



EXP.N° 09062-2020-0-1801-JR-LA-02
SENTENCIA DE VISTA
EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

Expediente N° : 09062-2020-0-1801-JR-LA-02
Demandante : ANA DEL ROSARIO FRÍAS CHÁVEZ
Demandado : SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES
PROTEGIDAS POR EL ESTADO Y OTROS

Materia : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y
OTROS

Juzgado : 02° Juzgado Especializado de Trabajo
Permanente de Lima

Vista de Causa : 25.05.2022

SUMILLA: El Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso del principio de primacía de la realidad, señalando:

“(…) que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (…)” (STC N° 0833-2004-AA/TC, fundamento 5). Además, el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que “si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”.

Señores:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Lima, 25 de mayo del 2022.-

VISTOS:



Con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, este Colegiado, integrado por los señores Jueces Superiores: **Yangali Iparraguirre**, quien interviene como ponente, Váscones Ruíz y González Salcedo; habiendo analizado la causa, conforme lo prescriben los Artículos 131° y 133° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, impartiendo justicia en nombre del Pueblo, emite la siguiente decisión:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO - SERNANP**, contra la Sentencia contenida en la Resolución N° 07, de fecha 31 de enero de 2022, en el cual se declaró fundada en parte la demanda, determinándose lo siguiente:

- a) Declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado correspondiente al periodo 01 de marzo de 2000 en adelante, conforme al régimen laboral de la actividad privada establecida en el D. L. N° 728; conforme a una desnaturalización de la relación civil pre existente, así como la inscripción en la planilla correspondiente.
- b) Abonar la suma de S/. 86,882.34 por concepto de beneficios sociales, así como los intereses legales e intereses financieros.
- c) El demandado deberá custodiar la suma de S/. 22,488.89, más los intereses financieros, que se determinarán en ejecución de sentencia.
- d) Cumpla con depositar a favor de la parte demandante la suma de S/. 8,400.00, más intereses financieros, que se determinarán en ejecución de sentencia.
- e) Abonar los costos procesales. Sin costas
- f) Infundada las excepciones procesales de prescripción e incompetencia por razón de la materia, formuladas por la parte demandada.



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

La parte demandada, **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS - SERNANP**, en su recurso de apelación indica que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, al momento de señalar los siguientes agravios:

- i) Considerando que el régimen laboral de la entidad demandada ha sido el régimen de la carrera pública prevista en el DL N° 276, se podrá apreciar que se ha debido admitir la excepción procesal de incompetencia por razón de la materia; pues se ha debido tramitar la presente demanda ante el proceso contencioso administrativo. (Agravio N°01)
- ii) No se ha considerado que, dentro de los tres periodos laborados, cada periodo ha sido independiente y autónomo; conllevando que a la finalización de las mismas haya operado la excepción procesal de prescripción extintiva, imposibilitando que todos los periodos laborados sean unificados (conforme a funciones de distinta índole). (Agravio N° 02)
- iii) Se comete un error al momento de considerar el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, por cuanto la parte demandante no ha ofrecido un medio probatorio a través del cual se pueda determinar la subordinación. Así al tener presente que el contrato de locación de servicios se ha regido conformes a las estrictas reglas de la contratación civil, no existen elementos suficientes para poder estimar una regla de contrato de trabajo a plazo indeterminado. (Agravio N°03 y 04)
- iv) No se ha considerado que el régimen CAS es de carácter autónomo y por el cual reviste de constitucionalidad; con esto no puede admitirse un supuesto de invalidez del presente régimen, al ser independiente del régimen anterior. (Agravio N°05)
- v) Al no apreciarse la validez de una relación laboral, tampoco resulta aplicable el pago de los beneficios sociales o la inscripción en las



planillas de los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que se ha señalado dentro de la sentencia; por cuanto que la nulidad del régimen laboral conlleva a la nulidad de las nuevas remuneraciones asignadas, agregando los descuentos de quinta categoría o los aportes pensionarios. (Agravio N°06)

- vi) Se aprecia un vicio de motivación respecto al reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, por cuanto la parte demandante no ha demostrado el acceso a un concurso público y sujeto a una plaza presupuestada; tal como lo requiere la aplicación de la Ley Marco del Empleo Público N°28715. (Agravio N°07)
- vii) No se ha considerado que la parte demandada se ha encontrado exonerado del pago de las costas y costos procesales, mediante mandato constitucional. (Agravio N°08)
- viii) El Juzgador incurre en error al otorgarle el pago de la Bonificación de Gratificación Extraordinaria del 9% prevista por la Ley N°29351 cuando no ha sido objeto de pretensión.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

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

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



.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de I Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

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

“(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho

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

² Ibidem, pág. 532



constitucional que asiste a todos los justiciables” (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)”.

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

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

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por*



lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).

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

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.

Tal como prevé el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil³, la sentencia debe contener la expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena respecto de todos los puntos controvertidos, sancionando con nulidad si así no fuera⁴.

En cuanto a la falta de motivación de la recurrida, señalada por el apelante, se debe tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00728- 2008-PHC/TC en cuanto que definió los alcances de la motivación, como:

³ "4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;"

⁴ La resolución que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula, salvo los decretos que no requerirán de los signados en los incisos 3., 5. y 6., y los autos del expresado en el inciso 6.



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

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.

En conclusión, conforme se ha mencionado inicialmente, 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 empleado en la solución de la controversia de la que forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución.

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.

En el caso de autos, de la revisión de la sentencia se advierte que el Juez ha motivado y valorado los medios probatorios que corren en autos, exponiendo claramente los fundamentos de hecho y de derecho por los cuales declara fundada en parte la demanda, **motivo por el cual se debe desestimar el agravio formulado por el emplazado en este extremo.**



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 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 **critério 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”*⁵. 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”**.

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**.

De otro lado, a mayor abundamiento, en cuanto a la **valoración de las pruebas**, si bien el demandado exige un análisis del Juzgador más profundo, brindando una mayor relevancia a las pruebas presentadas por las partes del presente proceso; se debe tener en cuenta la existencia y la aplicación supletoria del **artículo 197° del Código Procesal Civil** vigente en el marco del

⁵ HUGO ALSINA. *Las Nulidades en el Proceso Civil: concepto y función de las formas procesales*. Ara Editores. Lima, Perú; julio de 2006. Pág. 97.



nuevo proceso laboral, que establece: *"Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión."* (subrayado y resaltado nuestro).

En ese contexto, el valor probatorio que le otorgue la Juez a determinado medio de prueba siempre es sensible de ser cuestionado por la parte que se vea perjudicada por este análisis judicial. Este es un extremo muy delicado de la función jurisdiccional, en la cual el ordenamiento jurídico nacional permite al Juez actuar en el marco de su "propia apreciación razonada" a la hora de valorar las pruebas, es decir, valorar las pruebas en base a su propio criterio. Por ende, se debe procurar ser sumamente claro en la exposición de los argumentos a desarrollar para dar a entender a las partes el sentido inequívoco del criterio adoptado sin que ello implique de ningún modo soslayar los argumentos vertidos por alguna de las partes; sino, enfatizar en aquellos elementos que forman la convicción del presente órgano jurisdiccional.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Respecto a la excepción de incompetencia por razón de la materia.-

La excepción de incompetencia por razón de la materia es una figura jurídica procesal reconocida en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al nuevo proceso de trabajo, en donde su incorporación tiene como finalidad evitar la prosecución de un proceso en la que se observa que el juzgador el cual evalúa la causa no posee una competencia regulada por la propia norma, en cuanto a la especialidad; en cuanto la misma es una calidad inherente al órgano jurisdiccional, y consiste en la aptitud para ejercer válidamente la jurisdicción⁶.

⁶ PRIORI POSADA GIOVANNI, "La competencia en el Proceso Civil Peruano", Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Pág. N° 38 - 52.



Con ello, no bastará que un órgano jurisdiccional sea tal para que pueda actuar en cualquier proceso válidamente, dentro del carácter general del concepto, es necesario que cumpla con cierto número de requisitos, tales como: la cuantía, la materia, el turno, el grado y el territorio⁷. Tan cierto es lo afirmado que, en materia ordinaria, la Corte Suprema de la República han reafirmado tal naturaleza jurídica, al momento de sostener, a través de la Casación N°3604-2008-lca, que:

"Es reconocido por la mayor parte de la doctrina sobre los criterios que sirven para determinar la competencia son esencialmente: la materia, la cuantía, la función, el turno y el territorio, siendo los cuatro primeros absolutos e improrrogables, y el cuarto relativo y, por lo tanto, prorrogable. El carácter absoluto de la competencia responde a un interés público, en razón a la estructura y funciones esenciales de los órganos jurisdiccionales; mientras que la competencia relativa rige en función a las necesidades, conveniencia e intereses de las partes".

QUINTO: Del caso en concreto (Agravio N° 01). - De lo actuado, **la parte demandada** reitera que la Judicatura no ha motivado debidamente la validez de la excepción de la incompetencia por materia, por cuanto que el régimen laboral de la entidad demandada ha sido el régimen de la carrera pública prevista en el DL N° 276; con ello, la demanda se ha debido tramitar la presente demanda ante el proceso contencioso administrativo.

Así, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que se deberá declarar infundada la excepción de incompetencia por materia, al considerar que existe una controversia sobre la existencia de una relación jurídica suscrita al régimen laboral de la actividad privada; por lo que, carece de sentido que la presente demanda sea tramitada en la vía del proceso contencioso administrativo.

SEXTO: Ahora bien, de los actuados, este **Colegiado Superior** considera que, de la revisión del II Acuerdo Jurisdiccional Supremo de la Corte Suprema de la República de fecha mayo de 2014, se aprecia que la propia Corte Suprema

⁷ MONROY GÁLVEZ JUAN, "Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano", Revista THEMIS, 1994, Pág. 119-129. Para mayor análisis, se podrá acceder a través del siguiente enlace: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LasExcepcionesEnElCodigoProcesalCivilPeruano-5109837.pdf>



acordó expresamente que el órgano jurisdiccional competente para evaluar una demanda de un trabajador adscrito al régimen laboral de la actividad privada será el juez laboral en la vía del proceso ordinario laboral, al atender las pretensiones que se planteen.

Para ello, en el referido acuerdo se ha citado en forma expresa que:

"(...) Si el personal de la entidad se encuentra bajo el régimen laboral privado o mixto, la vía procesal será la del proceso ordinario laboral (...)".

