

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

SEÑORES

YRIVARREN FALLAQUE

RUNZER CARRION

BURGOS ZAVALAETA

RESOLUCION N° 05

Lima, 26 de mayo del 2022

VISTOS

En Audiencia Pública de Oralidad del 19 de mayo de 2022, interviene como Juez Superior ponente el Señor José Martín Burgos Zavaleta.

ASUNTO

Viene en revisión la Sentencia N° 405-2021 de fecha 30 de diciembre de 2021, obrante en autos que:

- i) **DECLARA CARENTE DE OBJETO** emitir pronunciamiento sobre las excepciones de incompetencia por razón de la materia y falta de agotamiento de la vía administrativa, al haberse desistido de las mismas, la demandada.

- ii) **DECLARA FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA** contra el **REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL – RENIEC**, sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios económicos; en consecuencia: Declaro **DESNATURALIZADOS** los contratos suscritos entre las partes en el periodo 07 de marzo de 2007 al 30 de junio de 2008, e **INEFICACES** los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes desde el 01 de julio de 2008 en adelante, **declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 07 de marzo de 2007 en adelante.**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

- iii) **ORDENA** que la demandada pague a la parte demandante la suma de **S/. 140.390.00 (CIENTO CUARENTA MIL TRESCIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES)** por concepto de gratificaciones, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional y bonificación por escolaridad, más intereses legales laborales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
- iv) **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con constituirse en depositaria de la CTS de la actora del periodo 07 de marzo de 2007 al 31 de octubre de 2015 por el monto de **S/40,266.67 soles**, y del periodo 01 de noviembre de 2015 al 28 de febrero de 2020 deposite en la cuenta CTS de la actora el monto de **S/22,166,67 soles**.
- v) **DECLARA FUNDADA EN PARTE** el extremo que se solicita pago de beneficios sindicales, en la suma de **S/.84,151.50 (OCHENTA Y CUATRO MIL CIENTO CINCUENTA Y UNO CON 50/100 SOLES)**, por concepto de refrigerio, canasta navidad (2008-2011) y transporte (laudo 2008), aumento de sueldo básico, cierre de pliego (laudo 2011), incremento de remuneraciones (laudo 2012).
- vi) **FACULTA** a la demanda a realizar las deducciones o retenciones conforme a lo estipulado en el fundamento 14 de esta sentencia.
- vii) **DECLARA INFUNDADA** la demanda en los extremos de asignación familiar (laudo 2008), canasta navidad (laudo 2012, laudo 2013), uniforme (laudo 2008 y laudo 2012), cierre de pliego (laudo 2012 y laudo 2013).
- viii) **DECLARA IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo de asignación familiar proveniente de fuente legal.
- ix) **EXONERA** a la demandada del pago de costas, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia previa presentación de documento idóneo que

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

acredite los pagos respectivos. En mérito al recurso de apelación formulada por la parte demandada.

AGRAVIOS:

- La demandada acusa que:
 - a. Que, el Juzgado no ha analizado correctamente los hechos ni la normatividad aplicable al caso. Es así que no obstante el impedimento legal que tiene la demandada para celebrar contratos de naturaleza laboral con sus locadores, sobre todo el correspondiente al régimen privado, se ha ordenado el pago de beneficios sociales. El fallo judicial tiene su sustento en la aplicación del principio de primacía de la realidad, desconociendo otro principio de mayor trascendencia y relevancia como es el de legalidad que constituye la suprema garantía individual de la absoluta fidelidad a la ley y a su cumplimiento; la cual garantiza el pleno funcionamiento del Estado de Derecho; por consiguiente, ha debido ser tomado en cuenta por encima del referido principio de primacía de la realidad.
 - b. Que, a partir del mes de julio del 2008 igualmente por mandato legal el demandante suscribió los contratos administrativos de servicios conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1057, cuya constitucionalidad ha sido reconocida expresamente por el Tribunal Constitucional por lo que no corresponde el pago de los beneficios demandados por el período CAS, pues los mismos no son reconocidos ni por el Decreto Legislativo N° 1057 ni por su reglamento.
 - c. Siendo que el régimen laboral bajo el cual el demandante viene prestando servicios en la institución, es el régimen laboral CAS, temporal y propio del estado, no corresponde su incorporación en planillas de la institución bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

- d. Conforme a lo establecido por el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, el ingreso a las planillas en el sector público, únicamente procede, vía concurso público de méritos, a una plaza presupuestada y vacante de naturaleza indeterminada.
- e. La parte demandante no ha acreditado haber ingresado a la entidad vía concurso público de méritos, sin considerar que el cargo que ostentaba hasta antes de su licencia sin goce de haber, esto es, el cargo de Jefa de Oficina Registral, se encuentra considerado dentro de la carrera administrativa de la entidad, por lo que el ingreso vía concurso público es necesario, caso contrario se vulnera lo establecido por el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.
- f. Si bien se reconoció a la demandante un vínculo laboral a plazo indeterminado; el Decreto Legislativo N° 1440 (que describe el Principio del Equilibrio Presupuestario) prescribe que está prohibido incluir autorizaciones de gastos sin el financiamiento correspondiente; siendo que, el Art. 8° de la Ley N° 31084 que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021 prescribe lo siguiente: “Prohíbese el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento (...)”.
- g. Las normas presupuestales son restrictivas y la Ley de presupuesto público prohíbe la creación de plazas a no ser que las mismas sean por concurso público a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil; además, el obligar al Estado, vía mandato judicial, a otorgar presupuesto para la creación de una plaza para un trabajador que no ha ingresado a la función pública por concurso público, contravendría no solo el principio de equilibrio presupuestario, sino también, como se ha indicado, la Ley Marco del Empleo Público, la Ley del Servicio Civil, el principio de igualdad de oportunidades para acceder a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, el principio de mérito, así como el artículo 8° de la Ley del Presupuesto Público, entre otras normas internacionales que protegen al mérito como elemento *sine qua non* para el ingreso a la “función pública”, siendo esta última denominación la que engloba a todas las formas laborales que contiene el Estado para el

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

servicio público que brinda (independientemente de sus regímenes laborales o sistemas de gestión).

