



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Sumilla: Toda prestación de servicios, subordinada y remunerada constituye un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral de la actividad privada. El concurso público de méritos, como requisito para el ingreso mediante concurso público de méritos, no es exigible a los trabajadores cuya condición es la de obrero.

Lima, veintiocho de septiembre de dos mil veintitrés.

**LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL
TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:**

vista la causa número doce mil cinco guion dos mil veinte, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación que ha interpuesto la **Procuradora Pública del Ministerio de Agricultura y Riego**, contra la sentencia de vista de fecha cuatro de noviembre de dos mil diecinueve, que confirma la sentencia apelada de fecha once de abril de dos mil diecinueve, que declara fundada en parte la demanda, ordenando la reposición del demandante en el centro de trabajo, así como el pago de S/ 37,610.16 por concepto de reintegro de remuneraciones beneficios sociales. Con lo demás que contiene.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

El recurso de la demandada ha sido declarado procedente por las siguientes causales:



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

- (i) Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú.**
- (ii) Infracción normativa de los artículos 1764 y 1766 del Código Civil.**
- (iii) Infracción normativa del artículo 5 Ley 28175 –Ley Marco del Empleo Público-.**
- (iv) Infracción de la Ley 28411 –Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.**

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. Debido proceso y motivación de resoluciones judiciales.

En principio, es cierto que la debida motivación de resoluciones judiciales, como garantía del debido proceso, exige que el Juez sustente sus decisiones en datos objetivos que le proveen las partes y el Derecho; sin embargo, también es cierto que, no todo ni cualquier error eventual que pudiesen contener dichas decisiones, supone una afectación al contenido esencial de la garantía de la debida motivación, tal y conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en su vasta jurisprudencia¹.

Siendo ello así, solo en los casos en donde los vicios de motivación resulten sumamente graves, de tal manera que no admitan posibilidad de subsanación, convalidación o corrección², se podrá decir que el Juez ha transgredido la garantía de la debida motivación de resoluciones judiciales. Queda descartado con ello, la posibilidad de sustentar –por el recurrente- la infracción del artículo 139, inciso 3 y 5, de la Constitución Política del Perú, en aspectos de fondo de la litis, tales como la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación

¹ Por citar solo algunos ejemplos, se señalan las sentencias de los Expedientes 1480-2006-AA/TC (fundamento 2), 5601-2006-PA/TC (fundamento 3), 728-2008-PHC/TC (fundamento 7) y 1084-2022-PA/TC (fundamento 7).

² Técnicas procesales de conservación del acto procesal, previsto en el artículo 172 del Código Procesal Civil.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

de una o más normas del derecho sustantivo, así como en el *mero* cuestionamiento de los hechos que las instancias de mérito han dado como acreditados.

SEGUNDO. A partir de lo señalado, se desprenden las razones por las cuales la denuncia de infracción del debido proceso y de la debida motivación de resoluciones judiciales, declarada procedente excepcionalmente, resulta infundada. En efecto, la Sala Laboral ha confirmado la estimatoria de la demanda, en virtud a los hechos postulados por las partes, la prueba aportada y actuada en el proceso y a la interpretación y aplicación de las normas que integran nuestro ordenamiento jurídico, dando respuesta a los agravios expuestos en el recurso de apelación, conforme al principio "*tantum devolutum quantum appellatum*" contemplado en el artículo 370 del Código Procesal Civil. Y es que, para desestimar la impugnación formulada por la demandada contra la sentencia de primera instancia, la Sala Laboral ha señalado que el actor - como obrero- tiene derecho a la reposición en el empleo y al pago de los beneficios sociales reclamados en la demanda, pues, en los hechos, ha tenido un contrato de trabajo que se ha extinto por voluntad unilateral del empleador y sin mediar causa justa para ello.

Es decir, la recurrida contiene una motivación adecuada sobre la absolución de la apelación formulada por la parte demandada; de ahí que la causal declarada procedente por infracción al artículo 139, incisos 3 y 5, de la Constitución Política del Perú, es infundada.

Cabe precisar que lo decidido respecto de esta infracción, no vincula al Tribunal Casatorio sobre el sentido de la decisión de fondo de la recurrida, pues, la misma será objeto de revisión en la absolución de las causales de



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

fondo, que han sido declaradas procedentes en la calificación del recurso de casación.