SETIMO: Así, se podrá apreciar que el órgano de primera instancia ha sustentado objetivamente la invalidez de la excepción formulada, al tener presente que la pretensión de la demanda se sustenta en que el régimen laboral de la entidad se encuentra adscrita al régimen laboral de la actividad privada, el cual es el objeto del debate de fondo; por lo que, considerando que existen diferentes elementos dentro del cual se puede apreciar una duda razonable con respecto al régimen laboral de la entidad SERNANP, se deberá aplicar las conclusiones vertidas en el II Acuerdo Jurisdiccional Supremo de la Corte Suprema de la República.

Por lo que, carece de sentido que la presente demanda sea tramitada en la vía del proceso contencioso administrativo, al haberse facultado jurisprudencialmente la admisión de la demanda en el proceso ordinario.

En consecuencia, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

.....

OCTAVO: Respecto a la excepción de prescripción extintiva.- La excepción de prescripción extintiva es una figura jurídica procesal reconocida en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al nuevo proceso de trabajo, en donde su incorporación destruye la pretensión o posibilidad de exigir judicialmente su ejecución, sin que el derecho como tal sea afectado, por cuanto la materia controvertida será la ausencia de Interés para obrar; es decir, se anula la posibilidad de requerir una pretensión material, dado que el



Derecho le ha concedido un plazo para que se exija la satisfacción de su pretensión, en donde (al cumplimiento del término) se presumirá su vencimiento y el demandado se encontrará en la facultad de solicitar a la Judicatura tal declaración⁸.

En efecto, tal como lo ha señalado la doctrina procesalista civil nacional, la prescripción será el nacimiento y la terminación o reducción de derechos en virtud de su ejercicio continuado o de su no ejercicio⁹ y, en consecuencia, la inacción del titular del derecho, que está en la posibilidad de accionar, devendrá en la inexistencia de lo pretendido en sede jurisdiccional, el cual podrá interrumpirse o suspenderse de conformidad con los artículos 1994° y 1996° del Código Civil; mientras que dentro de la relación laboral se sujeta a un plazo de 04 años luego de finalizada la misma.

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

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

⁸ MONROY GÁLVEZ JUAN, “Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano”, Revista THEMIS, 1994, Pág. 119-129. Para mayor análisis, se podrá acceder a través del siguiente enlace: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LasExcepcionesEnElCodigoProcesalCivilPeruano-5109837.pdf>

⁹ VIDAL RAMIREZ FERNANDO, “En torno a la Prescripción Extintiva”, Revista Oficial del Poder Judicial, Año 3, N° 5, 2009, Pág. N° 229-236.



siendo que a su vez esta disposición fue derogada por la Ley N° 27022 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 23 de diciembre de 1998, la cual estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los dos (2) años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada por la Ley N° 27321 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 22 de julio de 2000, que establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro (4) años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral (...)”

DECIMO: Del caso en concreto (Agravio N° 02). - De lo actuado, **la parte demandada** reitera que el órgano jurisdiccional de primera instancia comete un error al momento de declarar infundada la excepción procesal de prescripción extintiva, por cuanto que la Ley N° 27 321 se deberá interpretar conforme a lo establecido en el numeral 3) del artículo 1996° del Código Civil; dado que el plazo prescriptorio rige a partir que es exigible el derecho.

DECIMO PRIMERO: La parte demandada sustenta esta excepción mediante su escrito de contestación de folios 575 a 597, señalando que corresponde aplicar la Ley N°27321 respecto al cómputo del plazo de prescripción a medida que la demandante no ha presentado medio probatorio que acredite relación de trabajo durante el periodo 2001; del mismo modo señala que la fecha en que culminó el vínculo de la demandante con el INRENA fue el 30 de setiembre del 2008, iniciando recién vinculación con la parte emplazada SERNANP, mediante un nuevo Contrato Administrativo de Servicios, el 13 de enero del 2009, existiendo un plazo de interrupción de más de 03 meses; por lo que a la fecha de interposición de demanda 11 de setiembre de 2020 se ha vencido en exceso el plazo conforme Ley.

En base a esto, señala además que no se ha considerado que, dentro de los periodos laborados, cada periodo ha sido independiente y autónomo; conllevando que a la finalización de las mismas haya operado la excepción procesal de prescripción extintiva, imposibilitando que todos los periodos laborados sean unificados (conforme a funciones de distinta índole).

DECIMO SEGUNDO: Así, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha declarado la procedencia de la demanda conforme a la invalidez de la



prescripción extintiva formulada; pues la parte demandante ha presentado una acción procesal dentro del plazo de 04 años que establece la ley.

DECIMO TERCERO: Ahora bien, de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la parte demandada ha mantenido una la relación laboral de manera continua, sin estar sometidos a un periodo de inactividad; no apreciándose un periodo de discontinuidad, pese a que en un primer momento la relación laboral fue mediante Contratos de Locación de Servicios y posteriormente mediante Contratos Administrativos de Servicios; por lo que no se podrá admitir la independencia dentro de tales periodos contratados, en cuanto que nuestra jurisprudencia laboral ha admitido la prevalencia de la unicidad de la relación laboral y mediante la vigencia del principio de continuidad laboral.

Para ello, a pesar que se sostenga que cada periodo laborado se haya desarrollado de manera independiente, se deberá tener presente que la Tercera Disposición Final¹⁰ de la Constitución Política del Perú se deberá interpretar integralmente con lo dispuesto en el artículo 23° de la propia Carta Magna¹¹; por cuanto una adecuada interpretación constitucional garantizará la implementación del principio constitucional de la continuidad laboral y la declaración judicial de una sola relación laboral.

DECIMO CUARTO: En caso exista duda sobre lo afirmado, se podrá apreciar que, dentro de la Casación N° 960-2006-Lima, la Corte Suprema de la Republica ha delimitado la vigencia del principio de continuidad laboral el cual permitirá la declaración de una sola relación laboral dentro del régimen público o privado en base a la resistencia del mismo a factores circunstanciales que puedan admitir cierta apariencia de interrupción o autonomía.

¹⁰ La Tercera Disposición Final de nuestra Constitución Política del Perú ha sostenido que no son acumulables servicios prestados a la actividad pública y privada En tanto subsistan regímenes diferenciados de trabajo entre la actividad privada y la pública, en ningún caso y por ningún concepto pueden acumularse servicios prestados bajo ambos regímenes. Es nulo todo acto o resolución en contrario.

¹¹ El artículo 23° de la Constitución Política del Perú ha previsto que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador



Así, de la revisión de la Casación N° 960-2006-Lima, se podrá advertir que la prevalencia de la continuidad de la relación laboral admitirá limitar aquella imposibilidad de acumular cada periodo laborado o la sola apariencia de autonomía de las mismas, en cuanto:

“(…) La Corte Suprema de Justicia de la República ha manifestado que el principio de continuidad es aquella regla “en virtud de la cual el contrato de trabajo se considera como uno de duración indefinida resistente a las circunstancias que en ese proceso pueda alterar tal carácter por lo cual este principio se encuentra íntimamente vinculado a la vitalidad y resistencia de la relación laboral a pesar que determinadas circunstancias puedan aparecer como razón o motivo de su terminación como en el caso de los despidos violatorios de los derechos constitucionales, cuya sanción al importar la reconstitución jurídica de la relación de trabajo como si esta nunca hubiese interrumpido, determinada no solo por el derecho del trabajador al ser reincorporado al empleo, sino también a que se le reconozcan todos aquellos derechos con contenido económico, cuyo goce le hubiese correspondido durante el periodo que duró su cese de facto pues de no acarrear ninguna consecuencia constituiría una autorización tácita para que los empleadores destituyan indebidamente a sus trabajadores quienes no solo se verían perjudicados por la pérdida inmediata de sus remuneraciones y beneficios sociales, sino que también se afectaría su futura pensión de jubilación (…)”

DECIMO QUINTO: Asimismo, se podrá advertir que la prevalencia del principio de continuidad de la relación no podrá distinguir entre el régimen privado el régimen público (entre la desnaturalización SNP y la posterior vigencia CAS), por cuanto que a nivel interamericano de derechos humanos se ha admitido la prevalencia de la unidad de la relación laboral sobre la independencia de los regímenes laborales dentro del Estado, con el objeto de poder obtener una reparación integral.

Conforme a ello, aunque en el artículo 12° de la Ley N° 27803 (el cual se ha encontrado relacionada con la Tercera Disposición Final de la Constitución Política del Perú) se haya dispuesto la independencia de los regímenes laborales dentro de ambos vínculos contractuales (a nivel comparativo, dentro del presente caso), al sostener:

“(…) Para los efectos de lo regulado en los artículos 10 y 11 de la presente Ley, deberá entenderse reincorporación como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada o nombramiento dentro del Régimen Laboral del Servidor Público, a partir de la vigencia de la presente Ley (…)”



Sin embargo, el mismo ha sido declarado contrario a la Convención Interamericana de los Derechos Humanos, por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos a estimado que se necesita la declaración de una sola relación laboral para poder estimar el pago del concepto de lucro cesante; en cuanto que a través del caso “*Trabajadores cesados de Petroperú y otros vs Perú*”, de fecha 23 de noviembre de 2017, ha considerado que el periodo no laborado por un cese irregular deberá ser incorporado dentro de la calificación del concepto de lucro cesante, por ser una situación fáctica vulneratorio al derecho al trabajo y sujeto a los siguientes elementos:

“(…) En razón de lo anterior, la Comisión recomendó al Estado peruano lo siguiente: (i) respecto a las personas que no se encuentran en ninguno de los listados y, por tanto, la irregularidad de su cese no ha sido reconocida a nivel interno, crear un mecanismo expedito para que efectúe una evaluación individualizada sobre sus ceses, determine si los mismos fueron arbitrarios, y disponga las reparaciones que correspondan; (ii) respecto de las personas que se encuentran en algún listado, o que cuentan con un reconocimiento estatal sobre la irregularidad de su cese, y que optaron por alguno de los beneficios del Decreto N° 27803, crear un mecanismo expedito que directamente disponga el otorgamiento de reparaciones que complementen las ya percibidas por cada víctima como consecuencia del mencionado decreto; (iii) finalmente, respecto de las personas que se encuentran en algún listado o que cuentan con algún reconocimiento estatal sobre la irregularidad de su cese, pero que no optaron por ninguno de los beneficios del Decreto 27803, crear un mecanismo expedito que directamente efectúe una determinación de las reparaciones que correspondan, incluyendo componentes mínimos de una reparación por despido arbitrario (...) Por otro lado, la Comisión, en su escrito de observaciones finales, resaltó dos aspectos que han resultado problemáticos en relación con el Decreto 27803: (i) el registro de los trabajadores cesados para ser considerados en las listas; y (ii) el carácter excluyente de los beneficios para las personas que se encuentran en esas listas. En ese sentido, señaló que el hecho de que la norma requiriera que, para poder ser considerados dentro de las listas, se debían desistir de cualquier procedimiento judicial, generó un desincentivo para muchas personas; asimismo, que la norma limitaba los beneficios sólo a uno de los siguientes: (i) reincorporación o reubicación laboral, (ii) jubilación anticipada, (iii) compensación económica, o (iv) capacitación y reconversión laboral, lo que impide considerar que el Estado ha otorgado una reparación integral. En razón de lo anterior, la Comisión solicitó a la Corte que siga el precedente del caso Canales Huapaya y otros a efectos de fijar montos indemnizatorios a las víctimas de este caso. Asimismo, en el caso de las víctimas que han recibido algún beneficio de conformidad a la ley anteriormente referida, que la Corte descuente los montos ya otorgados (...)”