- h. El juzgador debió advertir que no obstante al reconocerle un derecho a la demandante, se está vulnerando otros principios que son de carácter constitucional, como el acceso al trabajo en igual de condiciones (principio de igualdad) y el principio de meritocracia y transparencia previstos por la Ley Marco del Empleo Público; tampoco se ha considerado a la carrera administrativa como bien jurídico que también debe ser protegido, la cual está prevista por el artículo 40° de la Constitución Política del Estado, puesto que el acceso de personal vía mandato judicial permitiría posiblemente un servicio no idóneo (porque no ingresó por concurso público), lo que iría en detrimento del servicio público (que es finalidad fundamental del Estado).
- i. Conforme se acredita con el informe elaborado por la Gerencia de Talento Humano, respecto a los días en los cuales la demandante no prestó servicios en la entidad, durante los meses de setiembre del 2018 y diciembre del 2019 la demandante hizo uso de una licencia sin goce de haber. Específicamente la demandante no prestó servicios en la entidad, conforme al documento en comentario, entre el **7 de setiembre al 7 de octubre del 2018 y entre el 27 de diciembre del 2019 al 25 de enero del 2020**. En ese sentido la liquidación efectuada por el juzgado indebidamente reconoce el pago de beneficios sociales y convencionales por dos meses en los cuales la demandante no prestó servicios en la entidad.
- j. **Respecto al pago de gratificaciones.** El juzgado no ha considerado que, conforme se acredita con la boleta de pago correspondiente, en el mes de julio del año 2014 el aguinaldo de fiestas patrias ascendió a la suma de S/ 500.00 por mandato del Decreto de Urgencia N°0001-2014 el cual otorgó un bono adicional de S/ 200.00. La liquidación recogida en la sentencia sólo reconoce un abono de S/ 300.00 en vez de los S/ 500.00 realmente abonados.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

- k. Respecto al reconocimiento de beneficios convencionales, señala que conforme se desarrolló en su escrito de contestación de demanda, la demandante prestó servicios en la entidad en un cargo de confianza al desempeñarse como Jefa de Oficina Registral de sus agencias de Jesús María y Surco. En atención a ello y de conformidad con lo establecido expresamente por el artículo 42° de la Ley de Negociaciones Colectivas, no le corresponden los beneficios otorgados por los laudos arbitrales demandados.
- l. Sobre el Laudo arbitral 2008: refrigerio, movilidad, canasta navideña. El Juzgador no ha analizado detalladamente el texto del convenio colectivo del año 2008, pues en el mismo se establece expresamente que los beneficios llámese refrigerio y movilidad, son condiciones de trabajo destinados para un fin específico, por lo que no corresponde su pago en forma retroactiva al no haber ingresado al patrimonio personal de la demandante. Al tratarse de condiciones de trabajo no pueden constituir una ventaja patrimonial para el trabajador, situación que se concretaría si se ampara la presente pretensión.
- m. Los beneficios otorgados, se abonaban por día efectivo de labores, en ese sentido la liquidación efectuada por el juzgado ha considerado indebidamente el pago de los mismos por meses en los cuales la demandante no prestó servicios en la entidad al encontrarse con LICENCIA SIN GOCE DE HABER. En atención a ello no corresponde pago alguno entre el 7 de setiembre y el 7 de octubre del 2018 y entre el 27 de diciembre del 2019 y el 25 de enero del 2020.
- n. Laudos arbitrales 2011 y 2012: Aumentos remunerativos y bonificaciones por cierre de pliego. Conforme al propio tenor de los laudos arbitrales cuyo cumplimiento se demanda, los aumentos remunerativos se otorgaron en favor de los servidores que ostentaran alguna de los niveles ocupacionales de auxiliar, técnico o profesional, con contrato de trabajo vigente a la fecha de expedición del laudo.
- o. Siendo ello así resulta claro que fue la propia representación sindical negociadora que al momento de presentación del pliego de reclamos la que hace la distinción y no ostentado la

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

demandante ninguna de las categorías señaladas no le corresponde el aumento remunerativo.

- p. El Juzgador, contrariando expresamente lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley Marco del Empleo Público, otorga a la demandante, a efectos de hacerla acreedora del aumento remunerativo, el nivel ocupacional de técnico, sin concurso público de méritos. no puede corresponder al poder judicial, vía sentencia, otorgar nivel alguno a los trabajadores no solo por ser contrario a ley sino también porque vulnera la independencia administrativa y presupuestal de la entidad, resulta claro que el juzgador no puede solo por el afán de beneficiar al trabajador con el aumento otorgarle un nivel ocupacional sin concurso público.

FUNDAMENTOS

1. De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

VALORACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS

2. El artículo 197° del Código Procesal Civil señala: *“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”*.
3. A mayor abundamiento, cabe tener presente lo señalado por Marianella Ledesma Narváez: *“El principio de la unidad de la prueba regula la norma. Este principio señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomada una por una, sino aprehendido en su totalidad. Las pruebas que*

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

individualmente estudiadas pudiesen aparecer como débiles o imprecisas pueden complementarse entre sí de tal modo que unidas lleven al ánimo del juez, la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en la Litis”.¹

4. En ese sentido, la valoración e interpretación del conjunto de medios probatorios ofrecidos por ambas partes será efectuada por el Juez de acuerdo a su sana crítica dándole la debida interpretación y valor a los medios de prueba en concordancia con su experiencia y objetividad a la luz de las pruebas aportadas y de acuerdo a lo que prescriba la ley en determinado caso. Por tanto, este Colegiado está facultado de interpretar y valorar libremente la prueba dentro de los límites de su apreciación razonada y la sana crítica.

SOBRE LA ACTIVIDAD PROBATORIA

5. El presente proceso se tramita de acuerdo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, siendo así la carga de la prueba establece las siguientes reglas:

“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. (...).

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.*

¹ En: Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo 1 Pág. 457

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

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.*

23.5 *En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.*

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.”

6. Resulta relevante también precisar, que las “*disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa*”; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

SOBRE LA DESNATURALIZACIÓN

7. Estando a ello, conviene precisar que, según se aprecia, la demanda incoada en el presente proceso, versa sobre la desnaturalización de los contratos de Locación de Servicios y como consecuencia de ello, la nulidad de los contratos administrativos de servicios, declarándose una relación laboral de duración indeterminada desde el 07 de marzo del 2007 en adelante.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

8. Al respecto, resulta adecuado precisar que, el hecho que el Tribunal Constitucional haya confirmado la constitucionalidad del Decreto Legislativo N° 1057, no implica necesariamente que los contratos suscritos por las partes bajo dicha modalidad tengan validez, toda vez que en el presente caso, previo a la contratación administrativa de servicios, las partes han estado vinculadas formalmente bajo contratos de locación de servicios; por lo que es en dicho contexto, que debe ser evaluada la pretensión de autos, verificándose si se ha configurado el supuesto de desnaturalización alegado por la actora en el periodo de suscripción de contratos de locación de servicios, y con ello determinar la nulidad o no de los contratos administrativos de servicios análisis que, de acuerdo a lo planteado por la actora deberá ser evaluado en la sentencia; y, consecuentemente, deberá procederse a emitir un pronunciamiento sobre el fondo, respecto del periodo de contratación cuestionado.