TERCERO. Hechos jurídicamente relevantes determinados por las instancias de mérito

Los hechos jurídicamente relevantes para la dilucidación de la cuestión jurídica planteada con motivo del recurso de casación, que han sido determinados como hechos probados por las instancias de mérito, son los siguientes:

- Los trabajadores del demandado Instituto Nacional de Innovación Agraria están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo 003-97-TR.
- El demandante ha prestado servicios de vigilancia en las instalaciones del Anexo Cochamarca, cultivos, almacenes y animales que se ubican en el centro laboral, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2017.
- Producto de los servicios de vigilancia prestados por el demandante, éste ha percibido una contraprestación mensual (remuneración).
- Las labores del demandante han sido subordinadas por el empleador, a través de la emisión de órdenes y directrices por parte del Jefe inmediato del accionante, así como el establecimiento de un horario de trabajo.
- El demandante tiene la condición de obrero, debido a las labores que realiza.

En tal virtud, corresponde a este Tribunal Casatorio pronunciarse respecto a la cuestión jurídica planteada con motivo del recurso de casación, cual es, determinar: a) La naturaleza de la contratación del demandante y b) el ámbito



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

subjetivo de aplicación de los presupuestos de ingreso a la administración pública previstos en la Ley 28175.

CUARTO. El estatuto de protección laboral en nuestro país y la presunción de laboralidad.

El artículo 22 de la Constitución reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, en los siguientes términos: “Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona”³

El artículo 23 de la misma Carta Magna reconoce que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, reconoce una especial protección a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan y, en tanto es relevante para la dilucidación de la discusión jurídica planteada, el indicado artículo 23 de la Carta Magna reconoce como derecho fundamental que: “Artículo 23.- (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...)”

Asimismo, el artículo 26 de la Constitución *acoge* el principio de igualdad sin discriminación, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio protector, los que deben ser plenamente garantizados en toda relación laboral, en tanto prescribe:

- Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

³ El Tribunal Constitucional sobre el derecho al trabajo ha señalado lo siguiente: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La principal manifestación de la protección constitucional antes citada viene a ser la presunción de laboralidad regulada en el artículo 4 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR – en adelante LPCL- que establece:

Artículo 4.- 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 de 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.

La presunción de laboralidad desarrolla –y concreta- principios que integran el estatuto de protección laboral, como es el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad, el principio de causalidad; razón por la cual, es concebida por la doctrina⁴ como:

(...) el instrumento diseñado por los ordenamientos laborales, desde su etapa germinal, para solventar este tipo de inconvenientes, facilitando a quienes

⁴ Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La presunción de laboralidad: una pieza clave para el rearme institucional del derecho del trabajo en el Perú. Laborem N°3. octubre de 20 21. Página 43-44.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

alegan su exclusión ilícita del terreno laboral la acreditación de la subsistencia de un vínculo de este tipo (...) por tanto, es válido identificarla como (...) una manifestación más del carácter tutelar del Derecho del Trabajo.

Sobre el principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional en el Exp.1944-2002-AA/TC, ha señalado que: “[...] 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”.

Resulta claro hasta aquí, que elucidar un hecho prefiriendo lo que ocurre en la realidad y pretiriendo las formas es para la jurisdicción del trabajo, un imperativo constitucional y legal. Sobre el principio de continuidad y causalidad en la contratación laboral, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el sentido que:

El régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento).

Estos principios constitucionales laborales que integran el estatuto de protección laboral consagrados expresamente en la *norma normarum*, como lo evidencia la doctrina jurisprudencial vinculante citada, vienen a ser los parámetros que inspiran la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. Así lo establece también el Tribunal Constitucional en la STC 008-2005-AI/TC, al señalar que los principios constitucionales laborales son: “(...) reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (fundamento 20)”.

Y es que el contrato de trabajo, dada su naturaleza, amerita un estatuto de protección especial, de carácter tuitivo a favor del trabajador, debido a la existencia de disparidad *estructural*⁵ entre las partes contractuales: el trabajador y el empleador. Nuestra Constitución consagra, pues, un principio tuitivo a favor del trabajador que se infiere de las propias normas constitucionales laborales (artículo 23 y 26 de la Constitución) y que son consecuencia inexorable del principio del Estado social y democrático de derecho que se desprende del artículo 43 y 3 de la Constitución (STC 1121-2001-AA/TC, fundamento 12, b).