“(…) Tomando en cuenta que el Estado es responsable por la violación a los artículos 8, 25 y 26 de la Convención Americana en relación con el artículo 1.1 del mismo



instrumento, y que las 164 víctimas del presente caso dejaron de percibir sus salarios con motivo de sus ceses, situación que se mantiene vigente hasta la fecha de la emisión de esta sentencia, la Corte estima pertinente fijar, en equidad, la cantidad de US\$ 43.792 (cuarenta y tres mil setescientos noventa y dos dólares de los Estados Unidos de América), por concepto de lucro cesante, para cada una de las víctimas del presente caso, los cuales deberán ser entregados directamente a las mismas. Asimismo, la Corte considera que la compensación económica que haya sido recibida por las víctimas, como parte de los beneficios previstos por el Decreto Ley 27803, deberá ser descontada del monto establecido por esta Corte por concepto de lucro cesante en el presente caso (...).”

DECIMO SEXTO: Por consiguiente, en el caso de autos, se aprecia de los medios probatorios anexados al expediente, entre ellos, el mérito de la Constancia de folios 68 y del certificado de trabajo de folios 69 que la demandante prestó servicios para INRENA durante el año 2001, con lo que se acredita que no hubo suspensión de labores por parte de la actora el periodo 2001; por tanto corresponde desestimar la excepción de prescripción planteada en ese extremo.

Del mismo modo, con el informe obrante a folios 601 a 615, queda acreditado que la demandante sí laboró durante el periodo correspondiente de octubre a diciembre del 2008, mediante Contratos Administrativos de Servicios celebrados con INRENA, obrantes a folios 132 y 133 y durante el mes de enero del 2009 con el Contrato de folios 134 a 136 y principalmente con la Tarjeta de Control de Asistencia y Permanencia de folios 137, con los que también se acredita que no hubo suspensión de labores por parte de la actora durante dichos periodos; por tanto corresponde desestimar la excepción de prescripción extintiva planteada por cuanto la relación se ha dado sin solución de continuidad; siendo así, a la fecha de interposición de demanda, 11 de setiembre de 2020, no ha vencido el plazo establecido por Ley.

Conforme a tales elementos, se advierten razones objetivas suficientes para que el órgano jurisdiccional de primera instancia haya desestimado la constitución de la excepción de prescripción extintiva en la sentencia; pues se tiene presente que esta parte demandante ha ejercido válidamente una acción procesal dentro de los 4 años permitidos por la legislación.



DÉCIMO SETIMO: Para ello, no se deberá olvidar, dentro del presente fallo, que la jurisprudencia ordinaria ha ratificado la aplicación del plazo de 04 años luego de la extinción de la relación laboral y conforme a la valoración de los presentes casos relacionados; en cuanto que a partir de la Casación N° 5490-2012-Tacna y Casación N° 6763-2014-Moquegua, se han precisado lo siguiente:

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

En consecuencia, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo.

.....

DECIMO OCTAVO: Respecto a la constitución de una relación laboral frente al contrato de locación de servicios.- El contrato de locación de servicios es una forma de vinculación contractual, regulado por el Código Civil de 1984, mediante el cual el locador de servicios, sin encontrarse subordinado, se obliga al comitente a prestar servicios mediante un plazo determinado, a cambio de una merced conductiva; así, existe un consenso en la doctrina por el cual el contrato de locación de servicios es una herramienta jurídica que permite la contratación de servicios personales en un régimen de autonomía y no de subordinación, lo que implicará que el locador principalmente no se



encontrará obligado a concurrir al local del comitente, no estará obligado a observar una jornada así como un horario para la prestación de servicios, etc.¹²

Asimismo, en la configuración legal del contrato de locación de servicios, la propia doctrina refiere que tal contrato podrá encuadrarse en cualquier prestación de servicios de carácter autónomo, en cuanto la misma conllevará a la evasión (como consecuencia) de la legislación laboral en cada caso en concreto¹³. Por ello, el artículo 1764° del Código Civil prescribe que:

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

DECIMO NOVENO: Sin embargo, en lo que respecta al contrato de trabajo regulado en el Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 003-97-TR¹⁴, la doctrina laboralista ha definido que la misma es un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes (esto es, el trabajador) se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados; en tal sentido, resultará claro colegir que el contrato de trabajo es una relación jurídica específica por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación

¹² CORNEJO VARGAS CARLOS, “*Algunas consideraciones sobre la contratación laboral*”, Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, N° 37, Pág. N° 138 - 150.

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

¹⁴ El artículo 4° del Texto Único Ordinario del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 003-97-TR prevé en forma expresa que “*En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna*”.



una retribución en dinero¹⁵, o, en otras palabras, un convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental¹⁶.

Por ello, ya es de pleno conocimiento que los elementos constitutivos de esta clase de contrato serán: **a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración, y, c) la subordinación**; los cuales serán constitutivos y necesarios, por cuanto la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la presente disciplina jurídica; con tal fin, en reiterada jurisprudencia, tales como en las sentencias recaídas en los Exp. N° 01846-2005-PA/TC, N° 3012-2 004-AA/TC, N° 833-2004-AA/TC, N° 1944-2002-AA/TC y N° 0833-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado:

"(...) Con relación al contrato de trabajo, este Tribunal considera necesario precisar que se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo. Por su parte el contrato de locación de servicios ha sido definido en el artículo 1764° del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución. Es evidente que de la definición dada por el Código Civil el elemento esencial de este contrato es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios (...) De lo expuesto se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...) Si en la relación civil se encuentran los tres elementos citados, estaríamos indefectiblemente en presencia de una relación laboral; más aún, si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará te una

¹⁵ DE FERRARI FRANCISCO, "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Volumen II, Edit. Depalma, Buenos Aires, 1969, Pág. 73.

¹⁶ GOMES VALDEZ FRANCISCO, "El Contrato de Trabajo", Parte General, Tomo I, Edit. San Marcos, Pág. N° 109.



relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que es en este caso de aplicación el principio de primacía de la realidad.(...) En tal sentido, se presume la existencia de un contrato de trabajo indeterminado cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración) (...)"

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

"(...) Es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, (...) que mediante este principio (...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos (...)"¹⁷.

VIGESIMO: Del principio de Primacía de la Realidad. - A nivel teórico, nuestro sistema jurídico peruano ha considerado que el Principio de Primacía de la Realidad tiene como finalidad evitar situaciones de fraude y simulación para evadir la aplicación y garantías de las normas propias del derecho del trabajo; por ello, el presente principio es una expresión del carácter tuitivo que irradia a todo el Derecho del Trabajo¹⁸.

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

Por ello, mediante el Principio de Primacía de la Realidad, el Juez en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, es decir, a lo

¹⁷ Criterios desarrollados en forma clara y expresa por el Tribunal Constitucional a través de los expedientes N° 833-2004-AA/TC y N° 1944-2002-AA/TC.

¹⁸ ARBULU ALVA LUIS, "La consideración y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección de Trabajo", Revista Derecho y Sociedad N° 24, Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Pág. N° 230 a 239. Para ello, el presente trabajo se podrá revisar en el siguiente enlace: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/16972/17273>



que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad, al constituir el Contrato de Trabajo un Contrato Realidad, esto se tipifica por la forma y condiciones bajo las cuales se ha prestado el servicio, con prescindencia de la denominación que se le pudiese otorgar a dicha relación.

VIGESIMO PRIMERO: De esta manera, es de público conocimiento que el Tribunal Constitucional ya ha determinado, desde hace varias décadas (tal como se aprecia de las sentencias recaídas en los Exp. N° 1944-2002-AA/TC y N° 833-2004-AA/TC), que el principio de primacía de la realidad forma parte de nuestro sistema jurídico por antonomasia, por cuanto:

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

“(...) En virtud del principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos (...) debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos (...)”

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

Por ello, una de las características de la presunción iuris tantum ha sido admitir la posibilidad de que la parte perjudicada aporte al proceso -específicamente al juez- otros medios probatorios que desvirtúen la conclusión a la que



precedentemente concluyó el juzgador al comprobar la existencia del mismo supuesto fáctico dispuesto en la norma. De esta manera, en el caso del empleador, este deberá acreditar que -aun cuando se constate una prestación personal- si estos no se desarrollaron bajo un carácter subordinado, el cual es un elemento característico de la protección del Derecho del Trabajo normado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728°, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

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

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

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

Tan es cierto lo afirmado, a nivel jurisdiccional, se deberá tener presente que la presunción de laboralidad ya posee un gran arraigo (aunque incompleto) dentro sistema jurídico laboral peruano, dado que la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, a través de la Casación N° 11940-2015-Lima, ha establecido que el juzgador de trabajo



deberá presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, en tanto que la carga asignada a la parte demandante solamente ha sido acreditación de una prestación personal.

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

"(...) En ese sentido, el dispositivo legal, está planteado en términos de presunción laboralidad, en una suerte de aplicación del principio de primacía de la realidad y que permite inferir los elementos esenciales del contrato de trabajo¹²¹, que son: prestación personal (intuitu personae), remuneración y subordinación; es decir, que permite establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en el campo de los hechos, sobre lo que puedan contener los documentos. Sobre este último elemento es importante manifestar que es el diferenciador y determinante para concluir que estamos frente a una relación laboral y no frente a una relación de carácter civil. (...)"