**EN RELACIÓN AL PERIODO EN QUE EL ACTOR LABORÓ BAJO CONTRATOS DE
LOCACIÓN DE SERVICIOS**

9. La demandante prestó servicios para la demandada en los siguientes periodos: **i)** el 07 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2008, bajo contratos de locación de servicios; y **ii)** desde el 01 de julio del 2008 en adelante, bajo contratos administrativos de servicios.
10. De lo anterior se puede afirmar que la demandante ha laborado en forma continua e ininterrumpida al servicio de la demandada; en consecuencia, en análisis de la litis puesta a conocimiento se realizará tomando en cuenta la forma de contratación respectiva.
11. Sobre el particular, a efectos de absolver los agravios, este Colegiado estima necesario establecer previamente lo que se entiende por contrato de trabajo y cuáles son sus elementos constitutivos, y asimismo, diferenciarlo del contrato de locación de servicios que posee naturaleza civil.
12. Así, debe partirse indicando que, el **contrato de trabajo** es entendido como un acuerdo de voluntades por el cual una de las partes llamada *trabajador*, se compromete a prestar personalmente sus servicios en relación de subordinación a favor de la otra llamada

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

empleador, quien a su vez está obligado a pagar a favor de aquél una remuneración por los servicios prestados. En ese sentido lo tiene expuesto DE FERRARI, quien al referirse al respecto manifiesta que, el contrato de trabajo **“es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”**². En igual línea de ideas se ha expresado GÓMEZ VALDÉZ, al señalar que **“El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental.”**³

13. De las definiciones dadas, puede afirmarse que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son: **a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación**. Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección de la rama laboral.

14. En contraposición a ello, el **contrato de locación de servicios** es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un 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”**; en ese sentido, como lo afirma TOYAMA MIYAGUSUKU, en este tipo de contratos **“la prestación de servicios se realiza en forma independiente, sin presencia de subordinación o dependencia del contratado. El locador se encuentra sujeto al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato, pero sin llegar a una situación de dependencia jurídica frente a quien lo contrata”**⁴.

² DE FERRARI, Francisco. “Derecho del Trabajo”, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.

³ GÓMEZ VALDEZ, Francisco. “El contrato de Trabajo”. Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Derecho Individual del Trabajo” Primera Edición, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2011, p. 39.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

15. Estando a lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es **la subordinación**, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la **Sentencia N° 01846-2005-PA/TC**⁵, cuando señala: **“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). Así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado o dependiente consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio, entre otros supuestos, indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios. Es decir que, 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 ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil, por lo que en este caso es de aplicación el principio de primacía de la realidad”**.

16. En el caso materia de pronunciamiento, de los medios probatorios aportados por la demandante, se desprende que:

⁵ De fecha 20 de febrero de 2006.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

- a. Respecto a la **prestación personal de servicios**: En el presente caso, ambas partes señalan que en efecto en el periodo *07 de marzo de 2007 al 30 de junio de 2008*, se han encontrado vinculados bajo la suscripción de contratos de locación de servicios, así la parte demandante presenta de fojas 39 a 46 los contratos de locación de servicios suscritos, en los cuales se advierte de la **cláusula cuarta**: *"Se deja expresa constancia de que los servicios que se contratan por este acuerdo de voluntades, **deberá brindarse en forma personal por EL LOCADOR**, en consecuencia, las obligaciones que el mismo contrae a través del presente contrato, son de naturaleza indelegable, en virtud de que son sus condiciones personales y profesionales las que lo han motivado..."* (lo resaltado es nuestro); de tal manera de las propias cláusulas contractuales se tiene que el servicio prestado por la actora para la demandada en este periodo es uno realizado de manera personal e intransferible, por tanto, ha quedado acreditada la prestación personal de la actora.
- b. Respecto a la **subordinación**: En el presente caso, se advierte de los propios términos de los contratos suscritos durante el periodo locación (fojas 39 a 46) en la **cláusula quinta** se determina *"Constituyen obligaciones a cargo de EL LOCADOR, además de las señaladas por Ley, las que se detallan a continuación, quedando claro que la siguiente enumeración no es taxativa ni limitativa: **5.1 Desarrollar con eficiencia y responsabilidad los servicios que se le encomienden. 5.2 Velar por el cumplimiento y respeto de los fines e intereses de "EL COMITENTE", debiendo denunciar cualquier irregularidad o conducta contraria a ello. 5.3 Guardar reserva de toda información de "EL COMITENTE" a que tenga acceso en el cumplimiento de este contrato, reserva que debe mantener cinco (05) años después de haber concluido la relación contractual con "EL COMITENTE". 5.4 No emitir pronunciamiento alguno, privado o público, oral o por escrito, en nombre el "EL COMITENTE" o en nombre propio, sobre asuntos cualquiera fuera su naturaleza que puedan afectar a la Institución. 5 Responder por todos y cada uno de los***

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

bienes y/o materiales que le fueran asignados para la efectiva prestación del servicio..." (lo resaltado es nuestro).

- c. Es decir las actividades desarrolladas por la demandante en este periodo se encontraban supeditadas al cumplimiento de las actividades determinadas por la demandada siendo ésta (la demandada) quien brindaba todos los implementos para el desarrollo del servicio de la actora; de esta manera se advierte que las actividades las desarrollaba dentro de la estructura de la demandada cumpliendo con las directrices emanadas de su poder de dirección; en tal sentido, se debe determinar que en efecto el servicio prestado por la accionante era subordinado a la demandada.
- d. Respecto a la **remuneración**: Revisados los contratos obrantes en autos se advierte una retribución establecida de manera mensual a la actora por el servicio prestado, hecho que no ha sido negado por la demandada, por lo que considerando que el artículo 23° de nuestra Constitución Política señala que nadie se encuentra obligado a prestar trabajo sin recibir retribución alguna, debe considerarse que estos pagos constituyen remuneraciones por los servicios que la demandante prestaba.

17. De lo anterior se verifica que la emplazada ejercía una actividad de dirección y fiscalización sobre la prestación de servicios efectuadas por la accionante; debiendo precisarse que si bien el poder de subordinación otorga al empleador las facultades de dirección, fiscalización y disciplinarias, también lo es que para verificar dicho poder, como elemento esencial del contrato de trabajo, no es necesario que el empleador ejerza en los hechos las tres facultades que éste le confiere, sino que, basta con apreciarse sólo una de ellas para determinar la existencia de una relación laboral.

18. Es así que determinada la subordinación y demás elementos esenciales de un contrato de trabajo, debe aplicarse el **Principio de Primacía de la Realidad**, por el cual, conforme lo

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

tiene expuesto Plá Rodríguez *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos”*⁶. De igual forma conviene traer a colación lo manifestado por De la Cueva, en el sentido que *“La existencia de una relación de trabajo depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado y es que, como dice Scelle, la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad carecerán de todo valor”*⁷.

19. Cabe precisar además, que dicho principio ha sido recogido, por nuestra jurisprudencia nacional, en la Casación N° 2298-2004-Lima⁸ en los siguientes términos: *“Los órganos de instancia han tenido en cuenta que son elementos que configuran el contrato de trabajo: la remuneración, la prestación personal y la subordinación, y privilegiando lo ocurrido en el terreno de los hechos, a partir del mérito de la prueba actuada en el proceso que acredita la configuración de tales elementos, arriban a la conclusión que entre las partes existió una relación laboral de naturaleza indeterminada, de allí que no pueda pretenderse la aplicación de normas de naturaleza civil para definir formalmente la existencia de una relación de similar naturaleza como así se postula en la denuncia descrita en el numeral VIII, cuando es precisamente por valoración probatoria que se ha constatado la existencia de un contrato de trabajo a partir de la presencia, de entre otros elementos, de la subordinación, que se constituye en el elemento que viene finalmente a tipificarlo (...)”*.