QUINTO. Sobre el caso concreto.

Los elementos fácticos determinados por las instancias de mérito, resumidos en el considerando tercero de la presente sentencia, y sobre los cuales este Tribunal no tiene facultades de controlar (*determinación de la questio facti*), justifican plenamente el juicio de subsunción realizado por la instancia de mérito, tanto del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –en adelante LPCL–, como también del artículo 9 del citado Texto Ordenado, porque este último numeral de la LPCL desarrolla uno de los elementos del contrato de trabajo previsto en el artículo 4 de la LPCL precitado, esto es, los rasgos de la subordinación, entre ellos, la dirección del empleador en la organización de las labores, la reglamentación de las labores, el control en la ejecución de las actividades del prestador de servicios, la facultad de introducir cambios en las condiciones laborales (días,

⁵ Estructural, en tanto se replica o repite cada vez que se configura el supuesto de hecho que regula el contrato de trabajo.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

horas de trabajo, forma y modalidad de la prestación de las labores) y la de sancionar disciplinariamente el incumplimiento de las obligaciones laborales.

En otras palabras, la Sala Laboral ha determinado correctamente la norma que resuelve el caso, según la cual, en toda prestación de servicios subordinada y remunerada se presume la existencia de un contrato de trabajo, descartándose, con ello, la existencia de una relación laboral civil (locación de servicios) regulada en los artículos 1764 y 1766 del Código Civil.

SEXTO. Es más, anótese que toda esta discusión propuesta por la demandada en su recurso de casación, en puridad, carece de relevancia jurídica, porque desde el año 2010 rige en el Perú la presunción de laboralidad, prevista en el artículo 23.2 de la Ley 29497 –Ley Procesal del Trabajo, en adelante LPT-, la cual tiene por objeto facilitar la prueba en conflictos donde parte del objeto de prueba consiste en determinar la naturaleza laboral de los servicios; técnica procesal que se justifica plenamente en nuestro entorno social y económico, considerando que el 76.1% del empleo en el Perú es informal⁶, en cuya coyuntura la presunción de laboralidad manda un mensaje al mercado de trabajo, para el respeto y la observancia de las normas laborales, el trabajo decente y las buenas prácticas de la observancia de las normas laborales, propugnadas por la Organización Internacional de Trabajo⁷.

⁶ Así el Informe Técnico del 2 de junio de 2022, del Instituto Nacional de Estadística e Informática, señala que “En el año móvil abril 2021-marzo 2022, la tasa de empleo informal del país, fue de 76,1% (...)”.

⁷ En efecto, la Organización Internacional de Trabajo ha señalado que, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social – se convirtieron en elementos centrales de la nueva agenda 2030 de desarrollo sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la Organización Internacional de Trabajo y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

SÉPTIMO. En efecto, la presunción de laboralidad constituye una técnica de facilitación probatoria integrada a las reglas de carga subjetiva de la prueba previstas en el artículo 23 de la LPT y que tiene la *ratio*, en armonía con los 22, 23 y 43 de la Constitución, de establecer mecanismos de equiparación probatoria, en un contexto de asimetría negocial de las partes, que se ve reflejado en las posibilidades reales de acceso a la prueba de las partes en conflicto.

Desde esta perspectiva, la presunción de laboralidad integra la primera y principal regla de carga de la prueba atribuida por la Ley al prestador del servicio. Ciertamente la carga de la prueba de la existencia del contrato de trabajo atañe al prestador del servicio, pero no de manera absoluta, pues, esta se encuentra fuertemente relativizada por la regla del artículo 23.2 de la LPT, la misma que aligera el peso probatorio del prestador del servicio al constreñir su carga de probanza a solo a uno de los tres elementos del contrato, la prestación personal de servicios, componente que, además, es de más sencilla probanza.

