



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
EXP. N° 27339-2019**

**SENTENCIA DE VISTA**

**EXPEDIENTE** : **27339-2019-0-1801-JR-LA-03**  
**DEMANDANTE** : **WALTER RAUL ESTRADA MORALES**  
**DEMANDADO** : **EMPRESA DE TRANSPORTE TURISTICO OLANO  
S.A. Y OTROS**  
**MATERIA** : **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS  
19° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO**  
**JUZGADO** : **PERMANENTE DE LIMA**  
**VISTA LA CAUSA** : **01-12-2021**

<b>Sumilla</b> :	La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - " <i>Ley de Competitividad y Productividad Laboral</i> ", el mismo que señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado."
------------------	---

Señores:

YANGALI IPARRAGUIRRE

**VASCONES RUIZ**

GONZALEZ SALCEDO

**RESOLUCIÓN S/N:**

Lima, 30 de diciembre de 2021.-

Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, realizada la vista de la causa, e interviniendo como ponente la señora Jueza Superior **Vascones Ruiz**, este Colegiado emite resolución con base en lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES:**

**1.1. Pretensiones demandadas:**

**Principales:**

- ✓ Se declare la existencia de vinculación económica entre las codemandadas Empresa de Transporte Turístico Olano S.A., Terrapuerto



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**SENTENCIA DE VISTA**

Turístico S.A. e Inversiones ADLIH S.A., al ser parte de un mismo grupo económico, estableciéndose responsabilidad solidaria de las razones sociales con respecto al pago de los beneficios reclamados por el periodo en que se le requirió emitir recibos por honorarios.

- ✓ Se declare y reconozca la existencia de la relación laboral mantenida por el actor desde el 09 de mayo de mayo de 1989 a la actualidad, declarándose la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, por el periodo comprendido del 01 de junio de 2000 al 31 de mayo de 2013, como consecuencia de ello declarar que la relación que existe entre las partes desde el 09 de junio de 1989 a la actualidad, en forma continua e ininterrumpida como una de naturaleza laboral sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- ✓ Pago de beneficios sociales:
  - Compensación por tiempo de servicios.
  - Vacaciones no gozadas e indemnización vacacional.
  - Gratificaciones, incluyendo el 9% de bonificación extraordinaria.

**Pretensiones Accesorias:**

- ✓ Pago de intereses bancarios y legales.
- ✓ Pago de intereses legales.
- ✓ Pago de costas y costos del proceso.

**1.2. Sentencia apelada:** Viene en revisión la **Sentencia N° 178-2021** contenida en la resolución número cuatro de fecha 17 de junio de 2020<sup>1</sup>, que declara fundada en parte la demanda.

**1.3. Recurso de apelación:** La **parte demandada** alega en su escrito de apelación ingresado por la Mesa de Parte Electrónica con fecha 24 de junio de 2021<sup>2</sup>, los siguientes agravios:

**1. Sobre la condición de rebeldía en el proceso:**

- Su representada fue válidamente notificada con el auto admisorio y resolución Nro. 03; sin embargo, por un error operativo, sumado a la Emergencia Sanitaria en la cual nos encontramos producto de la propagación del Sars-CoV-2 (Covid-19), no nos pudimos presentar a la

---

<sup>1</sup> Fojas 402 a 430

<sup>2</sup> Fojas 433 a 451



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

audiencia de conciliación, lo cual nos generó el estado de rebeldía, al amparo de lo regulado en el numeral 1 del artículo 43° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- La referida condición nos permite incorporarnos al proceso en cualquier momento del mismo y en estado en el que se encuentre; no obstante, y como se desarrollará más adelante, la calidad de rebeldes no nos limita el derecho a ser escuchados por el juzgador, siendo posible la manifestación de nuestros fundamentos fácticos con la finalidad de dilucidar la materia de la controversia, pero en el presente caso se podrá observar que el A quo, al no realizar una ponderación de la complejidad del caso, realizó un juzgamiento anticipado, cuando pudo haber fijado fecha próxima para que las partes procesales concurren y expresen su fundamento.
  - Que, si bien nos encontramos en condición de rebeldes, eso no podía limitar nuestro derecho a ser escuchado, máxime si por la naturaleza del proceso “reconocimiento de vínculo laboral”, es de vital importancia la constatación de hechos fácticos en la realidad (la llamada primacía de la realidad), escenario que se llega mediante la exposición de hechos de las partes.
2. **Sobre la prohibición legal del demandante de prestar servicios de seguridad privada:**
- En el escrito de demanda, se puede observar que el demandante ha omitido una información de vital importancia para el presente proceso, toda vez que en ningún momento ha manifestado que durante el periodo de supuesto vínculo laboral que tuvo con mi representada, era miembro activo de la Policía Nacional del Perú.
  - El actor es Suboficial en retiro de la Policía Nacional del Perú, teniendo como fecha alta el 01 de octubre de 1982 y como fecha de retiro el 28 de enero de 2013, es decir ha tenido treinta y un (31) años de servicios en la referida institución; considerando ello, es de recordar que los efectivos policías de la Policía Nacional del Perú, tiene una serie de limitaciones al momento de la prestación de servicios fuera de su institución, de acuerdo a la Ley N° 28879-Ley de Servicios de Seguridad Privada y el Decreto Legislativo N° 1213.
  - Se debe recordar que nos encontramos ante un proceso que se está pretendiendo la desnaturalización de los contratos de trabajo, no siendo suficiente un simple análisis documental de los medios probatorios ofrecidos, sino también la actuación de la declaración de las partes (en este caso el demandante) para determinar la existencia de algún elemento de juicio importante para la determinación de la presente litis.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