20. Es desde esta óptica y dentro de este marco doctrinal y legal que se debe concluir que en el caso de autos se ha presentado una discordancia entre lo que obra en documentos y lo que ocurrió efectivamente, siendo que la calificación de una situación o relación jurídica de una

⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *“Los Principios del Derecho del Trabajo”*, Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 243.

⁷ DE LA CUEVA, Mario. *“Derecho Mexicano del Trabajo”*, Segunda Edición, México 1943, Tomo I, p. 381.

⁸ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano”, con fecha 31 de agosto de 2007.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

manera que no guarda conformidad con su naturaleza provoca el sometimiento de un régimen jurídico que no es el pertinente y que para resolver casos como el planteado, el Derecho del Trabajo ha construido el Principio de la Primacía de la Realidad por el que como reza un clásico aforismo del Derecho Civil *“las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina”* y que el Juzgador debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto como inválido.

21. En consecuencia, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral por el periodo de 07 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2008 bajo el régimen de la actividad privada. Además, durante el transcurso del proceso la demandada no ha desacreditado la afirmación de la actora respecto a la existencia del vínculo laboral que le une con la demandada, pues no solo basta negar la existencia de una relación laboral, sino que este debe ser probado, razón por la que se llega a la conclusión de que la relación desarrollada entre ambas partes, es una de naturaleza laboral de conformidad con la presunción de laboralidad señalada en el artículo 23.2° de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo.

**EN RELACIÓN A LOS SERVICIOS PRESTADOS POR LA DEMANDANTE EN MÉRITO A
LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS – CAS A PARTIR DE 01 DE
JULIO DEL 2008 EN ADELANTE**

22. En este contexto, en menester invocar uno de los pilares básicos del Derecho del Trabajo que lo constituye el **Principio de Continuidad** que, a la luz de la doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez⁹ *“Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.(sic). Asimismo y en cuanto a los alcances de este principio señala que *“(…) Una quinta consecuencia es la que no se puede convertir un contrato de duración indeterminada*

⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los Principios del derecho del Trabajo*. Depalma Buenos Aires, 1998, pp. 215 y 230.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

a un contrato de duración determinada”(sic).

23. Asimismo, corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como es el **Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**, que se encuentra contenido en el numeral 2) del artículo 26° de nuestra Carta Magna, el cual debe entenderse en palabras de Víctor Ferro Delgado¹⁰ en“(...) un elemento central de la protección que el ordenamiento laboral confiere al trabajador, toda vez que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador, y simultáneamente se reconociese a éste capacidad para renunciar o disponer de tales derechos. Es claro que en razón de su mayor poder de negociación, el empleador podría imponer como requisito para la obtención del empleo o para alcanzar mejoras en el mismo, que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos consagrados por la ley o el convenio colectivo. Por ello la conceptualización sobre la existencia de que ciertos derechos laborales deben necesariamente ser salvaguardados constituye la base de su indisponibilidad e irrenunciabilidad”. (sic) (énfasis y subrayado agregado).

24. Por tanto, habiéndose determinado que entre las partes ha existido un contrato de trabajo a tiempo indeterminado al amparo del régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo Nro. 728, por el periodo comprendido del 07 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2008, la demandante no podía ser sometida al contrato de trabajo que regula el Decreto Legislativo N° 1057, por ser un régimen laboral especial de naturaleza transitoria.

25. Más aún si el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado establece que, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Ello en virtud, que la irrenunciabilidad opera respecto de los derechos de los cuales el trabajador es titular, motivo por el cual al haber adquirido el derecho a un contrato de trabajo de duración indeterminada, la demandada no podría haber contratado al demandante mediante contratos administrativo de servicios, los

¹⁰ FERRO DELGADO, Víctor. "Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez". Editora Grijley, segunda edición, Lima, 2009, pp. 158-159.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

cuales tienen vocación de permanencia limitada, conforme lo precisa el Tribunal Constitucional en el segundo y tercer párrafo del literal d) del fundamento 7 de la sentencia recaída en el expediente N°03818-2009-PA/TC al señalar que *“La anterior consideración permite inferir que en el caso del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios también el proceso de amparo tendría eficacia restitutoria. Sin embargo, dicha eficacia restitutoria no puede predicarse en el proceso de amparo **porque ello desnaturalizaría la esencia del contrato administrativo de servicios, ya que éste es un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil. La solución de reposición desnaturalizaría la esencia especial y transitoria del contrato administrativo de servicios, por cuanto los contratos de trabajo en este régimen son a plazo determinado y no a plazo indeterminado”**(sic) (énfasis agregado).*

26. De lo anterior, se concluye que al declararse la desnaturalización de los contratos de locación de servicios la demandante ya era titular de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo Nro. 728, por lo que al someterlo al régimen laboral especial y transitorio que contiene los contratos administrativos de servicios implicó la afectación de los beneficios originados en normas jurídicas, las cuales prohíben los actos de disposición del titular de un derecho, por lo que la posibilidad que se le reconozca como un trabajador adscrito a una relación laboral de naturaleza temporal donde se le reconocen menores derechos, lo cual supone una desmejora de los derechos incorporados a su esfera jurídica, esto es, desde su fecha de ingreso así como a la estabilidad laboral; razón por la cual los contratos administrativos de servicios vulneran el principio de irrenunciabilidad de derechos consagrada en el numeral 2) del artículo 26° de la Constitución Política del Estado.

27. Cabe señalar, que el artículo 62° de la Constitución Política del Estado establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar válidamente según las normas vigentes al tiempo del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, empero esta disposición necesariamente

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

debe interpretarse en concordancia con los incisos 3) y 7) del artículo 219° del Código Civil, disposición que concuerda con el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, norma que expresamente señala *“es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres”*, ello a razón que el caso materia de análisis no se encuentra en debate el régimen legal y constitucionalidad del régimen laboral especial del Decreto Legislativo Nro. 1057, el cual ha sido objeto de pronunciamiento por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente Nro. 00002-2010-PI/TC, sobre proceso de inconstitucionalidad, sino si se ha producido nulidad o no cuando la demandada introduce una nueva modalidad contractual que afecta el derecho adquirido del demandante al contrato de trabajo de duración indeterminada del régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo Nro. 728, en consecuencia para resolver la controversia deben aplicarse las normas constitucionales y legales antes citadas, pues se trata de un pacto cuyo objeto es jurídicamente imposible (suscripción del contrato administrativo de servicios) y contraviene obviamente las leyes que interesan al orden público por su carácter de imperativas, por lo que dichos contratos carecen de eficacia jurídica.

28. Conforme a los argumentos señalados anteriormente, la demandante ya tenía derecho adquirido e irrenunciable a un contrato de trabajo de duración indeterminado del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, por lo que no podía ser contratada al amparo del Decreto Legislativo N° 1057, en razón que con ello se le afectaría el derecho a contrato de trabajo de duración indeterminada.
29. Dentro de este contexto, resulta insoslayable la necesidad de invocar el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que fue aprobado por el Perú mediante el Decreto Ley N° 17687, de fecha 06 de junio de 1969, y ratificado con fecha 10 de agosto de 1970, norma supranacional que dispone en su artículo 1, *“1. A los efectos de este Convenio, el término **“discriminación”** comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y*

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas y de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo”. (énfasis agregado).