En efecto, en términos de dificultad de probanza, resulta mucho más sencillo probar el hecho de la ejecución personal de los servicios, frente -por ejemplo- a la demostración del componente “subordinación”. Este último, como es sabido, resulta ser el componente de más difícil acreditación, por su gran complejidad jurídica, en tanto, la subordinación supone –de parte del empleador- un conjunto de conductas empresariales orientadas a dirigir, fiscalizar y sancionar la prestación de los servicios y, de parte del trabajador, supone un complejo conjunto de actividades que, siempre en el contexto de la prestación de servicios, denota sujeción, obediencia y/o cumplimiento de las directivas u órdenes empresariales.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

OCTAVO. Es evidente, a la luz del precepto contenido en el art. 23.2 de la LPT, que es voluntad de la Ley y de la Constitución del Estado, relevar al prestador del servicio, del excesivo peso probatorio que supone tan complejo escenario fáctico y jurídico (la subordinación); no de otra forma se interpreta, literal y finalista la referida regla cuando prescribe: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

La conclusión precedente supone interpretar la referida regla en el sentido que, en puridad, la carga de la prueba del contrato de trabajo no debería ameritar mayor dificultad en su consagración procesal del caso concreto, si es que el trabajador logra demostrar el elemento de la prestación personal de servicios; pues, a partir de allí, el órgano jurisdiccional no está facultado, sino compelido por la norma imperativa (artículo 9 del Título Preliminar del Código Procesal Civil –en adelante CPC-) arribar a la conclusión jurisdiccional respecto de la acreditación del contrato de trabajo.

En el iter del razonamiento probatorio que aquí se plantea, el Juez de Trabajo solamente puede alterar la conclusión jurisdiccional arribada, respecto a la existencia del contrato de trabajo, si el demandado a quien se le atribuye la condición de empleador, logara demostrar en contrario, el carácter autónomo de los servicios. He allí el carácter dinámico de la prueba del contrato de trabajo, la cual, a modo de péndulo se desplaza en un primer momento a la posición del demandante, correspondiéndole acreditar la prestación personal del servicio. Una vez satisfecha esta carga de la prueba, el péndulo se desplaza hacia la posición del demandado, quien asume por mandato legal la carga de la prueba de desvirtuar dicha presunción *iuris tantum*, demostrando el carácter autónomo o no subordinado de los servicios. Si esto último no llegara a ocurrir, la presunción legal de la existencia del contrato de trabajo, ocupará la



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

conclusión jurisdiccional definitiva, aplicando el Juez el proceso la regla de juicio a la parte demandada por no haber logrado demostrar en contrario el carácter no laboral o excluido de los servicios.

En efecto, si el Juez llega a comprobar la suficiente satisfacción probatoria de la prestación personal de servicios, el demandado todavía tiene la opción y el derecho de probar en contrario, el carácter no laboral (léase autónomo) de los servicios prestados. Si esta prueba en contrario se concretase de manera eficaz, la regla de juicio recaerá sobre el prestador del servicio, en cuyo caso la demanda será infundada conforme al artículo 200 del CPC; empero, si la prueba en contrario no se produjera, que es lo que ciertamente ocurre la mayoría de las veces, entonces la regla de juicio de la artículo 200 del CPC, como se reitera, recaerá sobre el demandado al que se le atribuye la condición de empleador. De la aplicación de dicha regla de juicio, según la regla del artículo 23.2 de la LPT, el contrato de trabajo queda acreditado, con mediación, claro está, de la presunción de laboralidad. A partir de ese momento y, para todo efecto legal, el Juez deberá entender plenamente configurado el contrato de trabajo y sobre esa base podrán ser analizados los demás aspectos jurídicos y probatorios que el caso amerite.

NOVENO. Ahora, es sumamente importante precisar que el Juez, cuando resuelva la litis, diferencie claramente los escenarios de valoración de la prueba y aplicación de la carga de la prueba, no solo por los componentes que cada uno de ellos tiene, sino también por los momentos de aplicación y las consecuencias que se derivan de los mismos.

9.1. Sobre el carácter residual de la aplicación de la carga probatoria.

Conforme señala la doctrina:



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

La carga material de la prueba es una auténtica regla de juicio; es decir, **no opera en la fase probatoria, sino en un momento posterior, cuando el órgano judicial va a tomar su decisión.** Estas reglas de juicio **actúan sólo ante una situación precisa: cuando hay ausencia o falta de prueba;** es decir, cuando hay un hecho que es incierto y el juez tiene dudas a la hora de resolver⁸ (negredo nuestro).

También se refiere que:

Desde este punto de vista la teoría o doctrina de la carga de la prueba tiene un destinatario directo y concreto: el juez; de ahí que actúa en el momento en que se forma la sentencia. Teniendo en cuenta esta circunstancia, debemos reconocer que la naturaleza de las reglas sobre carga (material) de la prueba es una regla de juicio de carácter obligatorio, que impone al juez actuar conforme a una determinadas pautas cuando se presenta el presupuesto de la incerteza en la prueba de los hechos; especificando quién debe cargar con las consecuencias de la falta de prueba⁹.

