



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN
Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹
Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

**CESE DE VÍNCULO LABORAL POR CAUSA
OBJETIVA**

SUMILLA: Se aprecia que el criterio establecido en la Casación Laboral N° 532-2014-CALLAO, ha sido superado por la Casación Laboral N° 1634-2016 LIMA, en donde se deja a salvo la atribución o potestad del empleador de cesar al trabajador que haya cumplido más de 70 años y que sigue laborando a favor de su empleador, no asistiéndole el derecho al pago de indemnización por despido arbitrario.

Expediente N° : 00299-2021-0-1501-JR-LA-03.
JUECES : Corrales, Uriol y **Villarreal.**
PROVIENE : 3^{er} JUZGADO DE TRABAJO DE HUANCAYO.
GRADO : SENTENCIA APELADA.
JUEZ PONENTE : Ivan Villarreal Balbín.

RESOLUCIÓN N° 11

Huancayo, 25 de noviembre de 2021

En los seguidos por Armando Lizárraga Reyes, contra el Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA, sobre Desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 1184- 2021

I. ASUNTO

1 En el Facebook de la Sala <<https://web.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>> se publican las sentencias y autos de vistas, tablas de audiencias, se transmiten en vivo las audiencias virtuales y los artículos de los jueces superiores.



Materia del Grado

Viene en grado de apelación la Sentencia S/N, contenida en la Resolución N° 08 de fecha 13 de setiembre de 2021, que obra a páginas 437 a 465, que declara fundada en parte la demanda con lo demás que contiene.

Fundamentos de la apelación por parte de la demandada

La resolución es apelada por la entidad demandada, mediante recurso de páginas 471 a 475, cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a) No se realizó una adecuada valoración de los medios probatorios aportados en el escrito de contestación de demanda, los contratos fueron suscritos de conformidad al Código Procesal Civil y la ley de contrataciones y adquisiciones del Estado, no existiendo en ninguno de los contratos suscritos por las partes la participación de un concurso público de méritos a una plaza indeterminada, conforme a lo establecido en la Ley N° 28175, se establecen como principios esenciales el mérito y la capacidad, los cuales deben fundamentarse en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la Administración Pública.
- b) La Ley N° 30057, recoge la importancia de la meritocracia para el ingreso a la Administración Pública, la entidad demandada es parte integrante del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que forma parte de la Administración Pública, le resulta aplicable la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el demandante en ningún momento ingresó a la entidad demandada bajo un concurso público de méritos.
- c) Se debe tener en consideración el precedente vinculante recaído en el Exp. N° 05057-2013-PA/TC, para el ingreso a planillas debe ser mediante concurso público.
- d) No cumple los requisitos para percibir la CTS, por no haber laborado por más de 4 horas diarias, las vacaciones le fueron pagadas, y las gratificaciones legales tampoco le corresponden por haber entrado en vigencia la Ley N° 29849 el 06 de abril de 2012, no pueden ser condenada al pago de las costas y costos del proceso, deben serles exonerados.



Fundamentos de la apelación por parte del demandante

La resolución es apelada por el demandante, mediante recurso de páginas 479 a 495, cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a) La sentencia impugnada se encuentra errada al no tener en consideración que al actor se le otorgó vacaciones el año 2008 al 2012, en razón que la Ley N° 29849 entró en vigencia el 07 de abril de 2012, existe un reintegro de vacaciones e indemnización de vacaciones a partir del periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020, a partir del 01 de febrero de 2002, entregó en vigencia del D.S. N° 019-2002-EF, que fijó la remuneración de S/. 1,790.00 al Auxiliar I.
- b) En el Informe Técnico N° 001-2021, no se han acompañado las boletas de pago de vacaciones por los periodos del 2008 al 2020, por lo que, no se puede suponer que el actor haya hecho uso vacacional, en razón que la carga de prueba la tiene el empleador.
- c) La decisión unilateral del empleador de despedir al trabajador no fue por causa justa, habiéndose apartado la juzgadora del precedente vinculante en la Casación N° 532-2014-CALLAO, no se meritó que continuó laborando al cumplir los 70 años, habiendo un acuerdo tácito para la no aplicación de la jubilación obligatoria, debió haber sido cesado por causa justa, le asiste el pago de la indemnización por despido arbitrario.