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

"(...) En este contexto, si bien el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en probanza de parte del trabajador demandante, que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca (...) En ese sentido y ateniendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad (...)".

Pero esta instancia jurisdiccional superior solamente considera que bastará la acreditación de una prestación personal para poder admitir la aplicación de la presunción de laboralidad; por cuanto que nuestra legislación procesal (el numeral 23.2 del artículo 23° de la NLPT) admite una carga de la prueba a la



parte empleadora para demostrar un estado contrario a la declaración de una relación laboral.

VIGESIMO QUINTO: Del Caso Concreto (Agravios N° 03, N°04 y N° 06). -

En lo referente al presente extremo de la sentencia, la **parte demandada** sostiene la existencia de un error al momento de considerar el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, por cuanto la parte demandante no ha ofrecido un medio probatorio a través del cual se pueda determinar la subordinación.

Así al tener presente que el contrato de locación de servicios se ha regido conformes a las estrictas reglas de la contratación civil, no existen elementos suficientes para poder estimar una regla de contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Con ello, por no apreciarse la validez de una relación laboral, tampoco resulta aplicable el pago de los beneficios sociales o la inscripción en las planillas de los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que se ha señalado dentro de la sentencia; por cuanto que la nulidad del régimen laboral conlleva a la nulidad de las nuevas remuneraciones asignadas, agregando los descuentos de quinta categoría o los aportes pensionarios.

Ante tal situación, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** considera que existe una desnaturalización del contrato de locación de servicios conforme a la determinación de una prestación personal de servicios (en su condición de secretaria de zona – Batán Grande); pues se deberá aplicar la presunción de laboralidad y conforme a la determinación de actividades personales y subordinadas.

VIGESIMO SEXTO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** observa que, previamente a la evaluación de los rasgos de laboralidad, se deberá apreciar cual ha sido el régimen laboral de la parte demandada; con el objeto de determinar objetivamente si se podrá admitir la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado.



Así, considerando que la presunción de laboralidad, previsto en el numeral 23.2 del artículo 23° de la NLPT, solamente ha obligado a la parte demandante a acreditar la prestación personal de servicios; debido a que el empleador posee la carga procesal de demostrar la autonomía de la actividad realizada; entonces, al haberse determinado objetivamente una prestación personal de servicios, se podrá advertir que la demandada deberá ofrecer medios probatorios a través del cual se advierta que la parte demandante se ha desempeñado mediante un contexto de autonomía y libertad.

Con ello, los dos elementos objetivos formulados para poder descartar la aplicación de la presunción de laboralidad ha sido la disponibilidad horaria que ostentaba este trabajador y la posibilidad de que estos tipos de prestadores pudieran ofrecer sus actividades conforme a una plena autonomía.

VIGESIMO SETIMO: Con ello, al no apreciar elemento probatorio suficiente por parte del empleador, para poder demostrar un rol autónomo o sujeto a una amplia autonomía de organización, entonces este **Colegiado Superior** considera que las labores desempeñadas por la parte recurrente se han sujetado al régimen laboral de la actividad privada de naturaleza permanente previsto en el Decreto Legislativo N° 728 desde el 01 de marzo de 2000 en adelante.

Conforme a los citados fundamentos probatorios respecto a las labores personales (tales como la proporción de uniforme, asignación de viáticos bajo rendición y la capacidad de supervisar el contrato), se podrá apreciar que las labores de carácter personal desempeñadas por la parte actora se han sujetado al régimen laboral de la actividad privada previsto en el Decreto Legislativo N° 728 (considerando que la entidad SERNANP si ha poseído trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, tal como se demuestra diversos actos administrativos declarativos, como la Resolución de Presidencia N° RP 043/2013/SERNANP o la Resolución Presidencial N° 271-2021-SERNAP), pues es obvio que la demandante se encontraba sujeta a



actividades propias de un trabajador (en la revisión de sus actividades de secretaria de zona – Batan Grande), conforme a la aplicación del principio de presunción de laboralidad regulado en el numeral 2° del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

VIGESIMO OCTAVO: En ese sentido, en base a la prevalencia de la presunción de laboralidad, se observa que la parte demandante ha demostrado una prestación de servicios en forma personal y sujeta a un control por parte del empleador, así como la regularidad de la remuneración; pues ha desarrollado sus actividades conforme al ejercicio dentro del cargo descrito en el contrato y en beneficio de la parte demandada, agregando que la parte actora ha presentado diversos medios probatorios en donde ha desempeñado su función de manera personal, permanente y exclusiva durante todo el periodo demandado (en la actividad de secretaria de zona – Batan Grande), como son los Contratos de Locación de Servicios obrantes de folios 60 a 127 y los respectivos Términos de Referencia.

Asimismo, en lo que respecta a la subordinación, se podrá apreciar -en aplicación del principio citado en el presente considerando- que la parte demandada no ha desvirtuado la inexistencia de la subordinación en el cumplimiento de las funciones designadas o que el objeto del contrato se haya desarrollado con autonomía o sujeta a la propia disposición del demandante (tal como se aprecia del desarrollo de secretaria de zona – Batan Grande); al corroborarse que la empresa demandada disponía permanentemente las actividades a desarrollar por parte del trabajador y conforme al ejercicio de una labor permanente; lo cual se encuentra debidamente acreditado con los documentos obrantes en los Anexos 1-F, 1-J, 1-K, 1-L, 1-LL.1- M, 1-N, 3-C y 4-D.

Conforme a ello, se podrá apreciar que la parte demandante no tiene la obligación jurídica de demostrar un tipo de prestación subordinada dentro del presente proceso judicial, por cuanto que el numeral 2° del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 obliga a que el empleador



demuestre que la prestación realizada se haya regido por las características de la autonomía o la libertad de ejercicio.

VIGESIMO NOVENO: Por consiguiente, se aprecia que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha concluido válidamente en determinar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, como consecuencia de una simulación relativa, con el respectivo reconocimiento accesorio de los beneficios sociales correspondiente a CTS, vacaciones y gratificaciones conforme al periodo demandado.

En ese sentido, resultará válido el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado y el pago de los beneficios sociales declarados que le corresponden en base a la acreditación de una desnaturalización de los contratos impugnados; conforme al desarrollo de una actividad realizada como una trabajador sujeta al régimen laboral de la actividad privada.

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

.....

TRIGESIMO: **Sobre la constitución de un contrato administrativo de servicios.-** El contrato administrativo de servicios (CAS) es una figura jurídica del Estado regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, por el cual su eficacia no se encuentra sujeta a la vigencia de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; pues su carácter transitorio y especial, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública.



Asimismo, si bien es verdad que en el proceso de inconstitucionalidad recaído en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC¹⁹, el TC ha considerado que el CAS es un régimen laboral de carácter especial válido, bajo la garantía de reconocerse los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales de la OIT; sin embargo, a la entrada en vigencia de la Ley N° 29849, norma por el cual se establece la eliminación progresiva del régimen laboral y otorga derechos laborales, actualmente se reafirma y reitera²⁰ que el referido régimen CAS no podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales (aún más si la misma encubre una desnaturalización contractual previa), ni desconocer o rebajar la dignidad de los trabajadores, de conformidad con la presente garantía reconocida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, en supuestos específicos (el cual no invalida el presente régimen en su integridad).

Para ello, bastará con recordar que, en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, el colegiado constitucional ya ha señalado precedentemente que:

"(...) El (...) desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral (...)"

¹⁹ En el referido Exp. N° 00002-2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado que *"En principio, la contratación administrativa se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico; por un lado como ente con prerrogativas previstas en la Constitución y las leyes, y por el otro como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe con personas de derecho privado (...)* A partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional".

²⁰ Para ello, ya se sostiene que los principios reconocidos en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú se han fundado en la existencia de un Estado Social y Democrático de Derecho establecido en el artículo 43° de la carta magna, en cuanto el trabajo es la fuente primaria de la riqueza de un país; para ello, se podrá revisar el trabajo realizado por RUBIO CORREA MARCIA, *"La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional"*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Segunda Reimpresión, 2006, Pág. 376 - 377.



TRIGESIMO PRIMERO: Por lo que, en el caso de vinculación del contrato de servicios no personales (SNP) y el contrato administrativo de servicios (CAS), actualmente la jurisprudencia ordinaria ya ha señalado que, en el caso de los trabajadores adscritos al régimen privado (en similar condición a los trabajadores de las empresas del Estado o los obreros municipales), los referidos trabajadores -en caso se acredite un supuesto de desnaturalización de contrato preexistente- no podrán ser contratados mediante un régimen laboral aparentemente especial y autónomo.

En consecuencia, si bien es verdad que el contrato CAS es régimen laboral válido de conformidad a lo señalado en el Exp. N° 0 0002-2010-PI/TC o que la sola vigencia del contrato CAS permita una extinción de la relación laboral inmediata sin apreciar el régimen laboral constituyente, tal como va señalado el Tribunal Constitucional en una reciente sentencia recaída en el Exp. N° 03531-2015-PA/TC²¹.

Sin embargo, este **Colegiado Superior** se adhiere a los fundamentos desarrollados en el Exp. N° 00876-2012-PA/TC, N° 051 0-2013-PA/TC, N° 06681-2013-PA/TC , N° 00698-2017 PA/TC y N° 02102-2 019-PA/TC, por cual se ha determinado que los trabajadores cuyo régimen forman parte de un régimen laboral especial, propio de un régimen laboral permanente (tal como es el régimen laboral de la actividad privada) y en el cual no se pueda acceder mediante un ascenso meritocrático, no existirán motivos razonables para admitir la vigencia de un contrato administrativo de servicios de manera autónoma.

²¹ A través de la sentencia recaída en el Exp. N° 03531-2015-PA/TC , el Tribunal Constitucional recientemente ha señalado que un trabajador obrero municipal podrá celebrar contratos administrativos de servicios – CAS, por cuanto que no existiría un impedimento legal para su celebración, al precisar: “ (...) Por otro lado, respecto al argumento referido a que, de acuerdo con el artículo 37 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, a los obreros municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, este Tribunal entiende que dicho artículo no regula una prohibición de la contratación de obreros municipales en el régimen CAS, cuya constitucionalidad ha sido reconocida ya por este Tribunal (...) Por consiguiente, habiéndose acreditado que la extinción de la relación laboral del recurrente se ha debido al vencimiento del plazo de su contrato administrativo de servicios, y que no existe un impedimento legal para su contratación en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, no se ha afectado derecho constitucional alguno. Por esta razón, corresponde desestimar la demanda (...)”



