



EXP. N° 01522 – 2020 – 0 – 1801 – JR – LA – 02

ESP. QUISPE PALOMINO

RESOLUCION N°06 (SENTENCIA N° 006)

Lima, veinticuatro de enero del año dos mil veintidós

ANTECEDENTES

Por escrito de su propósito **DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR** interpone **DEMANDA SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL EN EL REGIMEN PRIVADO Y REGISTRO EN PLANILLA DE TRABAJADORES A PLAZO INDETERMINADO** contra el **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL** - Sostiene que desde el 21 de Junio del 2013 presta servicios para Provias Nacional ocupando el cargo de Abogado Laboralista y de Especialista Legal para Asesoría Laboral del Área de Recursos Humanos, cuyas labores resultan permanentes y esenciales para la gestión de la entidad al punto de resultar la única Especialista Legal para Asesoría Laboral de la Oficina de Recursos Humanos encontrándose incorporada en su organigrama bajo la denominación de Asesora Legal; sin embargo, su contratación se ha producido vía contratos administrativos de servicios a pesar que conclusión se encuentra restringida a labores de naturaleza temporal, por la naturaleza temporal y transitoria de dicho régimen laboral.

Convocada las partes a Audiencia de Conciliación esta se ha desarrollado conforme a los términos de la grabación en audio y video que se anexa al expediente y que en forma sucinta se recoge en el Acta de su propósito, oportunidad en que no fue posible la conciliación entre las partes, se fija las pretensiones materia de juicio, la demandada cumple con presentar su escrito de contestación de demanda, y el Juzgado convoca a Audiencia de Juzgamiento.

Convocada las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se ha desarrollado conforme a los términos de la grabación en audio y video que se anexa al expediente y que en forma sucinta se recoge en el Acta de su propósito, por lo que tramitada la causa conforme a su naturaleza ha llegado el momento de sentenciar.



FUNDAMENTOS

I.- ASPECTOS PROCESALES

I.1.- INCOMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA

1.- Para la demandada, Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - la competencia de los Juzgado Especializados de Trabajo se encuentra descrita en la Ley N° 29497 que no incluyen el conocimiento de pretensiones de derechos público que son de conocimiento de los Juzgado Especializados para conocer procesos contencioso administrativos, por ello como la demandante prestó servicios en una entidad pública bajo Contrato Administrativo de Servicios dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 en calidad de Abogado Laboralista en la Unidad de la Gerencia de Administración y como Especialista Legal para Asesoría del Área de Recursos, su pretensión no sería de competencia de este Juzgado de Trabajo.

2.- Sin embargo, la competencia material de este Juzgado de Trabajo ajeno a la Sub Especialidad Contencioso Administrativa no podría definirse a partir del entorno del que surge y se estructura la pretensión reclamada como parece erróneamente entenderlo la demandada, sino en estricto por el contenido y alcance de los derechos que la configuran y que son los que van a definir su naturaleza tal como lo define con singular claridad el artículo 9 del Código Procesal Civil que establece que

“(…) La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza de la pretensión y por las disposiciones legales que la regulan...(sic)”.

3.- Precisamente la demandante no pretende el reconocimiento del goce de algún derecho, beneficio o atributo propio del régimen de contratación administrativa de servicios al cual busca acceder a partir de la aplicación o interpretación de las normas que lo regulan o por la sanción de la inobservancia de alguna de las cláusulas de los contratos formalmente concluidos, sino que estrictamente persigue que partiendo de la desnaturalización de sus contratos administrativos de servicios, se reconozca su derecho a regular sus servicios permanentes prestados a favor de la demandada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - bajo una relación de trabajo de naturaleza indeterminada adscrita al régimen laboral común de la actividad privada y a partir de la aplicación de las normas que lo estructuran contenidas



en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus normas modificatorias, complementarias y reglamentarias.

4.- En estos linderos aparece claro en principio que la verificación y sanción de una relación laboral de naturaleza indeterminada dentro del ámbito del régimen laboral común de la actividad privada pero encubierta bajo contratos administrativos de servicios constituye ciertamente ámbito privativo de la justicia laboral tal como lo reconoce con singular claridad el artículo II de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo al señalar que

“(…) Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios...(sic)”.

5.- Desde esta inicial vocación omnicomprensiva ya el artículo 2 numeral 1 de la misma Nueva Ley Procesal del Trabajo delimita que corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo conocer en

“(…) proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (...)”

incluyendo expresamente dentro de su ámbito conforme lo instituye su literal a) al

“(…) nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos...(sic)”.