- El accionante ha omitido informar al juzgado que durante el periodo de la supuesta relación laboral que tuvo con mi representada, era miembro activo de la Policía Nacional del Perú, con lo cual se demuestra su conducta y mala fe procesal del actor y su abogada defensora, quienes, a sabiendas de la prohibición legal de los efectivos policiales para prestar servicios de seguridad privada, decidieron no comunicar ello al juzgado con la clara intención de obtener un beneficio.
3. **Sobre la mala fe procesal del demandante:**
- El juzgador al ser el director del proceso debe velar por la observancia del principio de buena fe, siendo prudente y cuidadoso en cualquier acto que desprenda algún rasgo de temeridad, a lo cual se llega con un análisis detenido y exhaustivo del caso que le permita garantizar a las partes un proceso justo y legal.
  - En el presente caso, se evidencia la existencia de temeridad por parte del demandante, y aún más de su abogada patrocinante, la misma que conociendo la realidad de los hechos omitió información vital con la clara intención de beneficiar a su patrocinado.
4. **Sobre la naturaleza del servicio profesional brindado:**
- No resulta acorde y/o usual en el ejercicio de la profesión, que las personas que se dedican al servicio de seguridad privada presten dichos servicios a una sola empresa, sea público o privado, sino que, por el contrario, estos distribuyen sus actividades para diferentes personas naturales o jurídicas.
  - Que, para reconocer la existencia de una relación laboral, será necesario la presencia de los tres elementos configurativos: i) Prestación personal, ii) remuneración y iii) Subordinación.
  - Es de observarse que, en los propios recibos por honorarios emitidos por el demandante, éste consignaba como concepto “Asesoría Integral de Seguridad” o “Asesoramiento de Seguridad y Administración”, con lo cual se demuestra la naturaleza de la prestación del servicio, la misma que a todas luces era un servicio profesional; máxime si en su escrito de demanda, el actor señaló que el motivo del requerimiento de su servicio se debió a su basto conocimiento y experiencia en la materia.
  - En el presente caso, es de observarse que la propia naturaleza de los servicios prestados por el accionante se denota con claridad que, al brindar servicios de Asesoría en Seguridad, nos encontramos ante una locación de servicios; asimismo, no se ha logrado demostrar que la prestación de sus servicios haya sido subordinada, no habiéndose



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

acreditado ese poder o facultad que supuestamente tenía mi representada sobre los servicios brindados por el demandante.

**5. Sobre la insuficiente motivación de la sentencia:**

- El juzgado no ha motivado de manera suficiente sobre cuáles son los elementos que lo han llevado a convicción sobre el supuesto despido arbitrario del demandante.
- El juzgado ha realizado un análisis sesgado de la presente controversia, no realizando el estudio que el presente caso amerita debido a su complejidad, dando como consecuencia el amparo de derechos laborales a los que el demandante no tiene derecho al haber sido Suboficial de la Policía Nacional del Perú.
- Es menester destacar que la motivación escrita de las resoluciones judiciales constituye un deber para los magistrados, tal como lo establecen los artículos 50° inciso 6), y 122 inciso 3) del Código Procesal Civil; y dicho deber implica que los juzgadores señalen en forma expresa la ley que aplican con el razonamiento jurídico a la que ésta los ha llevado, así como los fundamentos fácticos que sustentan su decisión, respetando los principios de jerarquía de normas y de congruencia.

**FUNDAMENTOS:**

**• De los límites de las facultades de este Colegiado al resolver el recurso de apelación:**

- 2.1.** De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, 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.
- 2.2.** Los principios “La apelación debe ceñirse solo a los agravios” y el de la prohibición de la “reformular en perjuicio”, ligados estrechamente a los principios dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

**• Sobre la insuficiente motivación de la sentencia:**

- 2.3.** El inciso 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales, que impone a los Magistrados el deber de fundamentar tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleador a la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución.
- 2.4.** Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>3</sup>; 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.
- 2.5.** En la jurisprudencia nacional, el Tribunal Constitucional –Órgano de Control Máximo de la Justicia en el Perú- ha establecido que:

*"El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional."<sup>4</sup> En ese mismo sentido, el citado Tribunal ha precisado: "que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones*

<sup>3</sup> LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

<sup>4</sup> Sentencia de fecha 27 de junio de 2011, recaída en el Exp. N° 01807-2011-PA/TC (Fundamento 10).



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

*de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico."*<sup>5</sup>

- 2.6.** La motivación de las resoluciones judiciales, principio y derecho de la función jurisdiccional, ha sido también recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6) del artículo 50° e inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta administración de justicia.
- 2.7.** Cabe de precisar que de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, con relación al contenido de la sentencia, se señala que:

*"El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. (...)"*

- 2.8.** No obstante, debe de precisarse que no toda omisión ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del Derecho a la Motivación de las Decisiones Judiciales, pues este derecho fundamental no garantiza una determinada extensión de la motivación, sino una suficiente justificación de la decisión adoptada, conforme señala el Tribunal Constitucional en la STC N°4348-2005-PA/TC:

*"...2. (...) Como lo ha precisado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, 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*

---

<sup>5</sup> Sentencia de fecha 13 de octubre de 2008, recaída en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC (Fundamento 7, inciso a).