TRIGESIMO SEGUNDO: En ese sentido, si dentro de las citadas sentencias se ha resuelto mediante los siguientes términos:

“(…) No obstante que la relación laboral que mantenía el accionante tenía la calidad de indeterminada, aparece laborando para la demandada bajo contrato de locación de servicios (…) dentro del cargo de seguridad ciudadana o serenazgo (…) Para posteriormente suscribir contrato administrativo de servicios, en clara vulneración a sus derechos laborales (…) Es que tanto el Decreto Legislativo 1057, como el Decreto Supremo 075-2008-PCM y el Decreto Supremo 065-2011-PCN, solo han previsto la sustitución de los contratos de servicios no personales a contratos CAS, mas no la sustitución de contratos de trabajo a plazo indeterminado a CAS, salvo que se trate de un reingreso, con lo cual se sujetará al contrato que suscriba, hecho que no ha ocurrido en el caso de autos; por lo que los contratos civiles y administrativos de servicios suscritos por el actor cuando la relación laboral tenía la condición de indeterminada resultan fraudulentos (…)” (Exp. N°00876-2012-PA/TC)

“(…) Implica tener en cuenta que hay distintos regímenes legales que sí forman parte de la carrera pública (por ejemplo, y sin ánimo taxativo, los trabajadores sujetos al Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), y otros que claramente no forman parte de ella (como es el caso, también sin ánimo exhaustivo, de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, los funcionarios de confianza o los trabajadores de las empresas del Estado) (…)” (Exp. N ° 6681-2013-PA/TC)

“(…) Según el dicho de ambas partes y de acuerdo con los instrumentales obrantes (…) Se evidencia que la accionante laboró de forma ininterrumpida del 30 de abril de 2000 hasta el 12 de setiembre de 2011, suscribiendo contratos de locación de servicios, de servicios no personales (SNP) y contratos administrativos de servicios (CAS) (…) En aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que aquí entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado. Por ello, para el cese de la demandante debió imputarse una causa relativa a su conducta o capacidad laboral que lo justifique, otorgándole los plazos y derechos a fin de que haga valer su defensa, lo cual no ha ocurrido en el presente caso (…)” (Exp. N°0510-2013-PA/TC)

“(…) A fin de determinar la naturaleza de los servicios que prestó el demandante para la municipalidad emplazada, es preciso aplicar el principio de primacía de la realidad, el cual, como ha reiterado este Tribunal, es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico (…) Habiéndose acreditado la existencia de un vínculo laboral con la municipalidad emplazada, el demandante solamente podía ser despedido por causa de su conducta o su desempeño laboral, lo que no ha sucedido en el presente caso, razón por la cual ha sido víctima de un despido arbitrario, violatorio de su derecho al trabajo (…)” (Exp. N°06681-2013-PA/TC)

TRIGESIMO TERCERO: En consecuencia, se podrá apreciar que no será válida la autonomía de la contratación administrativa de servicios, por cuanto



es un régimen laboral especial (al igual que los trabajadores de las empresas del Estado o el régimen de obreros municipales) y donde la forma de contratación válida es el contrato de trabajo sujeto al Decreto Legislativo N° 728.

Para ello, en un caso similar, a través de la Casación N 13812-2016-Lima Norte, la Corte Suprema de la República estableció que no procedía la contratación CAS de un trabajador que poseía un régimen especial de contratación, por cuanto:

“(...) El personal de Serenazgo se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, al ser considerados como obreros, puesto que realizan un trabajo preponderadamente físico, como lo ha determinado el Tribunal Constitucional en reiteradas sentencias, así como esta Sala Suprema, no siendo válida la contratación bajo contratos administrativos de servicios (CAS). (...)”

TRIGESIMO CUARTO: Respecto al caso en concreto (Agravio N° 05). - En lo que respecta a la revisión de los actuados, la **parte demandada** sostiene que el régimen CAS es de carácter autónomo y por el cual reviste de constitucionalidad; con esto no puede admitirse un supuesto de invalidez del presente régimen, al ser independiente del régimen anterior; de esta manera, al no apreciarse la validez de una relación laboral, no se puede admitir la continuidad de una relación laboral a plazo indeterminado.

De esta manera, al no apreciarse la validez de una relación laboral, tampoco resulta aplicable el pago de los beneficios sociales o la inscripción en las planillas de los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 que se ha señalado dentro de la sentencia; por cuanto que la nulidad del régimen laboral conlleva a la nulidad de las nuevas remuneraciones asignadas.

Ante ello, **el órgano jurisdiccional** ha estimado declarar fundada la demanda de desnaturalización del presente contrato administrativo de servicios - CAS; puesto que las labores contratadas han sido de naturaleza permanente y han sido reconocidas dentro de un proceso judicial anterior.



TRIGESIMO QUINTO: Ahora bien, este **Colegiado Superior** estima que los contratos administrativos de servicios – CAS deberán ser declarados ineficaces dentro del presente caso, puesto que dentro del presente proceso judicial ya se ha determinado que la parte demandante ha ostentado la condición de trabajadora a plazo indeterminado.

Así, conforme a diversos criterios jurisprudenciales establecidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, no se advierten elementos probatorios suficientes para poder determinar objetivamente que los contratos de locación de servicios o los posteriores contratos CAS hayan sido válidos; pues el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado se sustenta en la determinación de labores propios de la categoría de trabajador sujeto a una actividad permanente.

TRIGESIMO SEXTO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** reitera que el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado prevalecerá sobre la sola suscripción de contratos administrativos de servicios posteriores; por cuanto la vigencia de una relación laboral prevista por el Decreto Legislativo N° 728 no podrá ser limitada o desconocida si solamente se aprecia la asignación de un inmediato puesto de trabajo (sin estar sujeto a un periodo de inactividad) con mayor remuneración entre las partes procesales.

Por lo que, si se aprecia una suscripción posterior para poder acceder a una categoría remunerativa mayor conforme a un concurso público, la suscripción de un nuevo contrato CAS no podrá desconocer la constitución de un trabajador a plazo indeterminado precedente; por cuanto la parte demandada deberá acreditar objetivamente que la parte demandante ha dejado de laborar por un periodo de 12 meses para poder admitir la autonomía del régimen del contrato administrativo de servicios – CAS, al ser un contrato estrictamente temporal.



En efecto, de la mínima revisión del artículo 78° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se advierte que el trabajador sujeto a la condición de una relación laboral a plazo indeterminado no podrá ser contratado posteriormente (aún si se adviertan ascensos o concursos públicos posteriores) mediante un contrato de naturaleza temporal (tal como sucede con el contrato CAS); por cuanto la presente norma refiere expresamente que tal cambio de condición laboral requerirá como mínimo un año de inactividad laboral.

TRIGESIMO SETIMO: Conforme a ello, si se aprecia que la suscripción de un contrato administrativo de servicios se ha realizado de manera inmediata a la presentación de la renuncia a su vigente contrato a plazo indeterminado; no se corrobora que tal contrato pueda sugerir la plena autonomía del contrato administrativo de servicios posterior, al reiterar que la suscripción solamente se ha sujetado a una mejora de las condiciones laborales que la entidad ha permitido al trabajador conforme un concurso público de aquella modalidad temporal ajena a la carrera administrativa.

Para tal situación, si nuevamente se aprecia que, dentro del artículo 78° de la LPCL, se ha regulado lo siguiente:

“(...) Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título, salvo que haya transcurrido un año del cese (...)”

Así en base a la aplicación del principio de continuidad laboral en una confrontación a nivel judicial la misma se sujeta a la primacía de una relación laboral a plazo indeterminado; por cuanto ni siquiera se ha mencionado debidamente la aplicación del artículo 78° de la LPCL dentro de la presente controversia.



TRIGESIMO OCTAVO: Así, al admitir la continuidad de una relación laboral a plazo indeterminado, consideramos que ha resultado válido que los beneficios sociales se calculen en base a la remuneración percibida y considerándose el incremento de remuneraciones conforme a lo detallado dentro de la misma sentencia; al ser el efecto jurídico idóneo del reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado.

Para ello, bastará con recordar que, en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, el colegiado constitucional ya ha señalado que el principio de continuidad laboral será el elemento esencial para poder evaluar la validez de los contratos suscritos entre las partes; por cuanto:

“(...) El (...) desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral”.

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

.....

TRIGESIMO NOVENO: Del derecho constitucional a la Función Pública. –

Desde hace varias décadas, el acceso a la función pública mediante igualdad de oportunidades ha constituido uno de los pilares fundamentales dentro del empleo público, por cuanto el presente derecho garantiza que todos los ciudadanos de la República del Perú puedan participar dentro de la administración de la cosa pública; en cuanto que el Estado obliga a los funcionarios públicos que los ciudadanos puedan realizar una carrera



administrativa bajo igualdad de condiciones y conforme a un régimen laboral que permita la posibilidad de ascender meritocráticamente.

Para tal condición, no se deberá olvidar que el artículo 40° de la Constitución Política del Perú ha reconocido a la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional y tutelar, precisando que por Ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores; por lo tanto, el acceso de la función pública se encuentra constituida como un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador.

CUADRAGESIMO: Sobre esto, también existe reiterada jurisprudencia con respecto a la vigencia superior del acceso a la función pública conforme a una igualdad de condiciones; en cuanto que a través del Exp. N° 0025-2005-PI/TC el Tribunal Constitucional ha admitido el privilegio del mérito con respecto al acceso a la administración pública, dado que:

“(...) El Tribunal Constitucional ha puntualizado que los contenidos del derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, son los siguientes: i) acceder o ingresar a la función pública; ii) ejercerla plenamente; iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso (...) Asimismo, ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación a acceso a la función pública de las personas (...) Como lógica consecuencia de tal regulación constitucional se desprende la prohibición de deformar el régimen específico de los funcionarios y servidores públicos, convirtiéndolo en un régimen, por ejemplo, propio de la actividad privada. En efecto, si por autorización legal se posibilita que una determinada institución estatal se pueda regir por el régimen laboral de la actividad privada, ello no implica convertir a los funcionarios y servidores de dicha institución en trabajadores de la actividad privada, y, menos aún, que aquellos se encuentren desvinculados de su función pública. Por ello, mientras se produzca la mencionada autorización legal, ésta deberá ser interpretada en un sentido compatible con las disposiciones constitucionales del capítulo IV o con otras que resulten pertinentes (...)”