6.- Mientras su numeral 4 es enfático al establecer que corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo conocer

“(...) En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo...(sic)”

de ahí que en contrario sensu cualquier pretensión ajena a fuente “ (...) de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público...(sic)” por ejemplo originadas en la prestación de servicios que se aducen adscritas al régimen laboral común de la actividad privada no podrían ser sino ventiladas conforme a las etapas, estadios, causes, disposiciones, requisitos y presupuestos que fija la Nueva Ley Procesal del Trabajo y por ende alrededor del proceso abreviado u ordinario que aquella regula.

7.- Por tanto al discurrir el acogimiento de la pretensión planteada por la constatación y sanción de la relación de trabajo de naturaleza indefinida adscrita al régimen laboral de la actividad privada que invoca la accionante desde su atribuida condición de trabajadora permanente de la demandada y que como tal se constituye en presupuesto ineludible de su amparo, no podría sino determinarse que su conocimiento corresponde al Juez Especializado de Trabajo y dentro de los cauces del proceso ordinario laboral desde que se encuentra involucrado la dilucidación de conflictos jurídicos vinculados a su nacimiento, desarrollo y extinción y esto es así habida cuenta que lo que se acusa es como se ha dicho la existencia de un contrato de trabajo adscrito al régimen laboral de la actividad privada encubierto bajo el ropaje de contratos administrativos de servicios, lo que acorde con la garantía que busca dispensar el derecho al procedimiento predeterminado por ley como parte del contenido esencial del derecho fundamental al debido proceso que acoge el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado cuya observancia preferente surge también impuesta por mandato de su artículo 138, ratifica la plena aptitud y capacidad de este Juzgado de Trabajo para conocer de la pretensión intentada y de su substanciación acorde con las pautas, estadios, plazos y estructura propia del proceso ordinario laboral.



II.-ASPECTOS SUSTANCIALES

1.- En proporción a las conclusiones adoptadas por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002 – 2010 – PI/TC el régimen de contratación administrativa de servicios que se ve regulado desde las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057 instaura un sistema de contratación laboral independiente al régimen laboral común de la actividad privada y al régimen laboral de la actividad pública que se constituye en un régimen “*especial*” de contratación laboral para el sector público, por ende el contenido del contrato regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 tiene las características de un contrato de trabajo. En este contexto el sistema de contratación laboral implantado por el Decreto Legislativo N° 1057 es sustitutorio del sistema civil de contratación de locación de servicios, también conocido como de servicios no personales siempre que se advierta la desnaturalización de dicho contrato con lo que se proscribe recurrir a este sistema de contratación, para actividades que importan la existencia de un vínculo laboral.

2.- Empero desde el marco tuitivo y protector que consagran los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Estado la absoluta y plena compatibilidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 con los principios, valores, libertades y derechos fundamentales que irradia y proyecta la Constitución Política del Estado, no podría en modo alguno imponer *mutatis mutandi* que la contratación administrativa de servicios es plenamente válida y eficaz en cualquier caso y bajo cualquier supuesto incluyendo aquellas hipótesis que sirven para definir la previa adscripción del trabajador a un régimen legal que permite el reconocimiento de mejores y mayores derechos que el que corresponde al régimen de contratación administrativa de servicios tal es el caso del régimen laboral común de la actividad privada a cuya sujeción busca someterse la demandante por la invariable naturaleza permanente de las funciones y labores desplegadas a favor de Provias Nacional desde el 21 de Junio del 2013.

3.- Justamente invocando el contenido y alcance del Decreto Legislativo N° 1057 Provias Nacional desde su misma fecha de ingreso sometió los servicios personales prestados por la demandante inicialmente como Abogada Laboralista hasta el 31 de mayo del 2015 y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos desde el 01 de Junio del 2015 en ambos casos en la Unidad de



Recursos Humanos de su Unidad Gerencial de Administración al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, por lo que esta decisión conforme a la STC N° 00002 – 2010 – PI/TC supone el pleno reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación jurídica de servicios que mantuvo con la accionante habida cuenta de la calidad de contrato de trabajo del contrato celebrado al amparo del Decreto Legislativo N° 1057, pues la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral.

4.- Sin embargo, el Decreto Supremo N° 033 – 2002 – MTC que por lo dispuesto en su artículo 1 crea el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL, como Unidad Ejecutora del Pliego Ministerio de Transportes y Comunicaciones, también ha establecido en su artículo 6 que

“(...) El régimen laboral aplicable al personal de los Proyectos Especiales creados por los Artículos 1 y 3 del presente Decreto Supremo será el de la actividad privada....(sic)”

5.- Esto permite delimitar con singular claridad que al 21 de Junio del 2013 fecha de ingreso de la demandante, el personal de la demandada mantenía inalterable su adscripción al régimen laboral de la actividad privada que no es otro que el estructurado y regulado y no precisamente desde la aplicación de las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, sino desde la proyección de las normas y disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y sus normas complementarias, modificatorias, sustitutorias y reglamentarias, en virtud a cuya aplicación la demandante reclama el reconocimiento de su condición de trabajador desde su misma fecha ingreso.