Es decir, la valoración de la prueba constituye el primer ejercicio que debe agotar el Juez en su razonamiento, determinando si las partes, a través de prueba directa (declaración de parte, testimoniales, documentales, pericia e inspección judicial) o indirecta (indicios, presunciones o ficción legal), han probado o no los hechos del conflicto jurídico. De verificar que la prueba directa o indirecta, acredita el hecho controvertido, el Juez declarará fundada la pretensión (del demandante o de la demandada), justificando dicha decisión. En caso no se presente dicho supuesto, el Juez, recién en un momento posterior, debe acudir a las reglas de la carga subjetiva y objetiva de la carga

⁸ GORELLI, Juan. La carga de la prueba en el proceso laboral español. Revisado en <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem8-85-117.pdf>

⁹ SAN CRISTOBAL, J.M.: "La valoración judicial de la prueba: prueba válida y lícita en los despidos disciplinarios y económicos", Justicia Laboral n° 18, página 25.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

de la prueba, identificando la parte a quien le correspondía acreditar el hecho controvertido, derivando en su contra las consecuencias de su improbanza, básicamente considerar probado el hecho alegado por su contraparte.

9.2. Diferencia entre valoración de la prueba y cargas de prueba.

La valoración de la prueba es un proceso racional complejo a partir del principio de libre y razonada valoración de la prueba acogido por el artículo 197 del CPC y supone un conjunto de actividades cognitivas y valorativas que decantan en el convencimiento del juez respecto de los hechos en controversia, cuyo abordamiento en profundidad desborda los alcances del presente análisis. Sin embargo, nos limitaremos a expresar que, tratándose de la valoración de la prueba, el Juez puede llegar al convencimiento de la *verdad* de los hechos a través de prueba directa o indirecta. Sobre la prueba directa, esta es definida como aquella en la que el hecho principal que se pretende probar y del que depende la decisión surge directa y espontáneamente, sin mediación alguna ni necesidad de raciocinio, del medio o fuente de prueba y es capaz por si sola de fundar la convicción¹⁰.

Para efecto del presente análisis, siguiendo la sistemática del CPC, por prueba indirecta nos estamos refiriendo a los sucedáneos de prueba regulados en los artículos 276, 277 y 283 de dicho código, entre los cuales, tenemos a los indicios la ficción legal y las presunciones, precisando que según los artículos 277, 278 y 281, estas pueden ser de dos tipos, presunciones legales y presunciones judiciales o presunciones *hominen*. La doctrina más autorizada reconoce que estos medios de prueba indirectos también constituyen fuente de certeza judicial, al definirse a la prueba indirecta como aquella “1º) en la que el

¹⁰ GASCON, Marina y GARCIA, Alonso. *La argumentación en el derecho. Algunas cuestiones fundamentales*. Palestra Editores S.R.L. Lima. Pág. 371



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

hecho principal que se quiere probar no surge directamente del medio o fuente de prueba, sino que se precisa además del razonamiento y 2º) es incapaz por sí sola de fundar la convicción judicial sobre ese hecho”¹¹.

Es bajo esta óptica holística o integral del fenómeno probatorio que el Juez despliega el proceso valorativo de la prueba, al cabo del cual enuncia los hechos que considera probados, pero al mismo tiempo cabe la posibilidad que, en forma paralela, descubra y enumera un conjunto de hechos controvertidos que las partes no han logrado demostrar, por ninguno de los mecanismos antes enunciados. Es este el escenario para que el Juez active, en forma residual, su razonamiento en torno a las reglas de carga de la prueba, las cuales, solo se activan una vez que el Juez ha logrado seleccionar aquellos hechos improbados o carentes de probanza, en cuyo momento el Juez recurre recién a las reglas subjetivas de carga de la prueba, a efecto de identificar a la parte procesal responsable de la improbanza de determinado hecho controvertido.