30. Asimismo, el artículo 2º del acotado Convenio N° 111 de la OIT, que estipula “Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”. (énfasis y subrayado agregado).

31. Bajo este marco normativo supranacional, el Estado Peruano debe de llevar una política nacional y velar por el correcto cumplimiento del mismo, en base al **Principio de no discriminación**, que en doctrina es el establecido en términos de Américo Plá Rodríguez¹¹ que “(...) El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin una razón válida ni legítima”; asimismo, del **Principio-derecho de igualdad** que se encuentra recogido en el numeral 2) del artículo 2º de la Constitución Política del Estado, el cual debe entenderse en palabras de Victoria Ampuero de Fuertes¹² que “(...) supone un valor esencial y una regla que debe ser observada en el desarrollo legislativo y en la aplicación de los derechos fundamentales que la Constitución recoge. El principio de igualdad opera tanto en el ámbito público como en el privado. (...) En el ámbito público, el principio de igualdad se

¹¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los Principios del derecho del Trabajo*. 3ª Edición, Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 414.

¹² AMPUERO DE FUERTES, Victoria. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano - Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Editora Grijley, segunda edición. Lima, 2009, pp. 158-159.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

manifiesta en el derecho de igualdad ante la ley, que obliga al Estado en cualquier manifestación de su actuación, a tratar igualmente a las personas”.

32. Sin embargo, se advierte que el contrato administrativo de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM, si bien es cierto han aprobado derechos y beneficios laborales para aquellos trabajadores que se encuentren bajo dicho régimen laboral especial, como es el caso del demandante; también lo es que, frente a los derechos laborales de aquellos trabajadores que se encuentran contemplados por el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, éstos últimos tienen mayores beneficios en comparación a los derechos y beneficios sociales reconocidos por el Decreto Legislativo N° 1057, con lo cual se demuestra fehacientemente que ante la suscripción del contrato administrativo de servicios, la actora se encontraba en una situación de desamparo y desfavorable en lo concerniente a sus derechos y beneficios sociales, como es el de mayor importancia el de la **estabilidad laboral**, por lo que se advierte el trato discriminatorio de dicho régimen laboral especial, aceptación que se ve reflejada en la Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales a aquellos trabajadores comprendidos en dicho régimen laboral especial.

33. En ese sentido, corresponde indicar que el **Tribunal Constitucional** en la sentencia recaída en el expediente N° 01154-2011-PA/TC-Huánuco de fecha 13 de diciembre de 2011, publicada en la página web del Tribunal Constitucional con fecha 31 de enero de 2012, establece en su fundamento 9° que *“Así las cosas y atendiendo al carácter irrenunciable de los derechos laborales que preconiza el artículo 26° de la Constitución, resulta relevante destacar la continuidad en las labores administrativas realizadas por la demandante independientemente de la modalidad de su contratación, hecho que permite concluir que los supuestos contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios encubrieron, en realidad, un relación de naturaleza laboral y no civil, por lo que la actora solamente podía ser despedida por causa derivada de su conducta o capacidad laboral que lo justifique, lo que no ha ocurrido en el presente caso”*; de lo que se infiere, que la continuidad

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

de los contratos, como es el de locación de servicios y contratos administrativos de servicios acredita la existencia de una relación laboral permanente, es decir preserva el derecho adquirido con invocación del artículo 26° de la Constitución Política del Estado.

34. En este contexto, la inobservancia de la demandada de las normas y límites propios de su orden interno; que aun cuando tienen carácter imperativo dependen por su naturaleza de su absoluto control, no pueden soslayar el derecho alcanzado por el demandante a regular la prestación de sus servicios mediante un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada, pues lo contrario importaría desconocer la garantía establecida en los artículos 23° y 26° de la Constitución Política del Estado, que estipula que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, así como el carácter irrenunciable reconocido por la Constitución y la ley, ello acorde con lo establecido en el artículo 1° de la norma constitucional, que dispone la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.
35. Por los fundamentos expuestos, corresponde declarar la Invalidez de los Contratos Administrativos de Servicios, declarando la existencia entre las partes de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de julio del 2008 en adelante.
36. Por otro lado, la demandada sostiene que la actora suscribió el Contrato Administrativo de Servicios de manera libre y voluntaria; sin embargo, el hecho que la demandante haya suscrito dichos contratos no puede afectar su status adquirido como trabajadora de la demandada al haberse determinado que el demandante se encontró sujeto a un contrato de trabajo a tiempo indeterminado durante el periodo de 07 de marzo del 2007 al 30 de junio del 2008; por lo que la suscripción posterior de los Contratos Administrativos de Servicios implica recortar derechos laborales reconocidos con anterioridad conforme se ha fundamentado en los considerandos precedentes.

SOBRE EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD Y DE LEGALIDAD

37. El régimen laboral que corresponde a las entidades públicas y privadas se rige por el

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

principio de legalidad, no pudiendo ser asignado arbitrariamente por el Juez ni por las partes, es el Estado a través de sus instituciones que lo representan quienes definen las relaciones contractuales con sus servidores, estableciendo el régimen laboral al que pertenecen; a su vez, el principio de Primacía de la Realidad nos permite, a través de la prevalencia de los hechos frente a los formalismos y de los documentos, establecer cuál es la naturaleza de la relación contractual habida entre las partes; de lo que se aprecia que existe complementariedad de ambos principios, y no exclusión o primacía en la aplicación de estos principios como lo señala la demandada. En este entendido, si en un proceso judicial se establece que la demandada como institución pública está adscrita por Ley al Régimen Laboral de la actividad privada, corresponde aplicar los derechos reconocidos para los trabajadores del régimen al que está adscritas; con respecto a los impedimentos legales que dice la demandada les imposibilitan suscribir contratos laborales, no constituyen argumentos para pretender un trato distinto o preferencial respecto a la aplicación de los dispositivos legales que reconocen derechos a los trabajadores del Régimen Laboral de la actividad privada; por el contrario esta afirmación nos hace ver que la demandada es consciente del régimen que corresponde a todos sus trabajadores, solo que pretenden justificar su no aplicación en hechos ajenos a su decisión.