II. FUNDAMENTOS

TEMA DE DECISIÓN:

Corresponde:

- a. Determinar si le corresponde al demandante percibir el pago por derecho vacacional e indemnización vacacional.
- b. Determinar si le corresponde al demandante el pago de la indemnización por despido arbitrario.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN

Sobre el Derecho al Trabajo

1. El artículo 23, primer y tercer párrafo, de la Constitución



Política del Perú (CP), establece que: *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan [...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.* En ese sentido, el artículo 27 de la misma Carta Magna, regula que: *La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*

2. A su vez, ambos artículos se deben interpretar de manera conjunta, para establecer el contenido esencial del derecho al trabajo, según el Tribunal Constitucional (TC) cuando menciona:

(...) que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.²

3. En efecto, el primer aspecto del derecho constitucional al trabajo implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado, ello es así por su ubicuidad en el catálogo de derechos económicos sociales y culturales que le da su naturaleza prestacional. El segundo aspecto del derecho analizado impone un deber al Estado Social de hacer efectivo el derecho de los trabajadores a no ser despedidos salvo por causa justa y mediante un debido procedimiento.

²STC N° 00263-2012-AA/TC. Fundamento 3 sub considerando 3.3.1. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>.



Régimen laboral de la actividad privada

4. Dentro de la normativa laboral de nuestro país existen distintos regímenes laborales, entre ellos se sitúa el régimen laboral de la actividad privada, que establece derechos y beneficios comunes para los empleados dentro del sector privado, los cuales varían en razón de la función de la actividad o sector económico (régimen de exportación, agrario, construcción civil, etc.), asimismo, por el número de trabajadores con el que cuente la empresa (microempresa y pequeñas empresas).

5. El régimen laboral de la actividad privada se encuentra regulado por el Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (TUOLPCL), en cuyo artículo 4° establece 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.***

6. Determinándose así que dentro del régimen laboral peruano se opta por una contratación a plazo indeterminado, sin embargo, en el Título II del mismo cuerpo normativo se enlista los distintos contratos de trabajo sujetos a modalidad de plazo, que pueden ser celebrados cuando así lo demande las necesidades de la empresa, y **la naturaleza temporal** o accidental del servicio u **obra que se va a ejecutar**, excepto los contratos intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes³. Por ello, en nuestra

³ Artículo 53 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



normativa laboral la regla es el contrato laboral a plazo indefinido, debiendo entenderse a la contratación temporal como una excepción a la misma.

7. Ahora bien, de acuerdo al artículo 75° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, los contratos laborales modales pueden ser celebrados, por empresas o entidades privadas, empresas del Estado, así como instituciones públicas cuyos trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada, **observando en este último caso las condiciones o limitaciones que se establezcan.**

8. Dado el carácter excepcional de los contratos modales, dentro del artículo 72° del TUO del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se establecen los requisitos formales que deben contener estos contratos para su validez, debiendo constar por escrito, consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinante de la contratación, la misma que debe sustentar las razones que motivaron a la demandada celebrar contratos bajo esa modalidad y no otra.

9. El incumplimiento de los requisitos antes mencionados, son causal de desnaturalización del contrato, al configurar fraude a la ley de conformidad con lo previsto en el literal d)⁴ del artículo 77° del Decreto Supremo N° 03-97-TR.

Rasgos de laboralidad en una prestación de servicios

10. Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no

⁴ Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada: (...) d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.



concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: **a)** control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; **b)** integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; **c)** prestación ejecutada dentro de un horario determinado; **d)** prestación de cierta duración y continuidad; **e)** suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; **f)** pago de remuneración al demandante; y, **g)** reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud⁵.