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

*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..."*

- 2.9.** En consecuencia, la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso.
- 2.10.** Siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes o hayan existido errores y omisiones, no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada; más aún si estos pueden ser válidamente subsanados en segunda instancia, tal y conforme lo ha señalado de manera reiterada el Tribunal Constitucional.
- 2.11.** Ahora bien, en el caso de autos, según se desprende de los fundamentos de la sentencia recurrida, el Juez de Primera Instancia ha señalado los motivos por los cuales concluyó que resulta válido que se acoja las pretensiones de la parte demandante, exponiendo los fundamentos de hecho y derecho y los medios probatorios que amparan su decisión; por lo que, los argumentos expuestos por la parte demandada en el sentido de que la sentencia carecería de motivación, no resultan amparable; **por lo que, debe desestimarse el quinto agravio invocado**, tanto más si la parte demandada si no se encuentra de acuerdo con la decisión emitida en la sentencia, tiene expedito el derecho para argumentar el agravio de fondo, conforme se ha realizado en los agravios siguientes que se van analizar.
- 2.12.** Sin perjuicio de ello, debemos mencionar que de pretenderse la nulidad de la sentencia apelada por indebida motivación, como en el presente caso, es preciso indicar en primer lugar que, la **nulidad**, es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejercicio no se han guardado las formas previstas por la ley, en tanto sean garantía para las partes, por cuanto ello resulta presupuesto necesario para la validez del proceso, debido a que las resoluciones judiciales deben ser debidamente tramitadas con arreglo





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

a ley a fin de no causar perjuicio y no producir violaciones al debido proceso; y en segundo lugar, la **nulidad** es un instituto cuya aplicación requiere un análisis bajo la óptica de la conservación del acto cuestionado. Así, se señala que: “El carácter instrumental de las formas procesales hace que el legislador, como la jurisprudencia y la doctrina, consideren, si no con disfavor, al menos con un **criterio restrictivo**, la institución de la nulidad, admitiéndola sólo en los casos en que su declaración sea el único medio de obtener la reparación de un perjuicio y facilitando en lo posible la subsanación del vicio”<sup>6</sup>. De ahí que el cuarto párrafo del artículo 172° del Código Procesal Civil establece que “No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal”.

- 2.13.** Este dispositivo comisiona a que en el análisis de la nulidad se evalúen los efectos de la subsanación del vicio, de manera que sólo proceda la nulidad si con la enmienda cambia el sentido de la resolución o las consecuencias del acto procesal; y *a contrario* si no logra tal trascendencia no debe estimarse la nulidad; pues no es factible la declaración de la *nulidad por la nulidad*. De ese modo, la aplicación del instituto de la nulidad es de **última ratio**.

**• Sobre la condición de rebeldía en el proceso:**

- 2.14.** La **rebeldía** es definida como: “(...) aquella situación procesal del demandado que se inicia con su incomparecencia, transcurrido el tiempo del emplazamiento, y termina con su eventual personación (...)”<sup>7</sup>.
- 2.15.** El artículo 43.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, establece que el demandado incurre en rebeldía automática, sin necesidad de declaración expresa y aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible, cuando no contesta la demanda, no asiste a la audiencia de conciliación, o asiste sin que el apoderado o representante tenga poderes suficientes para conciliar, advirtiéndose que esta situación causa **presunción legal relativa** sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, conforme a lo señalado en el artículo 461° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, salvo que habiendo varios emplazados alguno conteste la demanda cuando requiriendo la ley que la pretensión demandada se pruebe con

<sup>6</sup> HUGO ALSINA. Las Nulidades en el Proceso Civil: concepto y función de las formas procesales. Ara Editores. Lima, Perú; julio de 2006. Pág. 97.

<sup>7</sup> VERGÉ GRAU, Joao. “La rebeldía en el proceso civil”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal, No. 2, p. 588.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

documento, éste no fuese acompañado a la demanda, o cuando el Juez declare en resolución motivada que no le produce convicción.

- 2.16.** Ahora bien, en el caso de autos la parte demanda reconoce que por un error operativo no se pudo presentar a la audiencia de conciliación pese a encontrarse debidamente notificada; en ese sentido, el Juez de Primera Instancia ha hecho referencia a la **rebeldía automática** en que incurrió la codemandada, al no concurrir esta parte a la Audiencia de Conciliación, (acto en el cual debió presentar su escrito de contestación de demanda), lo que es procedente de acuerdo al artículo 43.1 de LNLPT.
- 2.17.** Por otro lado, respecto al **Juzgamiento Anticipado**, cabe acotar que el último párrafo, numeral 3) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497 establece: "*Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento*". (la negrita y subrayado es nuestro).
- 2.18.** Es así que mediante el juzgamiento anticipado; cuyo origen lo encontramos en el derecho portugués y brasileño, en un proceso laboral no se desarrolla en todas sus etapas, pasando de la etapa postularia a la decisoria, y en la NLPT se ha introducido ese instituto con el fin de lograr la resolución de conflictos en los casos previstos por la norma, se tome una decisión oportuna y motivada, pero es el juez quien determinará finalmente su aplicación, en atención al análisis y previo estudio del caso.<sup>8</sup>
- 2.19.** En ese sentido, en el presente caso el juez como director del proceso está facultado para obviar la etapa probatoria normal cuando cualquiera de las partes ha aportado pruebas documentales en las que no haya necesidad de actuación en audiencia. Por otro lado, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral llevado a cabo en la Ciudad de Tacna el 25 de octubre de 2014 acordó: " Si, el juez se encuentra plenamente habilitado para decidir el juzgamiento anticipado una vez producido un supuesto de rebeldía automática, salvo, que en forma