- 38.** Al respecto, corresponde citar la Casación N° 2440-2003-Lima, que señala lo siguiente: “(...) *la inobservancia de la emplazada de normas y límites de orden interno que si bien tienen el carácter imperativo, dependen por su naturaleza de su absoluto control no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo que en la realidad se configuró, (...) pues lo contrario importaría vaciar de contenido a la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Estado que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, imponiendo de este modo una cláusula de salvaguardia de los derechos del trabajador (...)*”. Acorde a esto, en la Casación N° 1507-2004-Lima se sostiene que el Estado no puede realizar abusos en la contratación del personal basándose en sus propios actos. Siendo así, debemos concluir que amparar el argumento planteado por la entidad demandada devendría en una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

RESPECTO A LOS BENEFICIOS SOCIALES

39. Teniéndose en cuenta que entre las partes existió un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por ende, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 4° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, es que a la parte demandante también le corresponde percibir los beneficios sociales que reconoce la ley laboral, sin embargo corresponde amparar los agravios formulados por la parte demandada en este extremo debido a que se modifican los montos de la siguiente manera:

GRATIFICACIONES

Período	Tiempo Efectivo	Remuner.	Gratificac.	Bonif. Extr. 9%	Aguinaldo Pagado	Reinteg. De Gratif.
jul-07	3 meses	4,000.00	2,000.00			2,000.00
dic-07	6 meses	4,000.00	4,000.00			4,000.00
jul-08	6 meses	4,000.00	4,000.00			4,000.00
dic-08	6 meses	4,000.00	4,000.00			4,000.00
jul-09	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00		4,360.00
dic-09	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00		4,360.00
jul-10	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00		4,360.00
dic-10	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00		4,360.00
jul-11	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00		4,360.00
dic-11	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00		4,360.00
jul-12	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
dic-12	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
jul-13	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
dic-13	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
jul-14	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	500.00	3,860.00
dic-14	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	600.00	3,760.00
jul-15	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
dic-15	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
jul-16	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
dic-16	6 meses	4,000.00	4,000.00	360.00	300.00	4,060.00
jul-17	6 meses	4,500.00	4,500.00	405.00	300.00	4,605.00
dic-17	6 meses	4,500.00	4,500.00	405.00	300.00	4,605.00
jul-18	6 meses	4,500.00	4,500.00	405.00	300.00	4,605.00
dic-18	4m 29d	4,500.00	3,725.00	335.25	300.00	3,760.25
jul-19	6 meses	4,500.00	4,500.00	405.00	300.00	4,605.00
dic-19	5m 25d	4,500.00	4,375.00	393.75	300.00	4,468.75
TOTAL REINTEGRO DE GRATIFICACIONES						106,909.00

40. Se verifica a fojas 201 a 205 del EJE, que la demandada abonó a la accionante la suma de

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

S/.500.00 soles en el mes de julio y la suma de S/.600.00 soles en el mes de diciembre que no han sido consideradas en la sentencia venida en grado, por ende se modifica el concepto de reintegro de gratificaciones a la suma de **S/.106,909.00 soles (CIENTO SEIS MIL NOVECIENTOS NUEVE CON 00/100 SOLES)**.

41. Sobre la Compensación por Tiempo de Servicios -CTS-; éste extremo también es modificado debido a las sumas corregidas en las gratificaciones además de las licencias de las que gozó la demandante, las mismas deben ser descontadas, quedando la suma establecida en el siguiente cuadro:

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

PERIODO	Tiempo Efectivo	Ingresos	Promedio Gratificac.	Remuner. Comput.	Depósito CTS
DEPOSITOS SEMESTRALES					
Del 07.03.07 al 30.04.07	1m 24d	4,000.00		4,000.00	600.00
Del 01.05.07 al 31.10.07	6 meses	4,000.00	333.33	4,333.33	2,166.67
Del 01.11.07 al 30.04.08	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.08 al 31.10.08	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.08 al 30.04.09	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.09 al 31.10.09	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.09 al 30.04.10	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.10 al 31.10.10	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.10 al 30.04.11	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.11 al 31.10.11	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.11 al 30.04.12	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.12 al 31.10.12	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.12 al 30.04.13	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.13 al 31.10.13	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.13 al 30.04.14	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.14 al 31.10.14	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.14 al 30.04.15	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.15 al 31.10.15	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
TOTAL CTS A SER DEPOSITARIA LA DEMANDADA					40,100.00

PERIODO	Tiempo Efectivo	Ingresos	Promedio de Gratificación	Remuneración Computable	Depósito CTS
DEPOSITOS SEMESTRALES					
Del 01.11.15 al 30.04.16	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.05.16 al 31.10.16	6 meses	4,000.00	666.67	4,666.67	2,333.33
Del 01.11.16 al 30.04.17	6 meses	4,500.00	666.67	5,166.67	2,583.33
Del 01.05.17 al 31.10.17	6 meses	4,500.00	750.00	5,250.00	2,625.00
Del 01.11.17 al 30.04.18	6 meses	4,500.00	750.00	5,250.00	2,625.00
Del 01.05.18 al 31.10.18	4m29d	4,500.00	750.00	5,250.00	2,172.92

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

Del 01.11.18 al 30.04.19	6 meses	4,500.00	620.83	5,120.83	2,560.42
Del 01.05.19 al 31.10.19	6 meses	4,500.00	750.00	5,250.00	2,625.00
Del 01.11.19 al 28.02.20	3 meses	4,500.00	729.17	5,229.17	1,307.29
TOTAL CTS A DEPOSITAR EN ENTIDAD FINANCIERA					21,165.63

**SOBRE LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS OTORGADOS POR LAUDOS ARBITRALES
 2008, 2011, 2012 y 2013.**

42. La demandada manifiesta que la accionante prestó servicios en la entidad en un cargo de confianza al desempeñarse como Jefa de Oficina Registral de sus agencias de Jesús María y Surco. En atención a ello y de conformidad con lo establecido expresamente por el artículo 42° de la Ley de Negociaciones Colectivas, no le corresponden los beneficios otorgados por los laudos arbitrales demandados.

43. Al respecto, sobre el personal de dirección y de confianza; Celso Mendo Rubio indica:

“Está referido necesariamente a un campo más estricto que la genérica confianza que debe tener todo empleador frente a sus trabajadores (característico de todo vínculo laboral, pues de lo contrario no se contrataría), ya que este empleado alcanza un mayor y más directa vinculación con el empleador, goza de su máxima confianza y apenas está sujeto a una limitadísima subordinación (...), tiene la representación del empleador, actúa en su nombre haciendo sus veces, tiene poder de dirección y responde por cada uno de dichos actos (...).”

44. Asimismo, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 3501-2006-AA/TC de fecha 15 de marzo de 2007, sostiene lo siguiente: *“(...) Nuestra legislación laboral ha regulado la categoría de trabajador de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza.*

*En ese sentido, la Ley de Productividad Competitividad Laboral (en adelante LPCL) considera que **Personal de dirección** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad*


**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

empresarial.