Sobre el contrato de trabajo

11. El contrato de trabajo es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada 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 prestados⁶. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo "es aquel 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 dinero"⁷. Del mismo modo para GOMEZ VALDÉZ, señala que "El contrato de trabajo es el 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 fundamental."⁸

⁵ Expediente N° 01193-2011-PA/TC.

⁶ Casación Laboral N° 321-2017 LIMA.

⁷ DE FERRARI, Francisco. "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.

⁸ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. "El contrato de Trabajo". Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.



ANÁLISIS DEL CASO

12. Conforme se tiene de autos, el demandante laboró a favor de la entidad demandada, desde el 01 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2020, en el cargo de Auxiliar de limpieza – Logística, extremo que no ha sido negado ni contradicho por ninguna de las partes procesales.

13. **Sobre el pago de vacaciones no gozadas e indemnización vacacional**, el demandante impugna la sentencia en el extremo que se desestimó este extremo en atención al Informe de Vacaciones no gozadas y truncas [p. 232] y Planillas de hojas [pp. 319 al 374].

14. De la revisión del citado Informe de Vacaciones no gozadas y truncas [p. 232], se aprecia que obran las Boletas de pago [pp. 319 a 329], en todas ellas no figura firma alguna del trabajador, por lo que, no pueden ser tomadas en cuenta para demostrar el pago de este concepto demandado.

15. Asimismo, obran las Planillas del Personal CAS [pp. 330 a 374], las cuales tienen el siguiente tenor:

PLANTILLA DE PERSONAL C.A.S. SEGUN D.L. 1057

COPIA FIEL DEL ORIGINAL MARZO 2016 PAG. 6

ESTACION : 04 E.E.SANTA ANA-HUANCAYO
CORRELAT. : 0017 9001399999500000310006000800002 - ADMINISTRACION FINANCIERA
BANCO : 01 BANCO DE LA NACION FUENTE FINANC. : RECURSOS ORDINARIOS 28/03/16

NRO.	APELLIDOS Y NOMBRES	CODIGO	RUC	AFP/ONP	PAT.ESS	INI.CONT.	FIN.CONT.	PERI.VACAC.	F I R M A				
INGR./DESC.:	BRUTO	REINTE.	AS.EXTR.	AGUINAL.	AGUI.EXT.	BONI.EXT.	TOT.INGR.	AFP/ONP	I.R.49CAT	JUDICIAL	TOT.DESC.	LIQUIDO	D.N.I.
OTROS DESC.:													

16. De la revisión de las Planillas en mención se advierte que al demandante se han hecho pagos mensuales por los conceptos de periodo vacacional, por los años 2016 a 2019, por tanto, los mismos deben ser objeto de descuento al momento de realizar el cálculo correspondiente.



17. Cabe señalar que en la **Casación Laboral N° 18032-2015 CALLAO**, la Corte Suprema de la República, en el considerando décimo primero estableció:

"Décimo Primero: *Aplicación del Precedente Constitucional Vinculante N° 05057-2013-PA/TC. Esta Sala Suprema considera dejar establecido que las reglas expresadas por el Tribunal Constitucional en el Precedente Constitucional Vinculante N° 05057-2013-PA/TC, están referidas a una pretensión en la que se ha discutido la desnaturalización de contratos temporales o civiles y como consecuencia de ello se ha solicitado la reposición de un trabajador con vínculo laboral terminado en su puesto habitual de trabajo; es por ello, que este colegiado, comparte el criterio del Tribunal Constitucional solo en la medida en que una demanda esté ligada a una pretensión de reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente, en que no procederá ordenarse la reposición a su puesto de trabajo sino el pago de una indemnización; **contrario sensu, cuando la discusión esté centrada en la declaración de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contratos temporales o civiles de un trabajador con vínculo laboral vigente, considera que será procedente que el órgano jurisdiccional ampare la demanda si verifica el fraude en la contratación laboral, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado sin que esta decisión conceda al trabajador el derecho a la estabilidad laboral absoluta; conclusión que en forma alguna infringiría el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, ni el precedente vinculante expedido el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 050572013-PA/TC. Igualmente, este Supremo Tribunal considera que no resulta pertinente sustituir la readmisión en el empleo por el pago de una indemnización en los casos en que los servidores despedidos se encuentran sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 24041, o cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada, conforme lo regula el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades".** (Énfasis agregado)*

