trata. Este impone así una obligación de proceder lo más expedita y eficazmente posible con miras a lograr ese objetivo. Además, todas las medidas de carácter deliberadamente retroactivo en este aspecto requerirán la consideración más cuidadosa y deberán justificarse plenamente por referencia a la totalidad de los derechos previstos en el Pacto y en el contexto del aprovechamiento pleno del máximo de los recursos de que se disponga (...)”

VIGESIMO CUARTO: Con razón a ello, el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales también implica un control normativo establecido dentro de nuestro sistema nacional a través de un control de constitucionalidad; en tanto que, conforme al mandato conferido en el Exp. N° 03477-2007-PA/TC, el reconocimiento establecido en la primacía del principio de progresividad de los derechos sociales dentro de estos casos, el cual permite la prevalencia de un régimen que otorga mayores derechos, por cuanto:

“(...) Cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”, establece una obligación de progresividad de la que se desprende la prohibición de regresividad de los mismos (...)”



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

.....

VIGESIMO QUINTO: **Sobre los intereses legales, intereses financieros, costos y costas procesales.**- El artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe:

“(...) El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia (...)”

Asimismo, el artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR admite la inclusión del interés financiero ante la falta de depósito de la CTS, en cuanto:

“(...) Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir (...)”

VIGESIMO SEXTO: En ese sentido, corresponderá emitir pronunciamiento a tales extremos y la forma de determinación de su importe; en ese sentido, los intereses legales son la contraprestación por el uso del dinero en el tiempo; mientras que los intereses financieros es la asignación que se brinda por la falta de depósito de la CTS dentro de cada periodo asignado.

Por lo que, constituyen un precio fundamental de la economía pues permiten estructurar el proceso de producción, al coordinar la valoración presente versus la valoración futura de los bienes y servicios.

Asimismo, en el supuesto de pago de interés por mora (que concurre cuando se produce el retardo culposo o doloso del deudor en el cumplimiento de la prestación debida y ante el cumplimiento de los requisitos para devengar intereses moratorios), en materia previsional, será de origen legal, pues -de conformidad con lo establecido en el artículo 1246° del Código Civil- deviene por mandato de la ley.

VIGESIMO SETIMO: En lo que respecta a las costas y costos, el artículo 14° de la citada norma precisa:

“(...) La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (...)”



Por tanto, conforme al artículo 412º del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, su reembolso “(...) *Es de cargo de la parte vencida (...)*”, que en el presente caso es la demandada.

Asimismo, el artículo 414º del mismo Código refiere :

“(...) *El Juez regulará los alcances de la condena en costas y costos, tanto respecto del monto como de los obligados y beneficiados, en atención a las incidencias del proceso, fundamentando su decisión (...)*”

Además, el artículo 410º de dicho Código estipula:

“(...) *Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso (...)*”.

Por lo que, la demandada deberá abonar en etapa de ejecución de sentencia todos los gastos en que incurra el actor como consecuencia del proceso, tanto en etapa de conocimiento como de ejecución de sentencia, siempre en relación a las pretensiones amparadas.

VIGESIMO OCTAVO: En cuanto a los costos procesales, el artículo 411º del Código Procesal Civil prescribe que:

“(...) *Son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo (...)*”

En concordancia, con el artículo 16º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual estipula:

“(...) *El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de honorarios que se pagan con ocasión del proceso (...)*”.

Ahora, de la revisión de los autos, se deberá considerar los criterios establecidos por el propio TC, tal como la sentencia recaída en el Expediente N°00052-2010-PA/TC, al momento de señalar que:

“*Teniendo presentes las razones esgrimidas por el Juzgado y la Sala, este Tribunal considera que los criterios utilizados para determinar el monto de los honorarios han sido incompletos, pues para ello no sólo debe valorarse la razón del tiempo y la participación de los abogados, sino que también deben tenerse presente otros criterios relevantes, tales como: a) el éxito obtenido y su trascendencia, b) la novedad o dificultad de la cuestión debatida, y c) si los servicios profesionales fueron aislados, fijos o constantes (...)*”

VIGESIMO NOVENO: Respeto al caso concreto (Agravio N° 05).- De los actuados, la parte demandada sostiene que solamente se pretendió el pago de intereses legales, pero el órgano jurisdiccional comete un error al momento de designar los intereses financieros; en cuanto que el mismo no ha sido demandado



De esto, el **órgano jurisdiccional** considera que se deberá abonar los intereses legales, intereses financieros, costas y costos; por cuanto –en materia de intereses financieros- se justifica al incumplimiento de los depósitos de la CTS.

En ese sentido, este **Colegiado Superior** estima que será válida la asignación de los intereses financieros dentro del presente proceso, en cuanto está acreditado el incumplimiento del depósito de la CTS y el cual es un acto vulneratorio de los derechos de esta parte procesal.

Asimismo, el monto exacto de los intereses legales, costos y costas procesales deberá **ser determinará en la etapa de ejecución de sentencia**. Con lo que, en cualquier escenario, ambos conceptos (costos y costas) deberán ser amparados, más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Lima.

De esto, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse el extremo de la sentencia impugnada.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

HA RESUELTO:

1.- CONFIRMAR la Sentencia N° 254-2020 expedida mediante resolución de fecha 20 de noviembre de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se declara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 01 de febrero de 2008 hasta el 24 de abril de 2019; la desnaturalización de los contratos de locación de servicios
- b) Abonar la suma de S/.365,602.21 por concepto de beneficios sociales, utilidades e indemnización por despido arbitrario; más intereses legales y financieros.
- c) La demandada cumpla con entregar a la parte demandante el certificado de trabajo correspondiente.
- d) Se condena a la parte demandada el pago de costas y costos procesales.
- e) Se declara infundada la oposición formulada por la parte demandada.
- f) Fundada la oposición referente a los medios probatorios 7 y 8 de escrito de la contestación de la demanda.



- g) Carece de objeto pronunciarse sobre el medio probatorio establecido en el numeral 6 de la contestación y el numeral 17 de la demanda.

En los seguidos por **ARTURO BENJAMIN RUIZ CALAGUA** contra la empresa **CCR INTERNATIONAL RESEARCH S.A.**, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

LJBB

LPDERECHO.PE