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

45. Del caso en concreto se advierte que, de los actuados y medios de prueba aportadas por las partes procesales no existe documental que demuestre que la demandante suscribió los Contratos Administrativos de Servicios desde el año 2010 como personal de confianza, más aun cuando la propia parte demandante es quien adjunta mayor acervo documentario que ampare sus pretensiones es que encontramos lo siguiente:

- De los Contratos Administrativos de Servicios año 2008 al 2009 (fs. 47 al 54), tenemos que las obligaciones de la demandante fueron:

 **LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATADO.-**
SEÑALO : Constituyen obligaciones a cargo de "EL CONTRATADO", además de las señaladas por Ley, las que se detallan a continuación, quedando claro que la siguiente enumeración no es taxativa ni limitativa :
6.2 Desarrollar con eficiencia y responsabilidad los servicios no autónomos que se le encomienden.
6.3 Velar por el cumplimiento y respeto de los fines e intereses de "LA ENTIDAD", debiendo denunciar cualquier irregularidad o conducta contraria a ello.
6.3 Guardar reserva de toda información de "LA ENTIDAD" a que tenga acceso en el cumplimiento de este contrato, reserva que debe mantener cinco (05) años después de haber concluido la relación contractual con "LA ENTIDAD".
6.4 No emitir pronunciamiento alguno, privado o público, oral o por escrito, en nombre de "LA ENTIDAD" o en nombre propio, sobre asuntos cualquiera fuera su naturaleza que puedan afectar a la Institución.
6.5 "EL CONTRATADO" se obliga a rendir cuentas de los adelantos por concepto de viáticos dentro de los plazos contemplados en el procedimiento de Solicitud, Otorgamiento y Rendición de cuentas de gastos de viaje en Comisión de servicios; autorizando desde ya, el descuento de su retribución, de la suma otorgada si no cumpliera con dicha obligación dentro del término estipulado. La retención indebida de los fondos asignados por viáticos dará lugar a la resolución del presente Contrato.
6.6 Responder por todos y cada uno de los bienes y/o materiales que le fueran asignados para la efectiva prestación del servicio no autónomo. Que la presente copia es fiel a su original.

- De los Contratos Administrativos de Servicios 2010 al 2016 y sucesivas addendas al Contrato Administrativo de Servicios N° 0156-2009- RENIEC (fs.55 al 110), establece que las obligaciones de la demandante, son:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06

CLÁUSULA SEXTA: OBLIGACIONES GENERALES DEL CONTRATADO

Son obligaciones de **EL CONTRATADO**:

- Cumplir con las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de **LA ENTIDAD** que resultasen aplicables a esta modalidad contractual.
- Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique **LA ENTIDAD**.
- Permitir a **LA ENTIDAD** la supervisión de la ejecución del servicio, sin necesidad de autorización previa, cuando así lo considere conveniente.
- No revelar, entregar o poner a disposición de terceros, salvo autorización expresa de **LA ENTIDAD**, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o a la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta. Asimismo, se abstendrá de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de **LA ENTIDAD**, guardando absoluta confidencialidad.
- Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona, la misma que será devuelta al término de la prestación del servicio o cuando corresponda.
- No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la realización del servicio contratado, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.

- De lo que se observa, que entre los primeros Contratos Administrativos de Servicios suscritos en los años 2008, 2009 y los posteriores contratos CAS de los años 2010 en adelante no se advierte un cambio sustancial a las obligaciones de la demandante.
- Así mismo, obra a fojas 111 al 112 los Certificados de Servicios de la demandante donde se describe que la accionante prestó servicios para el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) en los periodo en ella detalladas sin especificar los cargos desarrollados. A fojas 113 obra un Certificado de prestación de servicios que indica que la accionante prestó servicios como Abogada, mas no existe algún dato adicional respecto al personal de confianza.
- Así mismo se advierte que la demandante prueba con la instrumental llamada " Sistema de Control de Asistencia" (fs.240 al 299) que marcaba su hora de ingreso y también la de salida.

SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA

Nombre: DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Unidad Orgánica: JEFATURA REGIONAL 10 - LIMA

Inicio: Registro Vía Web | Asistencia Mensual | Consulta Pago Mes | Can

Mes de Control: Mes: Agosto

Fecha	Día	Ingreso	Salida	Tardanz
01/08/2015	SÁBADO			
02/08/2015	DOMINGO			
03/08/2015	LUNES			
04/08/2015	MARTES			
05/08/2015	MIÉRCOLES			
06/08/2015	JUEVES	08:29	18:17	
07/08/2015	VIERNES	08:35	18:08	5
08/08/2015	SÁBADO			
09/08/2015	DOMINGO			
10/08/2015	LUNES	08:28	18:06	
11/08/2015	MARTES	08:26	17:07	
12/08/2015	MIÉRCOLES	08:34	17:16	4
13/08/2015	JUEVES	10:21	18:01	
14/08/2015	VIERNES	10:21	18:01	

- Además de las boletas de pago (fs. 167 al 239) se advierte que la demandante se

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

encontraba sindicalizada al SINTRARENIEC con el cargo de Abogada.

RENIEC		BOLETA DE PAGO		LUIS ALBERTO TELLO VERASTEGUI																															
RUC 20295019620		Nro. 0294		Sub: Gerencia de Personal																															
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS D.LEG. NRO. 1057		R.O. - FUNCIONAM.		REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACION Y ESPACIO SOCIAL																															
CÓDIGO 1936	APELLIDOS Y NOMBRES SOLARIETE ZEGARRA DINA ERECLIA			DNI NRO 80629217	MES DE PAGO DICIEMBRE 2019																														
NRO. DE RUC 1902950179	N° CUENTA / CHEQUE 00100011401002			DIAS LABORADOS 14																															
TIEMPO DE SERVICIOS 11 AÑOS 06 MESES	FECHA DE INGRESO 01/07/2008	REGIMEN DE PENSION	N° CUSPP	FECHA DE CESE	CARGO ABOGADO																														
DEPENDENCIA JEFATURA REGIONAL 19 - LIMA			UBIGEO 08 SURCO - HOLGUERETA - LIMA - LIMA - SANTIAGO DE SURCO																																
INGRESO MENSUAL 4,500.00	FECHA DE NACIMIENTO 01/05/1962	SECO 2	TIPO 14	CENTRO DE COSTOS 003100000	ACTIVIDAD 00331																														
PERIODO VACACIONAL																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">INGRESOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>REINTEGRO DE INGRESOS - RO</td> <td>133.33</td> </tr> <tr> <td>INGRESO R.O.</td> <td>3,168.89</td> </tr> <tr> <td>AGUINALDO NAVIDAD RO</td> <td>300.00</td> </tr> <tr> <td>CANASTA NAVIDEÑA RO</td> <td>600.00</td> </tr> <tr> <td>AUM.SUEL.L2017-2019 R.O.</td> <td>396.11</td> </tr> <tr> <td>REINT.AUM. LAUDO 2017-2019 R.O.</td> <td>16.67</td> </tr> <tr> <td>TOTAL INGRESOS</td> <td>4,615.00</td> </tr> </tbody> </table>		INGRESOS		REINTEGRO DE INGRESOS - RO	133.33	INGRESO R.O.	3,168.89	AGUINALDO NAVIDAD RO	300.00	CANASTA NAVIDEÑA RO	600.00	AUM.SUEL.L2017-2019 R.O.	396.11	REINT.AUM. LAUDO 2017-2019 R.O.	16.67	TOTAL INGRESOS	4,615.00	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">EGRESOS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SEG.MED.FAM.RIBAMAC R.O.</td> <td>130.30</td> </tr> <tr> <td>SINTRARENIEC RO</td> <td>5.00</td> </tr> <tr> <td>TOTAL EGRESOS</td> <td>144.30</td> </tr> </tbody> </table>		EGRESOS		SEG.MED.FAM.RIBAMAC R.O.	130.30	SINTRARENIEC RO	5.00	TOTAL EGRESOS	144.30	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ESSALUD R.O.</td> <td>113.40</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>113.40</td> </tr> </tbody> </table>		OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR		ESSALUD R.O.	113.40	TOTAL	113.40
INGRESOS																																			
REINTEGRO DE INGRESOS - RO	133.33																																		
INGRESO R.O.	3,168.89																																		
AGUINALDO NAVIDAD RO	300.00																																		
CANASTA NAVIDEÑA RO	600.00																																		
AUM.SUEL.L2017-2019 R.O.	396.11																																		
REINT.AUM. LAUDO 2017-2019 R.O.	16.67																																		
TOTAL INGRESOS	4,615.00																																		
EGRESOS																																			
SEG.MED.FAM.RIBAMAC R.O.	130.30																																		
SINTRARENIEC RO	5.00																																		
TOTAL EGRESOS	144.30																																		
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR																																			
ESSALUD R.O.	113.40																																		
TOTAL	113.40																																		
TOTAL INGRESOS		4,615.00		NETO A PAGAR																															
		144.30		4,470.70																															