18. Bajo lo expuesto, conforme a lo establecido en la casación laboral antes indicada, se tiene claro que el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 050572013-PA/TC (Huatuco), no resulta de aplicación a procesos judiciales en los que no se discute o pretende la readmisión en el



empleo, por tanto, el razonamiento establecido por la juez de instancia se encuentra acorde a derecho, al haber declarado la categoría remunerativa del actor como Auxiliar I, en el cargo de Auxiliar de Limpieza, estableciendo según escala remunerativa la suma de S/. 1,790.00, monto que se tendrá en consideración a efectos del cálculo de las vacaciones no gozadas e indemnización vacacional. De acuerdo al cuadro siguiente:

VACACIONES								
Depósito	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Computable	Vacaciones No Gozadas	Indem. Vacacional	Vacaciones Truncas	Pagos Efectuados	Total
1° 01/01/2008 - 31/12/2008								
	01/01/2008 - 31/12/2008	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
2° 01/01/2009 - 31/12/2009								
	01/01/2009 - 31/12/2009	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
3° 01/01/2010 - 31/12/2010								
	01/01/2010 - 31/12/2010	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
4° 01/01/2011 - 31/12/2011								
	01/01/2011 - 31/12/2011	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
5° 01/01/2012 - 31/12/2012								
	01/01/2012 - 31/12/2012	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
6° 01/01/2013 - 31/12/2013								
	01/01/2013 - 31/12/2013	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
7° 01/01/2014 - 31/12/2014								
	01/01/2014 - 31/12/2014	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
8° 01/01/2015 - 31/12/2015								
	01/01/2015 - 31/12/2015	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	-	3,580.00
9° 01/01/2016 - 31/12/2016								
	01/01/2016 - 31/12/2016	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	Pagado	1,790.00
10° 01/01/2017 - 31/12/2017								
	01/01/2017 - 31/12/2017	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	Pagado	1,790.00
11° 01/01/2018 - 31/12/2018								
	01/01/2018 - 31/12/2018	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	Pagado	1,790.00
12° 01/01/2019 - 31/12/2019								
	01/01/2019 - 31/12/2019	01 año	1,790.00	1,790.00	1,790.00	-	Pagado	1,790.00
13° 01/01/2020 - 31/12/2020								
	01/01/2020 - 31/12/2020	01 año	1,790.00	1,790.00	-	-	-	1,790.00
TOTAL								37,590.00

19. **Sobre el pago de indemnización por despido arbitrario**, el demandante alega que la decisión unilateral del empleador de despedir al trabajador no fue por causa justa, habiéndose apartado la juzgadora del precedente vinculante en la Casación N° 532-2014-CALLAO, no se meritó que continuó laborando al cumplir los 70 años, habiendo un acuerdo tácito para la no aplicación de la jubilación obligatoria, debió haber sido cesado por causa justa, le asiste el pago



de la indemnización por despido arbitrario.

20. Cabe señalar que el artículo 16° literal f) del TUO del Decreto Legislativo N° 728, prescribe: "*Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) f) La jubilación*".

21. Por su parte, el artículo 21° 3^{er} párrafo) del mismo cuerpo normativo, indica: "*Artículo 21.- (...) La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla setenta años de edad, salvo pacto en contrario*".