---

<sup>8</sup> [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

expresa y motivada manifieste en la audiencia que los hechos expuestos en la demanda no le producen convicción, con lo cual proseguirá con la audiencia”; siendo ello así, la decisión del juez de realizar un juzgamiento anticipado, se encuentra arreglado a ley, no habiéndose recortado a la parte codemandada su derecho de defensa; **por lo que, se desestima el primer agravio invocado.**

**• Sobre el reconocimiento de la relación laboral entre las partes y la prohibición Legal del demandante de prestar servicios de seguridad privada:**

**Aspectos Generales:**

- 2.20.** El marco constitucional laboral nacional está compuesto por los artículos 22° al 29° de la Carta Magna en el Capítulo II: De los Derechos Sociales y Económicos del Primer Título sobre la Persona y la Sociedad. Al respecto, es mucho lo que se podría decir, pero atendiendo específicamente a los argumentos útiles al caso en cuestión, el artículo 22° de nuestra Constitución menciona que: *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."*
- 2.21.** Este Colegiado, no puede evitar mencionar que estos preceptos deben ser entendidos como principios orientativos del Estado y la sociedad peruana enmarcados en los fines mismos de un Estado Social de Derecho, el cual entiende que el trabajo es la condición básica y fundamental de toda la vida humana por constituir la fuente directa del sostenimiento del trabajador y su familia, teniendo influencia fundamental en la sociedad.
- 2.22.** En base a ello, desde el campo constitucional, la normativa laboral está configurada o predeterminada a respetar la estabilidad laboral, tan venida a menos en estas últimas décadas en las que el desarrollo económico y social ha desplegado otras alternativas de régimen laboral y de prestación de servicios que, en teoría, son excepcionales, aplicables únicamente en los supuestos y con las formalidades previstas en la ley pero, que en la práctica, son de amplia aplicación, afectándose, en todo caso, la referida estabilidad laboral. Si bien el ordenamiento jurídico peruano recoge una estabilidad laboral relativa, aún esta flexibilización laboral ha sido fuertemente debatida y constituye tema de constante polémica académica y judicial. Del mensaje expuesto es claro advertir que el Estado peruano, a nivel constitucional y social, reconoce la importancia



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

esencial del trabajo, por lo que brinda una especial protección a la continuidad indeterminada del vínculo laboral.

- 2.23.** A través de las ponencias del Tribunal Constitucional en los Expedientes N° 1124-2001-AA/TC y 976-2001-AA/TC, se explica que el empleo tiene una vocación de permanencia en el tiempo respaldada implícitamente en el artículo 2° de la Constitución, es decir, el TC reconoce que de la interpretación de este mandato constitucional se desprende implícitamente el carácter indeterminado de los contratos de trabajo, explicación que se valora al provenir del Supremo Interprete de la Constitución.

**Elementos de un contrato de trabajo:**

- 2.24.** El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, *el mismo que señala que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.*”
- 2.25.** Conforme a lo señalado en el numeral 2) del artículo 23° de la Ley Procesal del Trabajo **“acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”**, advirtiéndose que este dispositivo legal introduce en nuestra legislación laboral la Presunción de Laboralidad que supone un cambio sustancial en materia de probanza a favor del trabajador, pues bastará que éste demuestre que prestó sus servicios en forma personal para un empleador para presumirse la existencia de un contrato de trabajo, debiéndose entender como prestación personal de servicio a la obligación del trabajador de poner a disposición de su empleador su fuerza de trabajo, a diferencia de la anterior regulación que exigía al demandante acreditar todos los elementos constitutivos de dicho contrato (prestación personal, remuneración y subordinación), es decir, esta presunción *“... supone el alivio probatorio al trabajador o ex trabajador demandante en un proceso laboral pues se facilita la demostración de la existencia de su*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

*relación laboral con su empleador o ex empleador demandado. A diferencia de la regulación actual que exige al trabajador acredite la existencia de la relación laboral –lo cual al final pasa por demostrar que su actividad fue subordinada, con la nueva ley basta la presunción para que acredite, aunque sea en forma indiciaria, que prestó servicios en forma personal al demandado”<sup>9</sup>, sin embargo, “... el hecho de que lo que se encuentre en discusión aquí sea la atribución al demandante de tutela de la condición de trabajador, determina que la presunción no pueda operar sino a partir de la aportación por el mismo de al menos un principio de prueba, que proporcione al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación. Este principio de prueba ha estado constituido, desde la creación de la institución, por la demostración de la prestación del trabajo o los servicios en provecho del sujeto al que se pretende atribuir la condición de empleador”<sup>10</sup>.*