6.- En tal virtud no podría sin lesionar los Principios de Jerarquía Piramidal de las Normas acogido en el artículo 51 de la Constitución Política del Estado y el de Especialidad o Especificidad¹ en la Aplicación de la Ley coincidir con la decisión de la accionada de

¹En el literal c del fundamento 54 de la STC N° 000047 – 2004 – AI/TC su fecha 24 de abril del 2006 el Tribunal Constitucional en relación al Principio de Especificidad ha expresado que “ (...) Esta regla dispone que un precepto de contenido especial prima sobre el de mero criterio general. Ello implica que cuando dos normas de similar jerarquía establecen disposiciones contradictorias o alternativas, pero una es aplicable a un aspecto más general de situación y la otra a un aspecto restringido, prima esta en su campo específico. En suma, se aplica la regla de *lex posteriori generalis non derogat priori specialis* (la ley posterior general no deroga a la anterior especial). Este criterio surge de conformidad con lo dispuesto en el inciso 8) del artículo 139 de la Constitución y en el



sujetar a la demandante desde su fecha de ingreso al régimen de contratación administrativa de servicios habida cuenta que aun cuando el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y el Decreto Supremo N° 033 – 2002 – MTC son normas de distinta jerarquía cabe advertir que mientras la primera regula una hipótesis general de aplicación, la segunda incide específicamente en delimitar el régimen jurídico laboral de los trabajadores de la demandada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - con lo cual esta última debe primar y ser preferente en el ámbito de su campo restringido, esto es para regular la situación laboral de su personal.

7.- Entonces, las labores desarrolladas por la demandante en su condición de trabajadora del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL - debieron ser invariablemente enmarcadas desde su fecha de ingreso, dentro del ámbito del contrato de trabajo inmerso dentro del régimen laboral común de la actividad regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que si permite y regula la configuración del contrato de trabajo de naturaleza indefinida, por lo tanto en aplicación de su artículo 4 que delimita que “ (...) *En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado...(sic)*” debe desde ya liminarmente establecerse que la accionante presta servicios a la emplazada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada que se desenvuelve sin solución desde el 21 de Junio del 2013 y que sirve en el terreno de los hechos para regular sus funciones desempeñadas inicialmente como Abogada Laboralista hasta el 31 de mayo del 2015 y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos desde el 01 de Junio del 2015 en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de la Unidad Gerencial de Administración de la demandada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional - PROVIAS NACIONAL –.

8.- Ahora bien, independientemente de las posiciones sucesivamente asumidas el contenido del debito profesional impuesto a la demandante comportó siempre laborales

artículo 8° del Título Preliminar del Código Civil, que dan fuerza de ley a los principios generales del derecho en los casos de lagunas normativas...(sic)”



de la misma naturaleza y envergadura, de ahí que la modificación de la nomenclatura de la posición no incidió nunca en la alteración de los servicios personales prestados desde su fecha de ingreso como inequívocamente lo proyecta el razonable contraste de las características y actividades del servicio a realizar contenidos en los términos de referencia para su contratación como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos con las labores desarrolladas por la demandante en el periodo previo como Abogada Laboralista que surgen proyectadas desde el merito de los correos electrónicos 86 a 164 y en particular el correo del 02 de Julio del 2014 que revela que ya a esa fecha incluso se identificaba a la demandante como Especialista a pesar de su formal calificación contractual aun como Abogada Laboralista que mantuvo hasta el 31 de mayo del 2015 para luego ser calificada como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos.

9.- Este contraste determina que más allá de la modificación de la posición contractual en el terreno de los hechos la demandante invariablemente desde su fecha de ingreso asumió el despliegue del mismo contenido funcional, sujeta al cumplimiento de las mismas obligaciones y a la observancia de las mismas responsabilidades que por tal razón a lo largo de su record de servicios no son otras que las que se describen en los Términos de Referencia para su contratación como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos a saber:

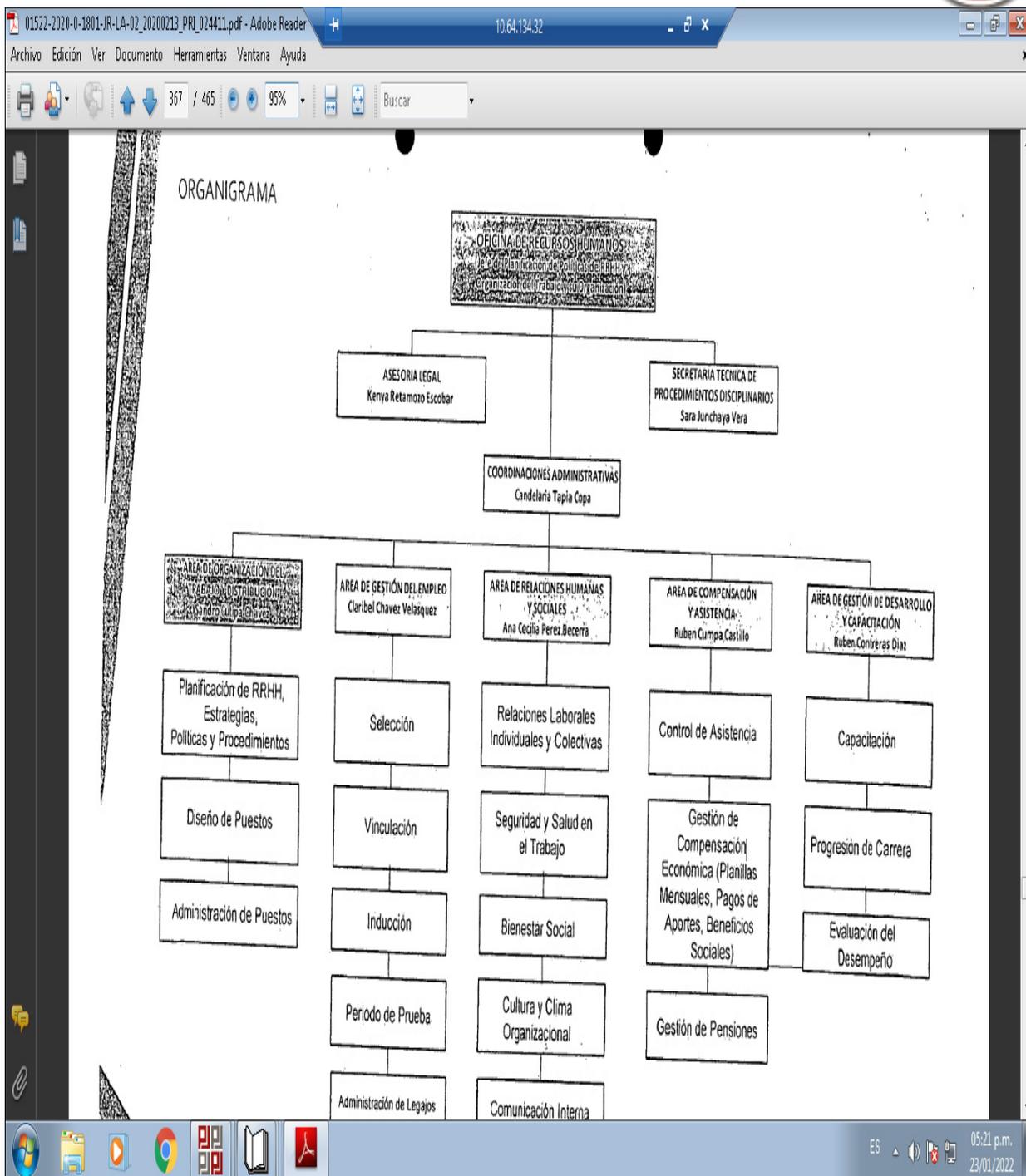
- a) Analizar los expedientes del Sistema de Personal para emitir opinión legal sobre la normativa de administración de personal en el Sector Publico bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, 1057, Ley N° 30057 y eventualmente N° 276.
- b) Asesorar en materia legal a la Jefatura del Area de Recursos Humanos, en todos los ámbitos funcionales asignados, incluidos los referidos a las relaciones colectivas de trabajo, así como a los Especialistas del Area, respecto a la normativa laboral vigente y su aplicación.
- c) Mantener coordinación permanente con la Procuraduría Publica del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y Jefe del Area de Recursos Humanos y de ser el caso, ante la Unidad Gerencia! de Asesoría Legal de PROVIAS NACIONAL, en la ejecución de acciones de carácter laboral en defensa de los intereses de la Institución.
- d) Elaborar los proyectos de Informes tipo proporcionando la información y la documentación existente, así como los argumentos legales y jurídicos y recursos impugnatorios que permita contradecir y contestar las demandas,



medidas cautelares, alegatos, excepciones y escritos de carácter laboral, que sean requeridos en la actividad procesal, de cada expediente judicial, incoados contra la entidad por trabajadores o ex trabajadores, así como personal Obrero o ex Locadores de Servicio.