22. En la Casación Laboral N° 532-2014-CALLAO, se estableció: "

"Cuando el trabajador no es cesado automáticamente al cumplir setenta años de edad (tope máximo de edad para jubilarse) sino que continua laborando luego de cumplido la edad para la jubilación automática; se colige válidamente que el empleador otorgó anuencia tácita para la continuación de los servicios del demandante en el desempeño de sus labores; razón por la que, el cese del trabajador aduciéndose motivos de edad no es válida luego de haberse aceptado previamente la continuación de la prestación de labores por parte del accionante; pudiendo únicamente basarse dicho cese en una falta grave o en una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, pues de lo contrario será considerado un cese unilateral y arbitrario"

23. Por su parte, en la Casación Laboral N° 1634-2016 LIMA, en el considerando Décimo primero, establece:

"Décimo Primero: El inciso f) del artículo 16° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que es causa de extinción del contrato de trabajo 'la jubilación'; y de otro lado, el último párrafo del artículo 21° del mismo texto normativo se dispone la jubilación obligatoria y automática **cuando el trabajador cumpla setenta (70) años de edad, por consiguiente si el trabajador permanece en el trabajo más allá de los setenta (70) años, el empleador mantiene la facultad de comunicarle la extinción del vínculo laboral, sin derecho a la indemnización por la extinción o conclusión de su actividad laboral por**



razón de edad, pues la voluntad presunta del legislador es la protección del trabajador, estableciendo un límite al ciclo laboral, favoreciendo su jubilación". (Énfasis agregado)

24. Bajo lo expuesto, se aprecia que el criterio establecido en la Casación Laboral N° 532-2014-CALLAO, ha sido superado por la Casación Laboral N° 1634-2016 LIMA, en donde se deja a salvo la atribución o potestad del empleador de cesar al trabajador que haya cumplido más de 70 años y que sigue laborando a favor de su empleador, no asistiéndole el derecho al pago de indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, este extremo impugnado se deberá desestimar.

25. **En cuanto a los agravios de la entidad demandada,** impugna la sentencia la accionada, señalando que no se realizó una adecuada valoración de los medios probatorios aportados en el escrito de contestación de demanda, los contratos fueron suscritos de conformidad al Código Procesal Civil y la ley de contrataciones y adquisiciones del Estado, no existiendo en ninguno de los contratos suscritos por las partes la participación de un concurso público de méritos a una plaza indeterminada, conforme a lo establecido en la Ley N° 28175.

26. Conforme a lo señalado en los considerandos precedentes, se tiene acreditado que el accionante laboró a favor de la entidad demandada en calidad de Auxiliar I - Auxiliar de Limpieza, así como que el precedente vinculante expedido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 050572013-PA/TC (Huatuco), no resulta de aplicación a procesos judiciales en los que no se discute o pretende la readmisión en el empleo, por lo que, el razonamiento establecido por la juez de instancia se encuentra acorde a derecho, asimismo se encuentra acreditado que el accionante laboró bajo un contrato laboral a plazo indeterminado encubierto por el contrato de locación



de servicios para realizar labores de personal de limpieza, labor eminentemente manual y subordinada, no pudiendo concebirse que sea autónoma o eventual, relación laboral que se demostró su desnaturalización por la connotación laboral existente en los mismos según se aprecia de páginas 234 a 238.

27. Señala también la entidad demandada que el demandante no cumple los requisitos para percibir la CTS, por no haber laborado por más de 4 horas diarias, las vacaciones le fueron pagadas, y las gratificaciones legales tampoco le corresponden por haber entrado en vigencia la Ley N° 29849 el 06 de abril de 2012, no pueden ser condenada al pago de las costas y costos del proceso, deben serles exonerados.

28. Cabe señalar que el artículo 23° numeral 23.4) de la Ley N° 29497, prescribe: "*Artículo 23.- Carga de la prueba. (...) 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido*".