- 2.26.** En el presente caso, el apelante, cuestiona lo resuelto por el juzgador en la sentencia, en el **extremo que no reconoce el vínculo laboral entre las partes del periodo comprendido 09 de mayo de 1989 al 31 de mayo de 2013**; por lo que corresponde a este Colegiado analizar valorar nuevamente las pruebas actuadas en primera instancia a fin de determinar si en la relación entre las partes se encuentra inmersa los elementos de contrato de trabajo.
- 2.27.** Son elementos esenciales del contrato de trabajo: la prestación personal de servicios, la remuneración por los servicios prestados y la **subordinación jurídica**, siendo este último elemento el característico y diferenciador de una relación laboral frente a la nacida de un contrato de locación de servicios de naturaleza civil.
- 2.28. La subordinación jurídica.-** El artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes

---

<sup>9</sup> PUNTRIANO ROSAS, César (Noviembre 2010). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En Academia de la Magistratura de Perú, Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo, paginas 171-198. Lima.

<sup>10</sup> SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo (2007). La presunción de laboralidad: ¿anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú? Revista Oficial del Poder Judicial, página 327.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. A mayor abundamiento, la doctrina laboral ha establecido como rasgos sintomáticos que revelan la presencia de la subordinación, el hecho de tener que cumplir el trabajador con una jornada y un horario de trabajo, que la prestación personal de servicios se desarrolle en ambientes y con instrumentos proporcionados por el empleador, que exista una marcada función directriz y de gestión del negocio por parte del empleador, que este tenga la potestad de ejercer facultades disciplinarias tales como amonestaciones, suspensiones y despidos, que exista una ajeneidad en el cumplimiento de las prestaciones laborales por parte del trabajador, entre otros.

- 2.29.** De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante la Recomendación 198 – Recomendación sobre la relación de trabajo, aprobada el año 2006, ha establecido como indicios que permitirían determinar la existencia de una relación de trabajo, “el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo” (subrayado agregado).
- 2.30.** Es a partir de estas consideraciones que debe evaluarse si, a través de lo expuesto por las partes y de los medios probatorios actuados, cabe determinar en el presente proceso, la presencia de tales características. En el caso concreto, nos encontramos ante una relación jurídica particular, pues el actor prestó servicios de "seguridad" al demandado en su condición de "**efectivo policial en actividad**"; es decir, fue contratado por la emplazada precisamente por su especial cualidad de efectivo policial activo, **hecho nuevo que recién ha sido reconocido por ambas partes en la Audiencia de Vista.**

**La naturaleza de la relación sustancial que se configuró entre las partes**

- 2.31.** De la Constancias de fecha 30 de agosto de 1991, 05 de marzo de 1996, 06 de agosto de 1997 (fojas 44 a 47), Circular N° 014-GG/96 de fecha 03 de octubre de 1996 (fojas 49) y Memorando N° 02-2006-SEG-SI/OLR de fecha 17 de octubre



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

de 2006 (fojas 50) y recibos por honorarios (fojas 52 a 281), se acredita que existió una **prestación efectiva y personal de servicios del actor**, y como consecuencia de ello ha existido una **retribución económica**; situación que no ha sido negada por la parte demandada en la Audiencia de Vista al manifestar que: “ *nosotros hemos pedido sus servicios eso no lo estamos negando*”

**2.32.** Ahora bien, sin perjuicio de lo indicado precedentemente, es de verse con respecto al elemento de subordinación:

**¿Las actividades ejercidas por el actor no fueron realizadas de forma exclusiva para la demandada?**

Conforme se desprende de la declaración brindada por las partes en la Audiencia de Vista, el demandante desde el año **1982 hasta el mes de año 2013 prestó servicios de carácter laboral para la Policía Nacional del Perú** bajo la modalidad del 24 x 24, trabajando un día sí y un día no.

Sobre el particular, la propia parte accionante a reconocido, que durante el periodo que prestó servicios a la demandada, también prestó servicios para la Policía Nacional del Perú; con esto, la labor dentro de la Policía Nacional del Perú no podrá ser un elemento excluyente para poder reconocer la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, por cuanto que nuestro sistema constitucional ha admitido la libertad de trabajo (siempre y cuando no sean excluyentes entre sí).

- ✓ **Los servicios prestados por el demandante se ejecutaron dentro de una jornada y un horario determinado.-** Aun cuando el demandante haya señalado en la Audiencia de Vista que los días de franco ingresaba a las 6:00 am o 7:00 am y se quedaba hasta las 09:00 pm y 10:00 pm, y que no registrada con algún medio su ingreso y salida; pero se desprende que la misma puede ser atendible desde las reglas de la experiencia, dado que que la demandada no ha negado que la parte demandante haya prestado servicios dentro de un periodo determinado (advirtiéndose de esta manera la prestación personal de servicios, así como la aplicación referente a la Presunción de Laboralidad prevista en la Ley N° 29497).
- ✓ **Al demandante si le suministraron herramientas o materiales para la ejecución de sus servicios.-** Conforme a lo señalado con ocasión de la audiencia de vista, el demandante manifestó que hacía labores de seguridad, de





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

coordinación, supervisando al personal, a los conductores iba a todo los locales, también viajaba a provincias y cuando estaba de vacaciones también trabajaba a tiempo completo a solicitud de la empresa, inclusive cuando había accidentes, robo o sustracción lo llamaban de madrugada por teléfono, dormía con el teléfono las 24 horas, hacia labores de seguridad fuera de Lima o al interior de provincias coordinaba todo telefónicamente, todos los administradores estaban bajo mi potestad, y yo rendía operativamente y administrativamente al gerente general y a los demás gerentes y en casos extremos al Presidente de Directorio.