- e) Realizar las gestorías ante diversas instancias del Poder Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Centros de Arbitraje o de Conciliación, o en Tribunales Administrativos provenientes del ámbito laboral para determinar avances o estado situacional para la defensa jurídica de los procesos incoados contra PROVIAS NACIONAL o sus funcionarios.
- f) Coordinar las acciones necesarias en los procesos arbitrales y de conciliación así como en la etapa prejudicial, en los procesos laborales en los que PROVIAS NACIONAL intervenga.
- g) Formular proyectos de Resoluciones, Informes, Cartas o Memoranda para la gestión de Recursos Humanos relacionados con expedientes administrativos - contenciosos.
- h) Otras complementarias y relacionadas a las actividades detalladas, que le asigne complementariamente el Jefe del Area de Recursos Humanos.

10.- El contenido y alcance de las labores atribuidas a la demandante revelan que sus servicios respondían a las necesidades generadas por los requerimientos de personal del Area de Recursos Humanos de la demandada indispensable para el cumplimiento de sus actividades habituales, propias y regulares en orden al logro y concreción adecuada de sus competencias legales que es lo que justamente explica la razón por la cual se incluye a la demandante dentro la sección de Asesoría Legal como parte de su Oficina de Recursos Humanos según los términos del organigrama que se publicita a través del Memorandum N 2152 – 2018 – MTC/20.18 su fecha 28 de agosto del 2018



Estas constataciones ponen inequívocamente de manifiesto la naturaleza ordinaria y permanente de las labores desarrolladas por la demandante a lo largo de todo el desenvolvimiento de su relación de trabajo.

11.- El régimen de contratación administrativa de servicios es por su naturaleza y esencia de tipo especial y transitorio lo que permite definir que los contratos de trabajo celebrados bajo su amparo tienen vocación de permanencia limitada en el tiempo es



decir su validez y eficacia se encuentra prefijada en función a una medida específica de tiempo lo que los tipifica como contratos de trabajo a plazo fijo. Por tal carácter y en proporción a la protección que conceden los artículos 22 y 23 concordado con el artículo 1 de la Constitución Política del Estado los Contratos Administrativos de Servicios se encontrarían impedidos de regular aquellas labores de corte ordinario y permanente entendiendo por tales ha aquellas actividades habituales vinculadas a los objetivos, fines, cometidos y competencias del comitente y que por tanto son necesarias e indispensables para alcanzar con éxito su ejecución y desarrollo lo que descarta de su ámbito aquellas labores extraordinarias o esporádicas; es decir, aquellas que no comprometen el desenvolvimiento de la actividad económica o del servicio que presta el comitente.

12.- De este modo el contrato de trabajo sujeto al régimen de contratación administrativo que instaura el Decreto Legislativo N° 1057 sólo podría tener por objeto aquellas labores que adolezcan de las exigencias de permanencia, habitualidad y de características ordinarias en síntesis que resulten extraordinarias, transitorias y esporádicas. Esta nota de transitoriedad que revela la naturaleza a plazo fijo del contrato de trabajo celebrado dentro del régimen que instaura el Decreto Legislativo N° 1057 no es ajeno al criterio del Tribunal Constitucional como lo revela el literal d del fundamento 7 de la STC N° 03818 – 2009 – PA/TC donde afirma que

“(…) La anterior consideración permite inferir que en el caso del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios también el proceso de amparo tendría eficacia restitutoria. Sin embargo, dicha eficacia restitutoria no puede predicarse en el proceso de amparo porque ello desnaturalizaría la esencia del contrato administrativo de servicios, ya que éste es un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil. La solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado...(sic)”.

13.- Antes bien responde a la exigencia de la legislación complementaria que requirió el Tribunal Constitucional en el fundamento 48 de la STC N° 00002 – 2010 – PI/TC donde dispuso que se



“(…) dicte la regulación necesaria que complementando las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, adopte disposiciones tales como la fijación de los límites para la contratación de personal bajo esta modalidad no sólo fijando porcentajes respecto del total de trabajadores de este régimen, sino estableciendo otros criterios que considere razonables para tal efecto...(sic)”

naturalmente uno de estos criterios razonables respondía a la necesidad de definir qué tipo de labores o actividades podrían ser objeto de regulación vía el contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057 a partir de su carácter transitorio y vocación limitada en el tiempo lo cual importa establecer si cualquier tipo de labor y actividad podría ser involucrada dentro de su objeto o sólo aquellas que respondan a tal tesitura, razonablemente esta última es la opción que se entiende como correcta dentro de los cánones que se derivan de los Principio de Causalidad, Razonabilidad y el Primacía de la Realidad.