29. En ese sentido, la entidad demandada no cumplió con acreditar el haber efectuado el pago de los beneficios sociales demandados por el accionante y estimados en la sentencia recurrida, debiendo indicarse que en el cálculo de los mismos el juez de instancia realizó las deducciones de los montos que le fueron abonados; por tanto, este extremo impugnado también se deberá desestimar.

30. **Sobre el pago de los costos del proceso**, debe anotarse que si bien en mérito a lo señalado en el artículo 413° del Código Procesal



Civil las entidades del Estado se encuentran exoneradas del pago de costos del proceso; sin embargo, de acuerdo a lo estipulado en la séptima disposición complementaria de la Ley N° 29497, aquellas disposiciones no se aplican a afectos del reembolso de costos en un proceso laboral pues la disposición bajo análisis – Ley 29497- norma de especialidad, regula que, cuando el Estado sea una de las partes de la relación procesal y resulta vencido en el proceso laboral podrá ser requerido por el órgano judicial para el pago solo de costos procesales de la parte vencedora.

31. Cabe señalar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N° 15493-2014 CAJAMARCA estableció en el Sexto Considerando, que constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, referido a la interpretación que debe recibir el artículo 47° de la Constitución Política del Perú, señalando:

*"Sexto: Que, si bien es cierto, la norma constitucional antes citada señala que el Estado está exonerado del pago de gastos judiciales, **esto no significa que se refiera por igual a las costas y costos del proceso**, pues, si esta fuera la intención del legislador no habría dispuesto en otras normas jurídicas, tales como el artículo 56° del Código Procesal Constitucional y la **Sétima Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, que el Estado puede ser condenado al pago de costos**. En tal sentido, se concluye que **la exoneración prevista en el anotado artículo 47°, solo comprende las costas del proceso**, pues, cuando se refiere a los gastos judiciales está haciendo referencia a los que regula el artículo 410° del Código Procesal". (Énfasis agregado).*

32. Bajo lo expuesto, se tiene claro que el Estado puede ser condenado al pago de gastos procesales que involucren el pago de honorarios a los abogados de las partes; siendo así, y atendiendo que, en este caso, la demandante para efectos de interponer la presente demanda necesariamente ha tenido que requerir los



servicios de un abogado corresponde que la demandada reembolse los pagos efectuados al referido profesional.

CONCLUSIÓN

33. Por los argumentos expuestos, se tiene acreditado que el demandante laboró a favor de la entidad demandada en el cargo de Auxiliar I – Auxiliar de limpieza, habiéndose desnaturalizado sus contratos de locación de servicios e invalidados sus contratos administrativos de servicios, convirtiéndose en un contrato laboral a plazo indeterminado, correspondiéndole el pago de sus beneficios sociales, mas no el pago de la indemnización por despido arbitrario, al verificarse que cesó debido a la causal de extinción objetiva del contrato de trabajo por cumplir setenta (70) años de edad.

III. DECISIÓN

De acuerdo a los fundamentos expuestos, la Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación, **RESUELVE:**

- 1. REVOCAR** la Sentencia S/N, contenida en la Resolución N° 08 de fecha 13 de setiembre de 2021, en el extremo que: **DECLARA INFUNDADA** la demanda con respecto al pago de vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas desde el 01 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2020.
- 2. REFORMÁNDOLA: DECLARARON FUNDADA** la demanda interpuesta por **ARMANDO LIZÁRRAGA REYES** contra el **INSTITUTO NACIONAL DE INNOVACIÓN AGRARIA – INIA**, sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES;** en consecuencia, **ORDENARON** a la demandada **CUMPLA** con **PAGAR** a favor del actor la suma de



TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS NOVENTA Y 00/100 SOLES (S/. 37,590.00), por concepto de pago de vacaciones legales e indemnización vacacional.

3. CONFIRMAR en lo demás que contiene.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.