Mi labor era de civil muy pocas veces uniformado, mi Unidad de trabajo era en La Victoria en la Av. 28 de Julio y a la espalda la Av. Bauzató y Meza quedaba la empresa, y para mi era bien fácil tanto en mis días de franco o de refrigerio, me pasaba a la empresa o controlaba por teléfono y siempre la labor también era telefónicamente, la labor también era de coordinación, de seguridad, de supervisar que el personal se haya relevado; y cuando dice 24 horas un día si un día no en la policía, no se cumplía las 24 horas en la policía uno cumplía sus ocho horas de servicio y después prácticamente estaba en una especie de reten, en ese reten, como estaba a una cuadra el centro de labores yo me desplazaba, ya que no era prohibido trabajar, soy experto en seguridad vial y capacitaba a los conductores, yo estaba a cargo de todo lo que era accidente de tránsito, no era necesario estar físicamente en el trabajo, yo me encargaba de las coordinaciones con las diferentes Comisarias a nivel nacional por teléfono con las Unidades de Investigación Accidente de Tránsito y todo era eso era de coordinación por teléfono o por biper, no necesariamente tenía que ir físicamente, yo coordinaba y reportaba por teléfono al Sr. Olano, Presidente del Directorio.

- 2.33.** De lo expuesto, se desprende que por la sola naturaleza de las actividades ejecutadas por el demandante **si permite determinar que ésta hubiese estado sujeta a supervisión y fiscalización en la prestación de sus servicios**, por cuanto el accionante ha manifestado que toda coordinación lo hacía telefónicamente, en su condición de Asesor de Seguridad y Administración, ello por tener el actor en su **condición de policía** amplio conocimiento en materia de seguridad; asimismo, con los actos detallados dentro de la audiencia, se aprecian indicios de subordinación, materializada en fiscalización por parte de la demandada de las tareas desarrolladas por el actor.

**De la prestación de servicios de los efectivos policiales:**





PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

Por otro lado, debemos precisar que, en el caso de autos, a nivel constitucional no existe impedimento alguno para que una persona natural preste sus servicios laborales para dos o más empleadores (aunque una de ella sea una institución pública); en cuanto que nuestro sistema constitucional admite el ejercicio de la libertad de trabajo, la pluralidad de labores subordinadas y el ejercicio de actividades no contrapuestas.

Con esto, a pesar que la parte demandante se haya encontrado subordinado constante a la Policía Nacional del Perú o que el personal policial se sujeta a una función especial, conforme a lo establecido en el artículo 166° de la Constitución Política del Perú, al referirse:

*"La Policía Nacional tiene por finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno. Presta protección y ayuda a las personas y a la comunidad. Garantiza el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y del privado. Previene, investiga y combate la delincuencia. Vigila y controla las fronteras."*

Pero también se deberá tener presente que el artículo 22° 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 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 empleo.

- 2.34.** 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:

*"(...) El derecho a la libertad de trabajo tiene como contenido esencial el derecho de toda persona a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

*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 de tener otros empleos relacionados o que la misma sea elemento para poder sostener la constitución de una relación civil; en cuanto que es carga del empleador demostrar que tales funciones se condicionaban o que el trabajador disponía del tiempo libre para determinar en qué momento ejecutar su función.

- 2.35.** Con esto, a pesar que dentro de las disposiciones establecidas en el artículo 2° de la Ley Orgánica de la Policía Nacional del Perú (Ley N° 27238 publicada el 22-12-1999), que derogó el Decreto Legislativo N° 371, publicado el 05-02-1986 y Decreto Legislativo N° 744, publicado el 08-11-1991, la Ley N° 28857, derogada por el Decreto Legislativo N° 1149 publicada el 11-12-2012, se haya regulado una labor exclusiva con un empleador público, al definirlos como servicios extraordinarios complementarios a la función policial (excluyendo la posibilidad de una relación laboral de un efectivo policial, en actividad, dentro del régimen privado); pero, este órgano jurisdiccional estima que tales servicios exclusivos, esenciales o extraordinarios en la función de seguridad ciudadana deberá estar acorde a la vigencia del artículo 22° de la Constitución Política del Perú; esto es, mediante el reconocimiento superior de la libertad de trabajo y la posibilidad que los policías públicos también puedan brindar un servicio de seguridad dentro de los privados.

Así, aunque normativamente se ha establecido que la Policía Nacional del Perú es una institución del Estado creada para garantizar el orden interno, el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el normal desarrollo de las actividades ciudadanas, indicando que sus integrantes representan la ley, el orden y la seguridad en toda la República y tienen competencia para intervenir en todos los asuntos que se relacionan con el cumplimiento de su finalidad fundamental, la cual es el garantizar, mantener y restablecer el orden interno, prestando protección y ayuda a las personas y a la comunidad, siendo esto aseverado cuando señala como una de las funciones policiales la de garantizar la seguridad ciudadana (relacionado con los efectos normativos en el artículo 29° de la derogada Ley N° 27238); pero la misma no podrá limitar las garantías establecidos en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú.