14.- El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado Principio de Causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de aquella que pueda tener una duración determinada. Dentro de dicho contexto, los contratos sujetos a un plazo tienen, por su propia naturaleza, un carácter excepcional, y proceden únicamente cuando su objeto lo constituye el desarrollo de labores con un alcance limitado en el tiempo, sea por la concurrencia de determinadas circunstancias o por la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar.

15.- Precisamente de estas características adolecen las labores de la demandante que por el contrario se han evidenciado como de naturaleza ordinaria y permanente, de allí que su regulación vía una formula de contratación laboral a plazo fijo como la que consagra el Decreto Legislativo N° 1057 resulte manifiestamente impertinente ergo contraria al ámbito de protección que consagra el Principio de Causalidad también a la que concede el Principio de Razonabilidad ya que es intolerable sujetar sus labores permanentes bajo los cauces de una relación de trabajo a plazo fijo o determinado cuando aquellas tiene vocación de persistencia indefinida en el tiempo con lo que



además se transgrede el Principio de Primacía de la Realidad habida cuenta que la fórmula de contratación de trabajo a plazo fijo no se condice con la naturaleza de las labores y actividades desarrolladas en el terreno de los hechos.

16.- Entonces, no podría sino ratificarse que las labores personales, dependientes, subordinadas, ordinarias y permanentes desarrolladas por la demandante no podrían sin lesionar los Principios de Causalidad, Razonabilidad y el de Primacía de la Realidad implícitamente impuesto por los artículos 1, 22 y 23 de la Constitución Política del Estado ser sometidas al contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057 sino que debieron ser enmarcadas dentro del ámbito del contrato de trabajo inmerso dentro del régimen laboral común de la actividad regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral que si permite y regula la configuración de contrato de trabajo de naturaleza indefinida consecuente con la naturaleza permanente de sus servicios.

17.- El artículo 62 de la Constitución Política del Estado establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. Empero esta disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2 inciso 14 que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público, por consiguiente, y en desmedro de lo que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no sólo por límites explícitos, sino también implícitos. Límites explícitos a la contratación, son la licitud como objetivo de todo contrato y el respeto a las normas de orden público. Límites implícitos, en cambio, serían las restricciones del derecho de contratación frente a lo que pueda suponer el alcance de otros derechos fundamentales y la correlativa exigencia de no poder pactarse contra ellos. Asumir que un acuerdo de voluntades, por más respetable que parezca, puede operar sin ningún referente valorativo, significaría no precisamente reconocer un derecho fundamental, sino un mecanismo de eventual desnaturalización de tales derechos.



18.- En este contexto, si el Contrato Administrativo de Servicios suscrito entre las partes se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud predicado por la norma fundamental se ve vulnerado que es justamente lo que se produciría en el caso sub examine de admitirse como válida la contratación de la demandante dentro del régimen de contratación administrativa de servicios a pesar de la naturaleza ordinaria y permanente de sus labores que es lo que va a permitir subsumir su reconocida relación de trabajo propiamente dentro del régimen laboral común de la actividad privada

19.- En consecuencia, en aplicación de la presunción legal relativa contenida en el primer párrafo del artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral debe indubitadamente establecerse que la demandante presta servicios a la emplezada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada adscrito al régimen laboral común de la actividad privada que se desenvuelve sin solución de continuidad desde el 21 de Junio del 2013, por ende no existe razón que en observancia de las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 001 - 98 - TR impida que se imponga a la emplezada la obligación de incluirla en su Planilla de Pago reconociendo su status laboral ya establecido y el conjunto de los atributos que le corresponden.

20.- El sentido de la decisión adoptada no podría verse enervada por la supuesta calificación de la demandante como trabajadora de confianza, pues las mismas funciones ya descritas en el punto 9 del acápite 2 de este pronunciamiento

- a) Analizar los expedientes del Sistema de Personal para emitir opinión legal sobre la normativa de administración de personal en el Sector Público bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728, 1057, Ley N° 30057 y eventualmente N° 276.
- b) Asesorar en materia legal a la Jefatura del Área de Recursos Humanos, en todos los ámbitos funcionales asignados, incluidos los referidos a las relaciones colectivas de trabajo, así como a los Especialistas del Área, respecto a la normativa laboral vigente y su aplicación.
- c) Mantener coordinación permanente con la Procuraduría Pública del Ministerio de Transportes y Comunicaciones y Jefe del Área de Recursos Humanos y de ser el caso, ante la Unidad Gerencial de Asesoría Legal de PROVIAS NACIONAL, en la ejecución de acciones de carácter laboral en defensa de los intereses de la Institución.