Conforme a tal mandato, no se deberá olvidar que el presente derecho constitucional reitera al Estado Peruano una obligación a los funcionarios



públicos que los ciudadanos puedan realizar una carrera administrativa bajo igualdad de condiciones y conforme a un régimen laboral que permita la posibilidad de ascender meritocráticamente.

CUADRAGESIMO PRIMERO: Respecto a la aplicación del precedente vinculante recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC ex pedido por el Tribunal Constitucional. - De conformidad a lo regulado en el precedente vinculante Huatuco Huatuco, expedido mediante sentencia recaída mediante el Exp. N° 5057-2013-PA/TC por parte del Tribunal Constitucional, se ha precisado que el ingreso, permanencia y ascenso a la administración pública, se basará mediante la meritocracia y en salvaguarda de la carrera administrativa ante casos de reposición de trabajadores del sector público; en donde el accionante que se encuentre solicitando la reincorporación al puesto de trabajo, deberá acreditar la existencia de un concurso público respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

Es por ello que el propio Tribunal Constitucional ha señalado que solo será aplicable dicho precedente siempre que se presenten los siguientes elementos: i) cuando el caso se refiera a la desnaturalización de un contrato que puede ser temporal o de naturaleza civil, a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente; y, ii) debe pedirse la reposición en una plaza vacante, presupuestada y que forme parte de la carrera administrativa, al cual corresponde acceder por concurso público de méritos; para ello, se ha detallado en forma expresa:

"(...)El Tribunal Constitucional estima que en los casos que se acredite la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil no podrá ordenarse la reposición a tiempo indeterminado, toda vez que esta modalidad del Decreto Legislativo 728, en el ámbito de la Administración Pública, exige la realización de un concurso público de méritos respecto de una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Esta regla se limita a los contratos que se realicen en el sector público y no resulta de aplicación en el régimen de contratación del Decreto Legislativo 728 para el sector privado".

CUADRAGESIMO SEGUNDO: Por el contrario, si bien es verdad que un precedente vinculante es un mandato de obligatorio cumplimiento dentro de los



procesos ordinarios, debido a las diversas interpretaciones discordantes en la práctica jurisdiccional, la Corte Suprema de la República-mediante Casación N° 12475-2014-Moquegua²² determinó como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento una lista no taxativa de supuestos en los cuales no se aplica el citado precedente, tal como en aquellos casos donde se aprecie la constitución de un contrato administrativo de servicios CAS o el reconocimiento de una relación laboral.

Asimismo, a través de la emisión del Exp. N° 06681-2013-PA/TC, el propio Tribunal Constitucional ha señalado oportunamente que tampoco procederá la aplicación del citado precedente vinculante cuando se advierte que la labor de la parte demandante no se encuentra dentro de la carrera administrativa o no se ha determinado probatoriamente tal acceso meritocrático; por lo que, en base a la aplicación de la figura denominada *distinguishing* (propio del derecho anglosajón), se aprecia la existencia de reiterados supuestos de inaplicación en donde se omite el requisito previo del concurso público y la plaza presupuestada con el objeto de evaluar la nulidad de Despido.

CUADRAGESIMO TERCERO: El rol unificador del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República ante la valoración de los precedentes vinculantes y el *distinguishing*.- Si se tiene presente que la doctrina

²² A través de la Casación N° 12475-2014-Moquegua, la Corte Suprema de la República ha establecido que "(...) *En atención a los numerosos casos que se vienen analizando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal considera que en virtud de la facultad de unificación de la jurisprudencia prevista en el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria por remisión de la Primera Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario conforme al artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, establecer criterios jurisdiccionales de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto a la aplicación del precedente constitucional vinculante 5057-2013-PA/TC-Junín. El cual no se aplica en los siguientes casos.*

- a) Cuando la pretensión demandada esté referida a la **nulidad de despido**, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- b) Cuando se trate de **trabajadores al servicio del Estado** sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de la Ley n° 24041.
- c) Cuando se trate de **obreros municipales** sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- d) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**.
- e) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú".



constitucional ha establecido constantemente que el Tribunal Constitucional posee un poder uniformizador en la interpretación entre los poderes del Estado en relación con la Constitución Política del Perú²³, pues la legitimidad de sus decisiones ha sido el elemento principal para poder hacer que no puedan ser cuestionadas y sean objeto de seguimiento por parte de los órganos jurisdiccionales ordinarios, aún en materia de aplicación del Distinguishing dentro de los propios procesos constitucionales.

Por ello, es lógico concluir que el Tribunal Constitucional, en relación con el Poder Judicial y los demás poderes del Estado, goce de la competencia especial; es decir, que ningún poder del Estado puede disputarle el ejercicio de tal atribución constitucional.

Asimismo, a través de la expedición de diversos fallos realizados por la Corte Suprema de la República, la máxima instancia jurisdiccional ordinaria también ejerce un efectivo un control de la interpretación y una **unificación de la jurisprudencia a nivel ordinario laboral**, pues (a través de sus diversas ejecutorias o consultas de interpretación) se ha garantizado la prevalencia del derecho constitucional a la igualdad y la aplicación del derecho a la seguridad jurídica sobre las diversas controversias originadas a causa de una dispar interpretación realizado en los órganos jurisdiccionales inferiores, o, a través de **la delimitación de los supuestos de inaplicación de ciertos precedentes vinculantes en materia constitucional** (conforme a la aplicación del propio método del distinguishing).

En se sentido, a través del Recurso Extraordinario de Casación, la Corte Suprema garantiza la predictibilidad de los fallos dentro del sistema de justicia ordinario, conforme al cumplimiento de una función nomofiláctica y el

²³ LANDA ARROYO CESAR, “*Tribunal Constitucional y Poder Judicial: una perspectiva desde el Derecho Procesal Constitucional*”, Revista Ius Et Veritas N° 32, Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, Pág. N° 249 a 262. El presente trabajo lo podrá realizar en el siguiente link: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/12391-49288-1-PB.pdf>



delineamiento de la interpretación de la Ley²⁴, donde su cumplimiento deberá ser acatado por los órganos jurisdiccionales de inferior jerarquía.

CUADRAGESIMO CUARTO: Tan es cierto lo afirmado, que la propia doctrina civil y constitucional ha reafirmado que, mediante la aplicación de la casación, se podrá unificar la jurisprudencia, es decir, mediante el trato igual de casos iguales, el recurso extraordinario podrá generar un beneficio tan relevante como el de asegurar la igualdad en la aplicación de la ley: incrementar la seguridad jurídica²⁵.

Por lo que, al tener presente que la Corte Suprema de la República y el propio Tribunal Constitucional han establecido jurisprudencialmente que el precedente vinculante, recaído en el Exp. N° 5057-2013-PA/TC podrá ser inaplicado en supuestos específicos o concretos; por lo que, considerando los supuestos fácticos dentro de cada caso, este **Colegiado Superior** también considera expresamente que se deberá reconocer estrictamente aquellos supuestos de inaplicación establecidos en la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC, pues se deberá partir por el rol, que a no todos los trabajadores puede exigirse un concurso público y una plaza presupuestada, si no se demuestra un concurso público o una modalidad meritocrática de ascenso.

Asimismo, se deberá agregar los supuestos de inaplicación del Exp. N° 5057-2013-PA/TC referente a la valoración de la causal de reconocimiento de una relación laboral, la continuidad del vínculo laboral o mediante la constitución de

²⁴Para el autor VELASCO GALLO FRANCISCO, en su obra "*La Casación Civil*" publicada en la Revista Derecho 48/1994, Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, Pág. N° 51 a 56, ha sostenido que el recurso se ha establecido también para lograr la unidad de la jurisprudencia, porque no menos importante que velar por la aplicación de la norma jurídica es la necesidad de la unificación de su interpretación. Como acertadamente lo asevera la doctrina, la tutela de la ley y la unificación de la jurisprudencia no constituyen dos fines distintos y separados del recurso de casación; corresponden más bien y en rigor jurídico a dos aspectos de una función única que se compenetran y combinan, dado que mediante la unidad jurisdiccional se consigue igualmente la recta aplicación de la ley, pues se evitan interpretaciones que sean contrarias a su verdadero sentido y alcance.

El presente trabajo lo podrá realizar en el siguiente link: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LaCasacionCivil-5084565.pdf>

²⁵DELGADO CASTRO JORDY y DIAZ GARCIA IVAN, "*La unificación de la jurisprudencia pretendida por el recurso extraordinario. Ventajas y Problemas*", Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte, Año 18, N° 02, Coquimbo, 2011, Pág. N° 275 a 304. El presente trabajo lo podrá realizar en el siguiente link: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532011000200010



contratos administrativos de servicios - CAS; tal como lo ha señalado por la Corte Suprema de la República.

CUADRAGESIMO QUINTO: El caso en concreto (Agravio N° 07). - La **parte demandada** reitera que órgano jurisdiccional de primera instancia incurre en error al momento de admitir el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, previsto en el Decreto Legislativo N° 728; por cuanto la parte demandante no ha ingresado por concurso público y sujeto a una plaza presupuestada.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** no realiza un pronunciamiento correspondiente a la aplicación del Exp. N° 5057-2013-PA/TC dentro del presente caso.

CUADRAGESIMO SEXTO: Para tal fin, este **Colegiado Superior** no comparte íntegramente los agravios formulados por la parte demandada, en cuanto se podrá apreciar que los requisitos establecidos por el Exp. N° 5057-2013-PA/TC solamente podrán ser aplicados para aquellas actividades que han formado parte de la carrera administrativa o dentro los cuales si se ha podido demostrar probatoriamente aquella posibilidad meritocrática.

Por consiguiente, al tener presente que la parte demandante solamente ha accionado un reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado; se podrá apreciar concretamente que el citado precedente vinculante no podrá ser aplicado bajo las presentes circunstancias, puesto que solamente se ha solicitado el reconocimiento de una relación laboral, cuyo eje de acción no se encuentra dentro de los alcances de la carrera administrativa.

CUADRAGESIMO SETIMO: En efecto, se ha considerado que la parte demandante se ha encontrado excluida de los presupuestos requeridos dentro del Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional, pues a través de la Casación N° 11169-2014-La Libertad, la Corte Suprema de la República ha establecido oportunamente que aquel precedente no resultará



aplicable si el objeto de la demanda solamente se ha concentrado en la constatación de trabajadores sujetos a contratos civiles u otra modalidad.