Una vez producida tal identificación, el Juez, en su razonamiento, despliega una última fase dedicada a hacer recaer la regla de juicio respecto de aquella parte que pese a ser la titular de la carga de la prueba, no llegó a satisfacerla. Dicha regla de juicio, positivada en el artículo 200 del CPC supone básicamente resolver en contra de la parte que incumplió su carga de prueba. En el proceso laboral, en el cual el onus probandi se encuentra invertido, merced a las reglas de inversión por redistribución de la carga de la prueba, la aplicación de la referida regla de juicio, supone hacer recaer las consecuencias de la improbanza, generalmente, en cabeza del empleador demandado, salvo que, la regla de juicio deba recaer en perjuicio del trabajador, lo cual, también es jurídicamente posible, aunque es menos frecuente.

¹¹ Ibidem. Pág. 371.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

En palabras de GORELLI, esa falta de certeza es suplida por las reglas de carga de la prueba, que indica al Juez cuál de las partes del litigio ha de resultar perjudicada por la falta de prueba de ese hecho esencial¹². Dichas consecuencias jurídicas se desprenden de los artículos 23 de la LPT y 200 del CPC, los cuales, prevén lo siguiente:

Artículo 23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

Artículo 23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Artículo 23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido. c) La existencia del daño alegado.

Artículo 23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

En el caso del artículo 200 del CPC, este prescribe: “Si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o

¹² Op. Cit. 14. Pág. 88



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

reconvención, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada”.

Según lo antes señalado, en su razonamiento probatorio, el Juez deberá atenerse a los siguientes momentos:

- a) En primer lugar, deberá agotar la valoración de la prueba aportada por las partes y actuada en el proceso (directa o indirecta), para luego verificar si el supuesto de hecho de la norma que resuelve el caso, se encuentra probado. De haberse acreditado, deberá estimar la pretensión ya sea del demandante o la demandada.
- b) En un segundo momento, en caso de no haberse probado el supuesto de hecho de la norma que resuelve el caso (de manera directa ni indirecta), el Juez deberá verificar quien era la parte obligada a probarlo, para luego establecer las consecuencias jurídicas que se desprenden de su improbanza (artículo 200 del CPC).

DÉCIMO. En tal sentido, cuando la Sala Laboral ha resuelto la litis, concluyendo que de la valoración de la prueba y de la aplicación de las reglas de juicio se desprende la configuración de los elementos del contrato de trabajo a plazo indeterminado y bajo el régimen laboral de la actividad privada; no han incurrido en error de inaplicación de los artículos 1764 y 1766 del Código Civil, por cuanto dichos artículos regulan la contratación de servicios de carácter autónoma, siendo que –en el caso concreto–, estos han tenido la calidad de subordinados. En tal sentido, la denuncia de infracción de los artículos 1764 y 1766 del Código Civil, deviene en infundada.

DÉCIMO PRIMERO. Sobre la exigencia del ingreso por concurso público.



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

La demandada refiere con motivo de su recurso de casación, que al momento de resolver la Sala de mérito ha amparado la pretensión de reposición sin tener en cuenta que el demandante no ha ingresado por concurso público de méritos, a pesar que ello ha sido regulado en la Ley 28175 –Ley Marco del Empleo Público, en adelante LMEP- a través de su artículo 5.

Ahora, sobre el particular, anótese que la aplicación de esta regla sustantiva a los trabajadores de la administración pública que están sujetos a contratación precaria, ha sido objeto de interpretación por parte del Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente 5057-2013-AA/TC, según el cual:

18. Siguiendo los lineamientos de protección contra el despido arbitrario y del derecho al trabajo, previstos en los artículos 27° y 22° de la Constitución, 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 N° 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 N° 728 para el sector privado”. (fundamento 16).

DÉCIMO SEGUNDO. Ahora, en cuanto a los alcances del precedente vinculante en mención, específicamente respecto de los obreros, el Tribunal Constitucional en la STC N° 6681-2013-PA/TC, de fecha veintitrés de junio de dos mil dieciséis, dictada en el caso Cruz Llamos, la misma que tiene calidad de Doctrina Jurisprudencial vinculante, conforme al artículo VII del Título



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

Preliminar del Código Procesal Constitucional, ha señalado en los fundamentos 10 y 11, lo siguiente:

10. Asimismo, como se sabe, el “precedente Huatuco” promueve que el acceso, la permanencia y el ascenso a dicha plaza atiendan a criterios meritocráticos. Al respecto, es claro que no tendría sentido exigir este tipo de estándar para la reposición laboral si se tratara de plazas que no requieren tomar en cuenta esas consideraciones, ya que por la naturaleza de las funciones desempeñadas no nos encontramos ante supuestos vinculados al ingreso a la carrera administrativa.