- d) Elaborar los proyectos de Informes tipo proporcionando la información y la documentación existente, así como los argumentos legales y jurídicos y recursos impugnatorios que permita contradecir y contestar las demandas, medidas cautelares, alegatos, excepciones y escritos de carácter laboral, que sean requeridos en la actividad procesal, de cada expediente judicial, incoados contra la entidad por trabajadores o ex trabajadores, así como personal Obrero o ex Locadores de Servicio.
- e) Realizar las gestorías ante diversas instancias del Poder Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Centros de Arbitraje o de Conciliación, o en Tribunales Administrativos provenientes del ámbito laboral para determinar avances o estado situacional para la defensa jurídica de los procesos incoados contra PROVIAS NACIONAL o sus funcionarios.
- f) Coordinar las acciones necesarias en los procesos arbitrales y de conciliación así como en la etapa prejudicial, en los procesos laborales en los que PROVIAS NACIONAL intervenga.
- g) Formular proyectos de Resoluciones, Informes, Cartas o Memoranda para la gestión de Recursos Humanos relacionados con expedientes administrativos - contenciosos.
- h) Otras complementarias y relacionadas a las actividades detalladas, que le asigne complementariamente el Jefe del Área de Recursos Humanos.

descartan absolutamente la posibilidad de calificar a la demandante como una trabajadora de confianza al no sugerir aun indiciariamente ninguna de sus actividades o labores que responda a la tipificación que consagra el segundo párrafo del artículo 43 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales

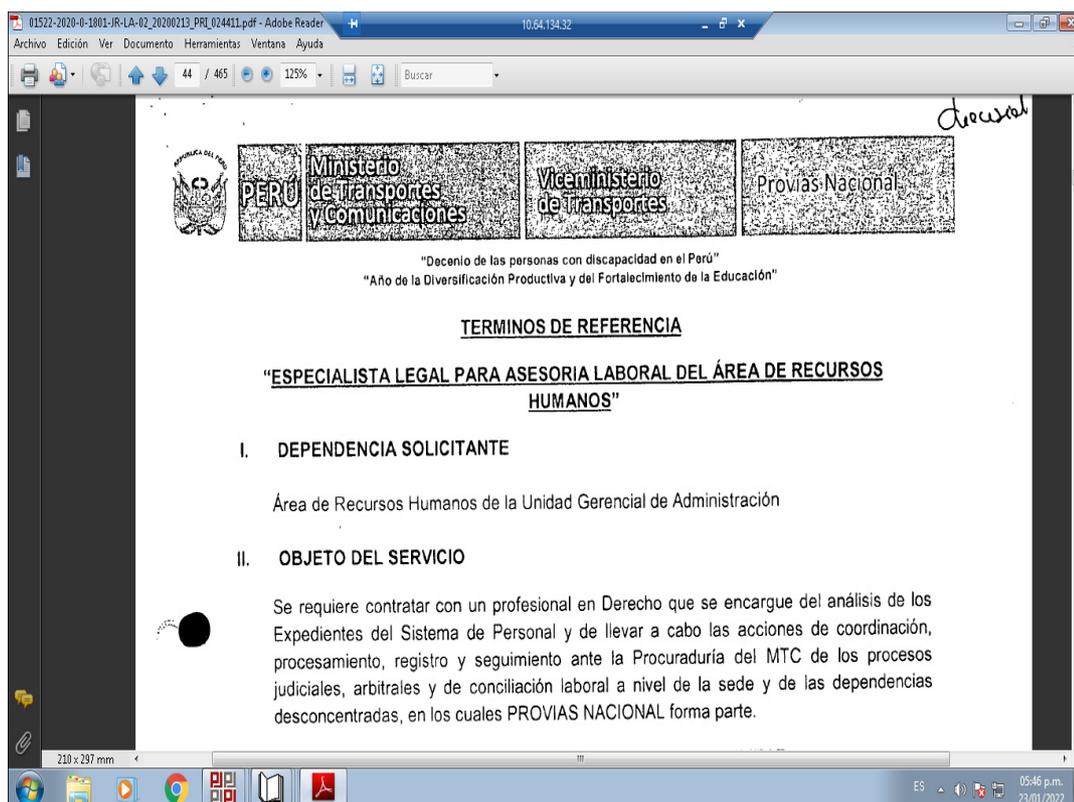
21.- No existe elemento de prueba que revele que la demandante presta servicios en contacto directo con su personal de dirección, lo que para el caso particular reclamaba demostrar que el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos a la que se encuentra adscrita la demandante ostentaba tal calificación, contrariamente el Clasificador de Cargos de la demandada indica que el de Jefe de Oficina es calificado como personal de confianza



The screenshot shows a PDF document in Adobe Reader. The table contains the following information:

CARGO	DIRECTOR / JEFE DE OFICINA	36 007 02
GRUPO OCUPACIONAL	EMPLEADO DE CONFIANZA	
NATURALEZA DE LA CLASE	Planifica, ejecuta, asesora, dirige, coordina, supervisa y evalúa la gestión técnica y administrativa, implementa las políticas, planes, encargos y decisiones de la Dirección Ejecutiva; asumiendo responsabilidad en el ámbito de su competencia	

22.- Queda desvirtuado por ende la sujeción de la demandante a la jerarquía directa e inmediata del personal de dirección de la demandada que es el presupuesto sine quanom que exige el segundo párrafo del artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral para calificar a un trabajador como trabajador de confianza, lo que in limine enerva la posibilidad de un mero contacto cercano con el personal de dirección, sino que es necesario una relación profesional estrecha que es la que luego le va a permitir que el trabajador calificado como de confianza puede tener acceso a información que un trabajador común no tiene y con capacidad para influir de manera decisiva en la formación de decisiones empresariales. Tampoco la demandada ha probado en el proceso que la demandante en razón de sus funciones o labores tuviera acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y en general a información de carácter reservado o a producir opiniones o informes trascendentes o relevantes para la formación de decisiones empresariales antes bien la descripción del servicio por el cual se decide su contratación soslaya absolutamente tales atributos



23.- La ausencia de los presupuestos y condiciones exigidos por el segundo párrafo del artículo 43 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en el desenvolvimiento de las labores y funciones de la demandante descartan in limine su calificación como trabajadora de confianza que igualmente no podría predicarse por tener personal a su cargo al no constituir una condición para su tipificación, es más en el supuesto negado que se descarte la necesidad del presupuesto de sometimiento a la jerarquía inmediata del empleador o del personal de dirección que no se cumple en el caso de la demandante, debe destacarse que el Tribunal Constitucional en la STC N° 05214 – 2016 – AA ha descartado que el ejercicio de la representación judicial o administrativa o la participación en la negociación colectiva en representación del empleador pueden servir para calificar a un trabajador como de confianza al no identificarse el alto grado de responsabilidad que lo justificaría al no detentar dentro de la estructura de la demandada alguna posición que en razón de sus funciones esenciales detente poder de decisión y de representación de su empleador.

24.- El artículo 14 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo instituye



“La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar”

en tanto que su Séptima Disposición Complementaria es clara al establecer que

“En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos”.

25.- Justamente el artículo 412 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral al fijar que

“El reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración”

reputa que la condena de su condena recae automáticamente en el vencido en juicio salvo exoneración motivada y adecuadamente justificada.

26.- En este proceso se ha constatado objetivamente la vulneración de los derechos invocados por la demandante y por ende la conducta lesiva de la empleada que justifica la petición de tutela judicial efectiva para acceder a la restitución de su derecho conculcado, situación que, en el presente caso, le generó costos para accionar el presente proceso los cuales en aplicación de la Séptima Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deben ser asumidos por la entidad pública empleada, a modo de condena por su accionar lesivo, los mismos que deben ser liquidados en ejecución de sentencia.

DECISION

Por estas consideraciones Administrando Justicia a Nombre de la Nación, el Señor Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de Lima **HA RESUELTO** declarar:



1.- FUNDADA la demanda **SOBRE RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL EN EL REGIMEN PRIVADO Y REGISTRO EN PLANILLA DE TRABAJADORES A PLAZO INDETERMINADO** interpuesta por **DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR** contra el **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL -**

1.1.- DESNATURALIZADOS los Contratos Administrativos de Servicios que regularon las labores prestadas por la demandante **DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR** a favor de la demandada **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL -** como Abogada Laboralista y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de su Unidad Gerencial de Administración, desde el 21 de Junio del 2013.

1.2.- ESTABLECER que la demandante **DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR** presta servicios a la demandada **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL -** como Abogada Laboralista y luego como Especialista Legal para Asesoría Laboral del Area de Recursos Humanos en ambos casos en la Unidad de Recursos Humanos de su Unidad Gerencial de Administración sujeta a una relación de trabajo de naturaleza indeterminada adscrita al régimen laboral de la actividad privada desde el 21 de Junio del 2013.

1.3.- ORDENAR que la demandada **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL -** cumpla con **INSCRIBIR** en su Libro de Planillas a la demandante **DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR** como trabajadora adscrita al régimen jurídico laboral de la actividad privada sujeta a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 21 de Junio del 2013.

1.4.- ORDENAR que la demandada **PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL – PROVIAS NACIONAL -** cumpla con **PAGAR** a la demandante **DOÑA KENYA RETAMOZO ESCOBAR** los Costos Procesales ha liquidarse igualmente en ejecución de sentencia.. Hágase Saber.-