- 2.36.** En cuanto a la prestación de servicios de los policías, se debe tener en cuenta que encontrándose el policía en actividad; es decir, no deja de ser policía así esté



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**SENTENCIA DE VISTA**

de franco; es que si podría mantener, en forma adicional a la relación laboral con la PNP, otra relación laboral que esté referida a su propia función (situación que no deberá interferir dentro de la actividad policial); situación que, si bien en un inicio se habría realizado de manera informal, esto fue luego regulado a través de normas de la propia institución, por cuanto la propia jurisprudencia constitucional ha reconocido que la función de seguridad interna también puede ser ejercida por los propios colectivos particulares.

- 2.37.** De ello, a pesar que se pueda apreciar un deber de responsabilidad frente a la PNP, en donde el deber funcional del demandante al servicio de esta entidad no solo se limita a los términos ordinarios de trabajo, sino que por la naturaleza del servicio en defensa de los intereses de la comunidad implica una función de servicio patriótico en primer orden de prioridad; sin embargo, conforme a la vigencia del artículo 22° de la Constitución Política del Perú, podrá apreciar que el deber prioritario en defensa en servicio de los intereses de la sociedad civil no podrá excluir la vigencia de una relación laboral con los particulares privados; siempre y cuando aquellas labores laborales privadas no afecten la labor policial o los servicios de guardia, tal como el ejercicio de tales labores durante los días de franco o días de descanso acumulables (al existir la necesidad de los particulares de contratar a personal especializado en seguridad, con el objeto de garantizar el resguardo de seguridad frente a la creciente inseguridad ciudadana).

Para ello, la presente posibilidad de ejercer una actividad policial dentro del servicio privado (conforme al ejercicio de la libertad de trabajo previsto en la Carta Magna) ya ha sido reconocido por la propia jurisprudencia constitucional; por cuanto que, a través del Exp. N° 0009-2019-PI/TC, ha permitido que tales efectivos policiales puedan ejercer esta actividad dentro de la vigencia de una relación laboral, al sostener:

*“(...) En todo caso, y más allá de la existencia de entidades estatales que, junto con la Policía Nacional, desarrollan esta clase de funciones, este Tribunal también advierte, en este rubro, una cada vez más notoria presencia del sector privado, ya que, inclusive, existe una considerable cantidad de empresas dedicadas a la prestación de este servicio. Esto obedece a que, particularmente en las últimas décadas, se ha vuelto más recurrente, tanto en el Perú como en el contexto internacional, la demanda de mayores niveles de seguridad, lo cual obedece a múltiples factores (...) la reiterada comisión de hechos delictivos en contra de empresas privadas no es una cuestión que solo repercute en las personas que*



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

*laboren en este sector, las cuales, por lo general, ya se ven considerablemente expuestas al delito por las actividades comerciales o financieras que realizan. Y es que los impactos y consecuencias de la comisión reiterada de hechos delictivos en contra de empresas pueden, también, trasladarse al ámbito público (...)*

*“(...) Este Tribunal no puede ser indiferente al hecho que, en los distintos escenarios en los que se realizan esta clase de servicios -incluso los que se generaron con ocasión de alguna iniciativa privada, como puede ser un centro comercial o un concierto abierto al público-, las autoridades policiales se encargan de custodiar el orden y la seguridad de las personas que se encuentran en dichos lugares, lo cual repercute, necesariamente, en el bienestar general. Esto no hace sino reflejar que no se trata de una privatización de la labor de la Policía Nacional del Perú (...) Los argumentos de la parte demandante se encuentran orientados, principalmente, a cuestionar que la disposición impugnada no garantiza una adecuada prestación de servicios por parte de la Policía Nacional del Perú, lo cual genera una situación de desprotección que incide en los derechos de la persona y de la sociedad (...) El Tribunal advierte que el deber de protección, a cargo de la Policía Nacional del Perú, no se ha visto menoscabado por la adopción de la disposición impugnada. De hecho, esta misma cláusula se encarga de precisar que la prestación de los “Servicios Policiales Extraordinarios” no será realizada por todo el personal policial, sino únicamente por aquel que se encuentre de vacaciones, permiso o franco y de manera voluntaria (...) El que la prestación de estos servicios extraordinarios sea voluntaria obedece a múltiples factores. El más notorio se relaciona con que el efectivo policial no se encuentra obligado a ser parte de este programa, ya que también puede ejercer, por ejemplo, su derecho a gozar de sus días de vacaciones y de franco. Otro factor relevante es que, al ser una cuestión facultativa, no todo el personal policial participa de su prestación. Este hecho genera, a su vez, que al no ser una considerable cantidad de efectivos los que deseen participar, deba la institución establecer órdenes de prioridad para la asignación del resguardo respectivo (...) De este modo, no existe una reducción del personal policial que pueda generar algún déficit de protección de los derechos y bienes constitucionales que la Constitución ha asignado a la Policía Nacional. De hecho, estas entidades no solo han celebrado convenios con entidades privadas, sino también con órganos públicos, lo que ha permitido reforzar su seguridad (...)”*