46. Por último, del Manual de Organización y Funciones (MOF)¹³ no se advierte que el cargo de Jefa de Oficina Registral sea uno de los altos cargos dentro de la institución demandada, por lo que no existiendo mayor medio probatorio que analizar para determinar que la demandante ostento un cargo de confianza, mucho menos uno de dirección es que no se le puede atribuir de forma directa tal nivel. En ese sentido, se concluye que la demandante no fue personal de confianza por ende los beneficios convencionales sí le corresponden ser percibidos.

47. De conformidad al VIII Pleno Supremo Laboral, ha acordado lo siguiente: “En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponderá otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros. En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder. En caso el trabajador ya no

¹³ <http://www.reniec.gob.pe/Transparencia/TransparenciaAdm?valorMenu=0&idInformacion=5>

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja. Asimismo, en aplicación del artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos”.

- 48.** En relación a los beneficios sindicales del **Laudo 2008**, conceptos de **refrigerio, movilidad y canasta navideña**, éstos no tienen naturaleza remunerativa sino que se tratan de condiciones de trabajo que otorga el empleador a fin de que sus trabajadores puedan llevar a cabo sus labores diarias, al ser bienes fungibles; siendo ello así, otorgar a los trabajadores de forma posterior al momento de su percepción las **condiciones de trabajo** atentaría contra la naturaleza del beneficio pactado para sus labores diarias que fue la naturaleza de su otorgamiento en las actas de acuerdos, por lo que al no tener estos conceptos naturaleza remunerativa no pueden ser reclamados en fecha posterior a la que se debieron hacerse efectivos; y en mérito a ello no corresponde reconocer este extremo solicitado a favor de la accionante. Por tanto, del considerando precedente, corresponde amparar los agravios de la demandada en este extremo.
- 49.** Respecto al Laudo del año 2011 y 2012, dichos beneficios sí le corresponden ser percibidos a la demandante, de conformidad a lo establecido en los numerales 12.11 y 12.12 de la venida en grado.
- 50.** Respecto a que a la demandante se le ha reconocido el cargo del nivel ocupacional de técnico, debemos manifestar que, expresamente el A-quo indica: "(...), se ha declarado la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, por lo tanto, a la demandante le corresponde este incremento **equiparable al nivel de Profesional**, en virtud de que las funciones de esta eran similares; **sin embargo, ello no significa reconocimiento de categoría alguna**, en consecuencia, corresponde hacer el cálculo respectivo, obteniéndose el monto de S/. 20,400.00 soles. Queda, claro que a la demandante no se le está reconociendo, por ende se desestima este extremo apelado.

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

51. En resumen corresponde a la demandada abonar a favor de la actora los montos establecidos en el siguiente cuadro que se muestra a continuación:

RESUMEN

Gratificaciones	106,909.00
Vacaciones	27,000.00
Escolaridad	5,000.00
Laudo 2011 Incremento	20,400.00
Laudo 2011 Cierre de Pliego	1,500.00
Laudo 2012 Incremento	17,600.00
TOTAL A PAGAR	178,409.00

CTS en custodia	40,100.00
CTS a depositar	21,165.63

Por estas consideraciones y de conformidad con el inciso a) del artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

HA RESUELTO

1. **CONFIRMAR** la **Sentencia N° 405-2021**, contenida en la Resolución N° 05 de fecha 30 de diciembre del 2021, obrante en el Expediente Judicial Electrónico- EJE; que declara **CARENTE DE OBJETO** emitir pronunciamiento sobre las excepciones de incompetencia por razón de la materia y falta de agotamiento de la vía administrativa, al haberse desistido de las mismas, la demandada.
2. **CONFIRMAR** la **Sentencia** que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA** contra el **REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL – RENIEC**, sobre desnaturalización de contratos y pago de beneficios económicos; en consecuencia: Declaro **DESNATURALIZADOS** los contratos suscritos entre las partes en el periodo 07 de marzo de 2007 al 30 de junio de 2008, e **INEFICACES** los contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes desde el 01 de julio de 2008 en adelante, **declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 07 de marzo de 2007 en adelante.**

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PRIMERA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA
Exp. N° 09602-2020-0-1801-JR-LA-06**

3. **MODIFICA** monto y **ORDENA** que la demandada pague a la parte demandante la suma de **S/. 178.409.00 (CIENTO SETENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS NUEVE CON 00/100 SOLES)** por concepto de gratificaciones, vacaciones, escolaridad, laudo 2011 y 2012, más intereses legales laborales que se liquidarán en ejecución de sentencia.
4. **MODIFICA** monto y **ORDENA** que la demandada **CUMPLA** con constituirse en depositaria de la CTS de la actora del periodo 07 de marzo de 2007 al 31 de octubre de 2015 por el monto de **S/40,100.00 soles**, y del periodo 01 de noviembre de 2015 al 28 de febrero de 2020 deposite en la cuenta CTS de la actora el monto de **S/.21,165,63 soles**.
5. **CONFIRMAR** la **Sentencia** que **FACULTA** a la demanda a realizar las deducciones o retenciones conforme a lo estipulado en el fundamento 14 de esta sentencia.
6. **CONFIRMAR** la **Sentencia** que declara **INFUNDADA** la demanda en los extremos de asignación familiar (laudo 2008), canasta navidad (laudo 2012, laudo 2013), uniforme (laudo 2008 y laudo 2012), cierre de pliego (laudo 2012 y laudo 2013).
7. **CONFIRMAR** la **Sentencia** que declara **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo de asignación familiar proveniente de fuente legal.
8. **CONFIRMAR** la **Sentencia** que **EXONERA** a la demandada del pago de costas, con costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia previa presentación de documento idóneo que acredite los pagos respectivos.

En los seguidos por **DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA** contra **REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL – RENIEC** sobre **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACION DE SERVICIOS** y otros; devuélvase los actuados al **Juzgado de Origen**. Notificándose. -