



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SUMILLA. Pertener a la categoría especial de trabajadores de confianza que comprende, a su vez, a los trabajadores de dirección y de confianza propiamente dichos, representa no solo la asunción de mayores responsabilidades dentro de la organización de la empresa o entidad empleadora, sino además recibir un tratamiento legal diferente respecto a los derechos laborales que le asisten. Así, por citar algunos ejemplos, al trabajador de confianza puede ser sometido a un periodo de prueba mayor, no tienen derecho a la indemnización vacacional cuando decidieron no hacer efectivo su descanso, no se encuentran dentro de la jornada máxima de trabajo; y, por regla general, no forman parte de los sindicatos de trabajadores ordinarios y comunes.

Lima, once de setiembre de dos mil veinticinco¹

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

Vista la presente causa en la fecha, luego de verificada la votación con arreglo a ley, con el voto de la señora Jueza Suprema **YALÁN LEAL**, con adhesión de los señores Jueces Supremos **CASTILLO LEÓN, BELTRÁN PACHECO y ATO ALVARADO**; y con el voto en minoría de los señores Jueces Supremos **CARLOS CASAS y JIMÉNEZ LA ROSA**, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC**, contra la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, que **confirma** la sentencia apelada, de fecha treinta de diciembre de dos mil veintiuno, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por Dina Ercilia Boluarte Zegarra contra el recurrente, sobre pago de beneficios sociales y otros.

¹ Fecha de Dirimencia en la que interviene la señora Jueza Suprema Beltrán Pacheco.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

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

- (i) Infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo.**
- (ii) Infracción normativa del artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.**

III. CONSIDERANDO

Infracción normativa

PRIMERO. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 26636 en su artículo 56, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además la Ley N.º 29497 incluye a las normas de carácter ejecutivo.

SEGUNDO. Dispositivos normativos en controversia



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

2.2. El artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, prevé:

“Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita”.

2.1. El artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, prevé:

“Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.

TERCERO. La **entidad demandada** denuncia la **infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo**, sosteniendo que es de aplicación para el caso en concreto el principio de primacía de la realidad, pues independientemente que exista o no una designación como funcionario de dirección o de confianza, se considerará al trabajador como tal si de los hechos se acredita el desempeño de dichas funciones; y, denuncia la **infracción normativa del artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**, refiriendo que a la parte demandante no le corresponde percibir beneficios convencionales durante los períodos que ocupó cargos de confianza; agrega que, los laudos otorgaron beneficios únicamente a



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

trabajadores con la categoría ocupacional de auxiliar, técnico y profesional, niveles ocupacionales no ostentados por la demandante.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

CUARTO. Atendiendo a las causales declaradas procedentes, corresponde a este Supremo Tribunal determinar si la demandante ha ocupado cargos que lo califiquen como trabajador de confianza; así como determinar si tiene derecho o no a los beneficios colectivos peticionados.

QUINTO. Así las cosas, corresponde delimitar los alcances sobre el estatuto de protección laboral en nuestro país; analizar la aplicación del principio de primacía de la realidad en la calificación del trabajador de confianza; y, realizar unas precisiones sobre el derecho de sindicación en el Perú; a efectos de sentar las bases que sustentan la decisión adoptada en la solución de los problemas jurídicos que trasunta el caso de autos.

El estatuto de protección laboral en nuestro país

SEXTO. El recurso de casación plantea como problema jurídico dilucidar si la calificación formal previa del trabajador de confianza es determinante para atribuirle esa condición; al respecto, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, en los siguientes términos: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona”². Asimismo, el

² 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.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

artículo 23 de la misma Carta Magna, establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, y por ello, “[...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador [...]”.

SÉTIMO. Por su parte, 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.
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”.

OCTAVO. Así, la Constitución desarrolla –y concreta- principios que integran el estatuto de protección laboral, **como es el principio de primacía de la realidad**, respecto al cual el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 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.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

NOVENO. Siendo esto así, afirmamos que los 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 la solución de conflictos**, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (fundamento 20).

La aplicación del principio de primacía de la realidad en la calificación del trabajador de confianza

DÉCIMO. El trabajador de confianza en el derecho laboral peruano ha sido regulado como una situación especial del contrato de trabajo porque, dada la naturaleza de sus funciones de dirección, organización y administración, forma parte de una categoría especial de trabajadores³. Así lo ha definido el artículo 43 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR (LPCL) al indicar:

“**Artículo 43.- Personal de dirección** es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

³ Blancas Bustamante, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano*. Tercera Edición 2013. Jurista Editores E.I.R.L. Página 583.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

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".