En consecuencia, al existir una causal clara de inaplicación del citado precedente en el presente caso en concreto y en concordancia de los criterios ya establecido por la Corte Suprema dentro de la Casación N° 12475-2014-Moquegua; entonces no se advierte una causal objetiva para poder sostener que los requisitos establecidos en el artículo 40° de la Constitución Política del Perú se deban aplicar en el presente caso, si se observa una excepción de la misma, al tener presente que el contrato previsto en el CAS no forma parte de la carrera administrativa.

CUADRAGESIMO OCTAVO: Así, este **Colegiado Superior** tampoco considera respetuosamente que el cambio del régimen laboral (tal como puede suceder al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Decreto Legislativo N° 728) pueda afectar el derecho constitucional al Acceso a la Función Pública en igualdad de condiciones, tal como se pudiese apreciar dentro del Exp. N° 00013-2021-PI/TC (tal como se precisó al momento de declarar la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131), al momento de sostener recientemente lo siguiente:

“(...) La implementación de la cuestionada Ley 31131 supone un aumento en el gasto público, como se verá más adelante. Pero también representa un ejercicio irrazonable de la función legislativa, en la medida en que el Congreso de la República ha dispuesto la incorporación del personal contratado por el Estado bajo la modalidad CAS a los regímenes laborales regulados por los decretos legislativos 276 y 728, sin tomar en consideración los principios que orientan el ejercicio del servicio público y en contravención con la política estatal respecto del servicio civil (...) Una fórmula de acceso contraria a este diseño contraviene el marco normativo sobre el cual se desarrolla la gestión de recursos humanos en el sector público y, además, como se ha advertido supra, debilita el esfuerzo que el Poder Ejecutivo viene desplegando a fin de implementar progresivamente un régimen laboral único (Ley del Servicio Civil) para todos los trabajadores que prestan servicios en las diferentes instituciones públicas del país (...) En lo que respecta a la exigencia del concurso público que hace la ley impugnada, debe advertirse que en los procesos de selección a los que postula el personal CAS existe un estándar de evaluación que puede ser más bajo, por cuanto no necesariamente se configuran las exigencias propias de un concurso público de méritos, donde, además de evaluar el perfil curricular del postulante, se evalúan sus conocimientos técnicos a través de un examen. (...)”



Por cuanto que aquella interpretación constitucional significaría que la obligación a acceder a un concurso público de méritos y sujeto a plaza presupuestada sería absoluta o sin estar sujeto a excepciones, propio de un enfoque abstracto y dogmático de la implementación de un régimen del Servicio Civil dentro del Estado Peruano (el cual ni siquiera admite la Ley N° 30057 en su totalidad); puesto que tal interpretación realizada por este órgano de control de la constitución solamente evidencia una inexplicable contravención a los propios parámetros de distinción establecidos dentro del Exp. N° 06681-2013-PA/TC en procesos anteriores (realizado por el propio Tribunal Constitucional) y la Casación N° 12475-2014-Moquegua (establecido por la Corte Suprema de la República), al existir la vigente necesidad de establecer qué tipo de servidores públicos han formado parte de la carrera administrativa y cuáles no (tal como el Decreto Legislativo N° 1057 lo ha normado expresamente).

CUADRAGESIMO NOVENO: En efecto, se ha considerado que la parte demandante se ha encontrado excluida de los presupuestos requeridos dentro del Exp. N° 5057-2013-PA/TC expedido por el Tribunal Constitucional (el cual se ha encontrado en relación con el derogado DU N° 016-2020), pues a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 06681-2013-PA/TC y la Casación N° 12475-2014-Moquegua, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República han establecido previamente (el cual se ha podido establecer en diversa jurisprudencia) que aquel precedente no resultará aplicable si el objeto de la demanda se advierte la pretensión de la invalidez de un contrato precedente (el cual objetivamente no ha formado parte de la carrera administrativa).

En consecuencia, al existir una causal clara de inaplicación del citado precedente en el presente caso en concreto y en concordancia de los criterios ya establecidos dentro del Exp. N° 06681-2013-PA/TC y la Casación N° 12475-2014-Moquegua; entonces no se advierte una causal objetiva para poder sostener que los requisitos establecidos en el artículo 40° de la



Constitución Política del Perú se deban aplicar en el presente caso o ser objeto de un paradigma jurisdiccional absoluto, si se observa una excepción de la misma, al tener presente que la actividad prevista no forma parte de la carrera administrativa.

QUINCUAGESIMO: Con relación al gasto público que ocasionaría el reconocimiento de un CAS a una relación laboral a plazo indeterminado previsto en el Decreto Legislativo N° 728 dentro del presupuesto público (en cualquier supuesto), dentro del Exp. N° 00013-2021-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado ya en diversos pronunciamientos que el traspaso de los trabajadores CAS al régimen laboral de la actividad privada ocasionaría un enorme gasto que desestabilizaría la economía y vulneraría la prohibición de iniciativa de gasto consagrado en el artículo 78° de la Constitución Política del Perú; puesto que impediría una distribución idónea del presupuesto para el cumplimiento de las diversas obligaciones que se encuentran siendo asumidas por el Estado y permitiendo gastos adicionales no previstos dentro del Tesoro Público.

Para que no existe duda al respecto, en citado Exp. N° 00013-2021-PI/TC, el Tribunal Constitucional asume textualmente los presentes argumentos, al fundamentar los siguientes aspectos:

“(...) Este Tribunal encuentra oportuno acotar que la prohibición de crear gasto que condiciona la potestad del Congreso de la República (artículo 79 de la Constitución) debe interpretarse de conformidad con el principio de equilibrio presupuestal, consagrado en el artículo 78 constitucional. En efecto, la prohibición contenida en el artículo 79 de la Constitución tiene, entre otros objetivos, uno que aquí interesa de forma especial: la necesidad de mantener equilibrado el presupuesto (...) Por ello, este Tribunal observa que las autoridades deben actuar con prudencia y evitar la aprobación de medidas que puedan desestabilizar la economía, ya que lo contrario afectaría la posibilidad de ejecutar los fines propios del Estado y la protección de los derechos fundamentales (...) Por tanto, cabe concluir que el financiamiento de la incorporación del personal contratado mediante el régimen CAS a los regímenes laborales regulados mediante los decretos legislativos 728 y 276, demanda fondos del tesoro no previstos en las leyes presupuestales del sector público. 106. Asimismo, en la observación formulada por el Poder Ejecutivo a la autógrafa de ley impugnada (obrante a fojas 39 del expediente virtual), se indicó que las opiniones técnicas emitidas por entidades como el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el



Ministerio de Economía y Finanzas, sobre las iniciativas legislativas que se concretaron en la ley sub iudice, fueron desfavorables. 107. A esto hay que añadir que la actual situación económica del país obliga a todos los órganos y poderes del Estado a proceder de un modo especialmente cauteloso y prudente en el manejo de los recursos públicos, ya que se requiere enfrentar la crisis sanitaria y el impacto que esta ha tenido en la economía nacional (...)”

Por el contrario, este **Colegiado Superior** considera que tales afectaciones al artículo 78° de la Constitución Política del Perú no serían razonables, por cuanto se deberá tener presente que el cumplimiento de una sentencia judicial requiere el cumplimiento de una partida presupuestal que la entidad demandada tiene que implementar y la cual posee de un plazo adecuado para hacer efectivo la sentencia; así, al tener presente que la entidad demandada debe cumplir con lo ordenado en una sentencia que ostenta la calidad de Cosa Juzgada sujeto a una partida presupuestaria que cada entidad tiene prevista dentro de los gastos contingentes, entonces no podemos apreciar que el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado dentro del Decreto Legislativo N° 728 pueda desconocer los presupuestos previstos en el artículo 78° de nuestra Constitución Política del Perú.

QUINCUAGESIMO PRIMERO: Para ello, no habrá que olvidar que la propia jurisprudencia constitucional ya ha establecido que la determinación de las reglas presupuestarias o los límites de gasto público deberán estar sujetos a los supuestos de razonabilidad o proporcionalidad cuando se analicen la vigencia de otros derechos fundamentales, tal como sucede en el procedimiento de negociación colectiva pública (por ejemplo); por cuanto que dentro del Exp. N° 003-2013-PI/TC (y acumulados), el mismo Tribunal Constitucional ha establecido que las reglas o prohibiciones presupuestarias deberán ser objeto de un análisis razonable o proporcional dentro del proceso de la negociación colectiva, por cuanto que su prohibición permanente (en un símil o comparación) solamente permitiría una neutralización total del presente derecho de los trabajadores en general.



Con esto, si a través del Exp. N° 003-2013-PI/TC (y acumulados) se ha estimado que las reglas de prohibición presupuestarias deberán ser objeto de un enfoque razonable o flexible, al estimar:

“(...) Ahora bien, aun cuando se ha señalado que el derecho a la negociación colectiva implica la posibilidad de que los trabajadores negocien colectivamente el incremento de los salarios, ello no significa que eventualmente este derecho no pueda ser objeto de una restricción cuando concorra o tenga lugar una circunstancia excepcional. Dichas limitaciones deben ser razonables y proporcionales. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o periodos de austeridad, es posible limitar el poder de negociación colectiva en materia de salarios (...) Por otro lado, los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros (...) Precisamente, la restricción temporal de la negociación colectiva, en cuanto al incremento de salarios, guarda coherencia con el hecho de que este es un mecanismo que permite equiparar las relaciones entre trabajadores y empleadores. De lo contrario, y de mantenerse una restricción absoluta e indefinida del ejercicio de este derecho de los trabajadores, el Tribunal considera que se desnaturalizaría dicha relación si se impide que los trabajadores tengan la posibilidad de someter sus expectativas legítimas sobre la mejora de condiciones laborales u otros mediante el proceso de negociación y diálogo entre el Estado y sus trabajadores (...)”

Entonces no se aprecian argumentos constitucionales suficientes para poder estimar que el traspaso de los trabajadores adscritos al régimen laboral de la actividad privada establecido en el Decreto Legislativo N° 728; afectaría el presupuesto por cuanto que se podrá apreciar que la propia línea jurisprudencial del Tribunal Constitucional ha admitido que las reglas o prohibiciones presupuestales podrán ser flexibilizadas conforme al principio de razonabilidad (tal como incluir los gastos presupuestales ante el parlamento luego de la declaración del cambio del régimen laboral o la inserción del presupuesto dentro del cumplimiento de la sentencia) donde tal traspaso de régimen laboral si será declarado constitucional.