- 2.38.** Con esto, **aunque la parte demandante sea un servidor de la PNP y tenga un deber prioritario en servicio de la defensa de los intereses de la sociedad civil; pero se podrá apreciar que la vigente jurisprudencia constitucional ya ha admitido que los efectivos policiales también puedan brindar su labor de**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

**seguridad dentro de las actividades privadas (incluyendo el reconocimiento de una relación laboral, en caso corresponda), por la necesidad de las empresas de contratar a sujetos especializados en seguridad y el incremento de la inseguridad ciudadana.**

En tal sentido, considerando que su servicio no se ha contradicho con las funciones policiales dentro de su jornada ordinaria o dentro de los días de franco; entonces prevalecerá la vigencia de la libertad de trabajo reconocido en el artículo 23° de la Carta Magna; pues las labores no ordinarias de los efectivos policiales ya han sido admitidas recientemente por nuestro sistema constitucional, siempre y cuando las actividades no se contrapongan indefectiblemente.

- 2.39.** Dentro de lo citado precedentemente, se debe concluir, que **en cumplimiento de la prestación de servicios extraordinarios complementarios el Policía mantiene su condición policial**, esto significa que continúa siendo personal de dos empleadores (uno sujeto a un régimen público y otro relacionado con el régimen laboral privado), debiendo realizar funciones de seguridad interna que no se contrapongan entre sí y mediante una jornada laboral excluyente (dentro de horas ajenas a la actividad policial, franco o descanso); siendo así, el actor no solamente no ha prestado servicios en forma continua para la demandada, sino que estos fueron en sus días u horas de franco, en los cuales de acuerdo a las normas que estuvieron vigentes y las actuales, continuaba ejerciendo la función de seguridad de manera integral (conforme a los intereses de sus dos empleadores).

Por lo que, se debe concluir que las funciones cumplidas por el actor a favor de la emplazada si han sido prestados como personal natural, los que constituyen servicios individualizados directos del personal policial, conforme a lo señalado en el artículo 23° de la Carta Magna; por lo que **se concluye que estos eran servicios complementarios a la función policial, por lo tanto genera claramente un vínculo laboral relacionado con persona o entidad diferente a su Institución por la prestación de las funciones que el Estado le ha asignado; por lo que se debe concluir que entre las partes si ha existido una relación laboral durante el periodo demandado.**

- 2.40.** **Por lo que, no deberá ampararse del segundo al cuarto agravio invocado**, y se deberá confirmar la sentencia recurrida que declara fundada en parte la demanda. Más costas y costos del proceso.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

**III.- DECISIÓN:**

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

- ✚ **CONFIRMAR** la Sentencia N° 178-221 de fecha diecisiete de junio de dos mil veinte, que corre de fojas 402 a 430, que **DECLARA FUNDADA EN PARTE** la demanda; en consecuencia:
  - 1.** Se **DECLARA** la existencia de una relación laboral sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el accionante y la codemandada **EMPRESA DE TRANSPORTE TURISTICO OLANO S.A.** por el periodo del 09 de mayo de 1989 al 31 de mayo del 2013.
  - 2.** Se **ORDENA** a la codemandada **EMPRESA DE TRANSPORTE TURISTICO OLANO S.A.** cumplir con el pago de **S/. 288,480.26 Soles** por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones.
  - 3.** Se **DECLARA** la existencia de una relación laboral sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el accionante y la codemandada **TERRAPUERTO TURÍSTICO S.A.** por los meses de marzo 2001, abril 2001, mayo 2001, noviembre 2001, enero 2002, mayo 2002, octubre 2002, enero 2003, marzo 2003, setiembre 2003, octubre 2003 y febrero 2004.
  - 4.** Se **ORDENA** a la codemandada **TERRAPUERTO TURÍSTICO S.A.** cumplir con el pago de **S/.1,985.97 Soles** por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones.
  - 5.** Se **DECLARA** la existencia de una relación laboral sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 entre el accionante y la codemandada **INVERSIONES ADLIH S.A.** por los meses de octubre 2001, diciembre 2001, enero 2002, abril 2002, mayo 20002, abril 2003 y octubre 2003.
  - 6.** Se **ORDENA** a la codemandada **INVERSIONES ADLIH S.A.** cumplir con el pago de **S/. 7,046.73 Soles** por conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y vacaciones.
  - 7.** Se **DECLARA** infundada la demanda en el extremo del pago solidario de las codemandadas.
  - 8.** Se **ORDENA** a las codemandadas cumplan con pagar los costos del proceso, siendo que los costos procesales comprenden un 10% del monto



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVA SALA LABORAL PERMANENTE  
SENTENCIA DE VISTA**

total; determinado en autos, más el 5% de este (costos procesales) a favor del Colegio de Abogados de Lima.

**9.** Se **ORDENA** que las codemandadas cumplan con el pago de los intereses legales y financieros, previo cumplimiento de ciertos lineamientos por parte del actor, los mismos que se encuentran descritos en el fundamento décimo de la presente resolución.

**10.** Se **ORDENA** que las demandadas cumplan con retener los impuestos de ley conforme al fundamento décimo primero de la presente resolución.

**11.** Con costas procesales

En los seguidos por **WALTER RAUL ESTRADA MORALES** contra **EMPRESA DE TRANSPORTE TURISTICO OLANO S.A. Y OTROS** sobre Pago de Beneficios Sociales y otros, notifíquese y devuélvase al 19° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

SVR/ljbb