11. Señalado esto, es claro que el ‘precedente Huatuco’ solo resulta de aplicación cuando se trata de pedidos de reincorporación en plazas que forman parte de la carrera administrativa, y no frente a otras modalidades de función pública. Esto es especialmente relevante, pues 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.º 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)” (énfasis nuestro).

DÉCIMO TERCERO. En efecto, en el caso Huatuco, recaído en la STC 5057-2013-AA/TC, el Tribunal Constitucional establece como precedente vinculante en su fundamento 18, que no tienen derecho a la reposición aquellos trabajadores del sector público, sujetos al régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, que no ingresaron por concurso público de méritos, para



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Sin embargo, el mismo Tribunal Constitucional en la STC N° 6681-2013 Lambayeque, delimitando el ámbito de aplicación del precedente vinculante Huatuco, establece que el concurso público solo resulta exigible para el acceso al empleo público en plazas que formen parte de la carrera administrativa, condición que no tienen los obreros de la Administración Pública. Es decir, a los obreros no les es exigible el concurso público por no formar parte de la carrera administrativa. Conclusión a la que arriba el Tribunal Constitucional a partir de la correcta interpretación y aplicación no solo del artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, sino también del artículo 40 de la Constitución. En ese mismo sentido se ha pronunciado esta Corte Suprema, citando por todos, las casaciones laborales N° 21082-2017 Cajamarca, N° 224-2019 Lima Este y N° 1307-2019 Lambayeque.

DÉCIMO CUARTO. Siendo ello así, el artículo 5 de la Ley 28175 no resulta aplicable a los obreros, pues el precedente Huatuco tiene como objeto restringir el acceso al empleo público de aquellos trabajadores del Estado que no ingresaron por concurso público de méritos; sin embargo, dicho requisito solo resulta exigible a aquellos trabajadores que busquen la reincorporación en un puesto de trabajo que forme parte de la carrera administrativa, que no es el caso de los obreros, conforme a lo desarrollado *supra*; de ahí que la denuncia de infracción de la Ley 28175 deviene en infundada.

DÉCIMO QUINTO. Sobre las normas presupuestales.

Del recurso de casación se advierte que la entidad demandada señala que no se puede incrementar las obligaciones que no tienen marco legal y presupuestal, pues implicaría la vulneración de las normas constitucionales y legales que regulan el presupuesto de la Administración Pública, tal como



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

sucede con la Ley 28411. Al respecto debemos señalar que la decisión de ordenar la reposición del actor en el centro de trabajo, el reintegro de sus remuneraciones y el pago de sus beneficios sociales, sí tienen basamento legal y constitucional, conforme se desprende de los artículos 22, 23, 24, 25 y 26 inciso 1 de la Constitución, 1 de la Ley 25129, 1 de la Ley 27735, entre otros.

DÉCIMO SEXTO. Sobre la aplicación de las normas presupuestarias, lo que plantea la demandada es anteponer las normas presupuestales para desestimar la demanda de inscripción en planillas y pago de beneficios sociales. Al respecto, debemos señalar que las normas de orden presupuestal no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo y, por ende, la obligación de reposición, pues entender lo contrario importaría vaciar de contenido a la garantía contenida en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado que precisa que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, y que ninguna relación laboral puede desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. En este escenario, las normas de carácter presupuestal de ninguna manera pueden prevalecer frente al imperativo de tutelar el trabajo subordinado, de tal manera que, las rigurosas reglas presupuestarias, no constituyen un motivo para la inobservancia de los derechos laborales de todo trabajador, deviniendo por ello en infundada la denuncia de infracción de la Ley 28411.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso interpuesto por la **Procuradora Pública del Ministerio de Agricultura y Riego**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha cuatro de noviembre de dos mil diecinueve. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los



**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA**

**CASACIÓN N° 12005-2020
CAJAMARCA
REPOSICIÓN Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

seguidos por Manuel Romero Mendoza contra el Instituto Nacional de Innovación Agraria - INIA, sobre reposición y otros; y los devolvieron. Ponente señor Castillo León, Juez Supremo.

S.S.

ARIAS LAZARTE

CASTILLO LEÓN

TORRES GAMARRA

PINARES SILVA DE TORRE

YANGALI IPARRAGUIRRE

Erfr/fps