Conforme a los presentes fundamentos, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo.

.....



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

De ello, las partes podrán -mediante cualquier medio- constatar la certeza de sus argumentos dentro del proceso, siempre que no sea ilegal, pues en la estructura de un Estado Democrático de Derecho, la búsqueda de la verdad real es un objetivo que no puede estar por encima de los derechos fundamentales de las partes, de manera que, no se trata de una verdad a ultranza sino obtenida por vías legítimas, sometida a limitaciones y por ello, se dice que lo que se alcanza en un proceso garantista es una verdad eminentemente formalizada. Así, que, en nuestro derecho constitucional, la doctrina afirma que el derecho a la libertad probatoria se parte del supuesto de quien acusa o demanda debe probar judicialmente su pretensión mediante la paridad de condiciones y oportunidades en función del derecho fundamental a la igualdad ya descrito²⁶.

QUINCUAGESIMO TERCERO: Ahora, en estricto, el derecho a la prueba es un derecho complejo conformado por diversos derechos constituyentes, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, que los mismos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia; de esta manera, la valoración

²⁶ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 500.



de la prueba deberá debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectivo o adecuadamente realizado²⁷.

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

- 1) Veracidad Objetiva, en virtud de la cual la prueba debe reflejar de manera exacta lo acontecido en la realidad, ello para asegurar que el elemento probatorio se ajuste a la verdad y no haya sido manipulado.
- 2) Constitucionalidad de la actividad probatoria, la cual prohíbe la obtención, recepción y valoración de pruebas que vulneren derechos fundamentales o transgredan el orden jurídico.
- 3) La utilidad de la prueba, que verifica la utilidad de la prueba siempre que esta produzca certeza judicial para la resolución del caso.
- 4) Pertinencia de la prueba, según la cual la prueba se reputará pertinente si guarda relación directa con el objeto de procedimiento²⁸.

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

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

²⁷ Ibidem, pág. 525

²⁸ Ibidem, pág. 526



contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En cualquier caso, la posibilidad de justificar válidamente estos otros límites debe basarse en la necesidad de proteger otros derechos y bienes de la misma clase que aquel que se limita(...)".

En ese sentido, el tribunal ha reiterado:

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

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

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

*"(...) La eficacia de la prueba (...) radica en la capacidad de toda parte o tercero legitimado en un proceso para producir la **prueba necesaria** que pueda formar la convicción del juzgador sobre la existencia o la inexistencia de los hechos que son o*



serán objeto de probanza. Así, en su contenido se incluye la posibilidad de su ofrecimiento, su admisión, su actuación, su producción, **su conservación** y su valoración (...)"

Así, en la referida sentencia se determinó que:

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

QUINCAGESIMO SEXTO: Del caso en concreto (Agravio N° 06). - De los actuados, la **parte demandante** estima que, al no apreciarse el requisito previo de admitir un concurso público de méritos y sujeto a una plaza presupuestada de manera permanente; tampoco ha resultado aplicable la variación del régimen laboral a lo previsto en el DL N° 728, así como la asignación de beneficios laborales aplicables a tal régimen, pues ya han sido abonadas dentro de su oportunidad

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que corresponderá abonar el pago de beneficios sociales a la parte demandante, pues el trabajador se encontraba adscrito al régimen laboral de la actividad privada prevista en el Decreto Legislativo N°728.

QUINCAGESIMO SETIMO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** estima que, al advertir la constitución de una relación laboral a plazo indeterminado y conforme a la aplicación del régimen laboral de la actividad privada previsto en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR dentro del presente; también se deberá tener presente el acceso de los trabajadores adscritos al régimen laboral de la actividad privada al cálculo de los beneficios sociales que corresponden.



En consecuencia, considerando que la demandante ha tenido la condición de trabajadora a plazo indeterminado en base a una declaración judicial precedente, se podrá apreciar que la parte emplazada no ha acreditado debidamente el pago de los beneficios sociales (gratificaciones, vacaciones y CTS) conforme al presente régimen laboral previsto en el Decreto Legislativo N° 728; por cuanto el fundamento de una liquidación conforme a un régimen especial diferente a la ordenada en la sentencia no resulta admisible dentro de la presente instancia, al advertirse un monto ínfimo e irrisorio.

QUINCUAGESIMO OCTAVO: En base a ello, existiendo una contradicción entre la contestación y los fundamentos del recurso de apelación, se aprecia que la obligación no cumplida se deberá ejecutar en el presente proceso, pues se aplicará la causal establecida en artículo 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497²⁹. Por lo que, existiendo un incumplimiento de una obligación laboral y el cual es consecuencia necesaria de la desnaturalización de los contratos preexistentes, por la vigencia de una relación laboral a plazo indeterminado, se deberá continuar con su ejecución.

Por lo que, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo.

.....

QUINCUAGESIMO NOVENO: Sobre los intereses legales y costos procesales por parte del Estado. – El artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe:

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

²⁹ El 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 prescribe que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.



En ese sentido, corresponderá emitir pronunciamiento a tales extremos y la forma de determinación de su importe; en ese sentido, los intereses legales son la contraprestación por el uso del dinero en el tiempo, en ese sentido, constituyen un precio fundamental de la economía pues permiten estructurar el proceso de producción, al coordinar la valoración presente versus la valoración futura de los bienes y servicios.

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

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

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

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

Asimismo, el artículo 414° del mismo Código refiere :

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

Además, el artículo 410° de dicho Código estipula que *“Las costas están constituidas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales realizados en el proceso”*.

Por lo que, estas procesales deberán abonar en etapa de ejecución de sentencia todos los gastos en que incurra el actor como consecuencia del



proceso, tanto en etapa de conocimiento como de ejecución de sentencia, siempre en relación a las pretensiones amparadas.

SEXAGESIMO PRIMERO: En cuanto a los costos procesales, el artículo 411° del Código Procesal Civil prescribe que:

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

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

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

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

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

SEXAGESIMO SEGUNDO: Del Caso Concreto (Agravio N° 08). - Al respecto, **la parte demandada** refiere que no se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el Código Procesal Civil, que refiere que los Poderes del Estado se encuentran exonerados del pago de costos y costas procesales, más aún, si no se advierte mala fe de esta parte.

Sobre ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha considerado que corresponderá el pago de los costos procesales, sin costas procesales; los cuales se determinarán en ejecución de sentencia.

SEXAGESIMO TERCERO: Al respecto, esta **Instancia Superior** considera que si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil dispone:



“(...) Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales (...)”

Pero también es parte de ese desarrollo legislativo la Sétima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que estipula:

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

En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia laboral el Estado, todos los Poderes del Estado, así como la administración pública podrán ser condenados al pago de costos.

SEXAGESIMO CUARTO: En efecto, ¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costas y costos al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo:

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

Así, este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es:

(i) Que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello.

(ii) En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado sino litigar con base a probabilidades de éxito.

De lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una



defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.

SEXAGESIMO QUINTO: Por tal razón, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las Procuradurías Públicas a cargo de las defensas judiciales del Estado, este **Colegiado Superior** estima que, en este caso, la parte demandada sí debe ser condenado al pago de intereses legales y costos procesales (dentro de la etapa de ejecución de sentencia) y, en tal medida, procede a confirmar este extremo de la sentencia impugnada, desestimándose el agravio formulado por la parte demandada.

Con esto, **no corresponderá amparar el agravio deducido por las demandadas**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

.....

SEXAGESIMO SEXTO: Finalmente, verificándose que no ha sido pretensión en el presente caso el pago de la Bonificación de Gratificación Extraordinaria del 9% prevista por la Ley N° 2935; debe declararse improcedente este extremo de la recurrida por extra petita.

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

HA RESUELTO:

- 1. DECLARAR: IMPROCEDENTE la Sentencia** contenida en la Resolución N° 07, de fecha 31 de enero de 2022, en el extremo que dispone el pago



de la Bonificación de Gratificación Extraordinaria del 9% prevista por la Ley N° 29351, al no haber sido peticionada por la actora (extra petita); dejando a salvo su derecho para hacerlo valer conforme a ley.

2. CONFIRMAR: La Sentencia contenida en la Resolución N° 07, de fecha 31 de enero de 2022, que declara:

1.- INFUNDADAS las excepciones de prescripción e incompetencia deducidas por **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO.**

2.- FUNDADA EN PARTE la demanda sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** interpuesta por **DOÑA ANA DEL ROSARIO FRIAS CHAVEZ** contra el **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO**, en consecuencia:

2.1.- DECLARA la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado con la demandada **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO** desde el 01 de marzo de 2000 hasta la fecha.

2.2.- ORDENA que la parte demandada **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO** cumpla con **INSCRIBIR** en sus Planillas de Remuneraciones a la demandante **DOÑA ANA DEL ROSARIO FRIAS CHAVEZ** como trabajadora adscrita al régimen jurídico laboral de la actividad privada sujeto a un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el 01 de marzo de 2000 hasta la fecha.



2.4.- **ORDENA** que la parte demandada **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO** cumpla con **CUSTODIAR** a favor de la demandante **DOÑA ANA DEL ROSARIO FRIAS CHAVEZ** la suma ascendente a **S/ 22,488.89 (VEINTIDOS MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y OCHO 89/100 SOLES)**, más intereses financieros ha liquidarse en ejecución de sentencia.

2.5.- **ORDENA** que la parte demandada **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO** cumpla con **DEPOSITAR** a favor de la demandante **DOÑA ANA DEL ROSARIO FRIAS CHAVEZ** la suma ascendente a **S/ 8,400.00 (OCHO MIL CUATROCIENTOS CON 00/100 SOLES)**, más intereses financieros a liquidarse en ejecución de sentencia.

2.6.- **ORDENA** que el **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO** cumpla con pagar los costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia.

3. **CONFIRMAR:** La **Sentencia** contenida en la Resolución N°07, de fecha 31 de enero de 2022, que **ORDENA** que el **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO** cumpla con **PAGAR** a la demandante **DOÑA ANA DEL ROSARIO FRIAS CHAVEZ**; la **MODIFICARON:** en el monto; **ORDENARON** que el emplazado pague la suma de **S/ 83,633.34 (OCHENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS TREINTA Y TRES CON 34/100 SOLES)** más intereses legales y financieros.

En los seguidos por la sucesión procesal de doña **ANA DEL ROSARIO FRIAS CHAVEZ** contra la **SERVICIO NACIONAL DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS POR EL ESTADO-SERNANP**, sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese. jasc.