DÉCIMO PRIMERO. Pertenecer a la categoría especial de trabajadores de confianza que comprende, a su vez, a los trabajadores de dirección y de confianza propiamente dichos, representa no solo la asunción de mayores responsabilidades dentro de la organización de la empresa o entidad empleadora, sino además recibir un tratamiento legal diferente respecto a los derechos laborales que le asisten. Así, por citar algunos ejemplos, al trabajador de confianza puede ser sometido a un periodo de prueba mayor según el artículo 10 de la LPCL, asimismo, no tienen derecho a la indemnización vacacional cuando decidieron no hacer efectivo su descanso en atención a lo regulado en el artículo 24 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR, no se encuentran dentro de la jornada máxima de trabajo según el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 008-2002-TR; y, por regla general, no forman parte de los sindicatos de trabajadores ordinarios y comunes según el artículo 12 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

DÉCIMO SEGUNDO. La justificación de este tratamiento especial, según Alonso Olea "[...] se halla en la singular relación de confianza que le liga con el empresario, **que hace de difícil aplicación las normas comunes del contrato de trabajo [...]**⁴". Así, cuando un trabajador de confianza, que tiene la facultad de decidir en qué momento hace efectivo su descanso vacacional,

⁴ Ibídem, página 585.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

voluntariamente opta por no descansar, no tiene derecho al pago de la indemnización por el no goce de su descanso físico, en tanto, ello escapa del supuesto regulado en el artículo 23 del Decreto Legislativo N.º 713, en el cual, es el empleador quien no cumple con su obligación de otorgar el descanso oportuno al trabajador.

DÉCIMO TERCERO. Por otro lado, la limitación a la sindicalización de los trabajadores de confianza “[...] cumple con resguardar el principio de pureza, mediante el cual se protege a la organización sindical de cualquier injerencia del empleador, a través de sus representantes, dejando abierta la posibilidad que si se puedan afiliar si la propia organización considera que dicha intervención no se produce con el ingreso de personal de dirección o de los trabajadores de confianza.⁵” (resaltado en nuestro)

DÉCIMO CUARTO. Hasta aquí, queda claro que un trabajador de confianza tiene un tratamiento especial en el derecho laboral, y por ello, su identificación y calificación dentro de la empresa o entidad empleadora resulta indispensable, pues los trabajadores que pertenecen a esta categoría especial pueden ver limitados algunos de sus derechos laborales, conforme hemos anotado precedentemente.

DÉCIMO QUINTO. Sobre esa calificación –como personal de confianza- el artículo 44 de la LPCL precisa: “[...] El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes [...]”, y, el Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 001-96-TR, prescribe:

⁵ Boza Pro, Guillermo y otros. *Ley de relaciones colectivas de trabajo comentada*. Consultores Jurídicos Asociados S.A. Lima 1994. Página 44.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“Artículo 59.- Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el Artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento:

- a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley;**
- b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y,**
- c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente”.**

DÉCIMO SEXTO. No obstante, como decíamos precedentemente, el principio de primacía de la realidad es uno de los parámetros que inspiran la elaboración de las normas laborales; principio sobre el cual, la doctrina autorizada⁶ refiere:

*“Un clásico aforismo de derecho civil enuncia que **las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación**. Sobre esta base, el derecho del trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad [...] El principio de la realidad cubre en el derecho del trabajo un campo más amplio que el abarcado derecho civil por la institución de la simulación, aunque conduce al mismo resultado que esta: la invalidez del acto trasgresor. Decimos que su espacio es mayor, por cuanto **la aplicación de esta última conlleva la presencia de ciertos requisitos de compleja configuración en la casuística laboral** [...]”* (resaltado es nuestro)

DÉCIMO SÉTIMO. Entonces, en el derecho laboral “[...] la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración⁷”; razón por la

⁶ NEVEZ MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Cuarta Edición. Editorial PUCP 2018. Lima. Página 41-44.

⁷ Recomendación Internacional del Trabajo 198-numeral 9 del punto I.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

cual, la calificación formal de los trabajadores de confianza no será determinante para definir su condición como tal, sino las funciones que efectúan, tal como ha sido regulado en el artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, según el cual:

“Artículo 60.- La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. **Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita”.** (resaltado es nuestro)

DÉCIMO OCTAVO. Por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el empleador que omite identificar y calificar los cargos de confianza dentro de su estructura podrá alegar esa condición si las funciones efectuadas por el trabajador encuadran en las características de esa categoría especial; y, en contraposición, el trabajador que fue calificado como uno de confianza, puede cuestionar esa calificación indicando que la naturaleza de sus funciones no lo ubican en esa categoría.

Sobre el derecho de sindicación en el Perú

DÉCIMO NOVENO. El convenio colectivo es fuente normativa del derecho al trabajo y tiene fuerza vinculante dentro del ámbito de lo concertado, tal como establece nuestra Constitución en su artículo 28. Esta fuerza vinculante o *erga omnes* al que hace referencia nuestra norma constitucional alcanza no solo a las partes que lo celebraron, sino también a aquellos en cuyo nombre se celebró (según la representatividad del sindicato) y a quienes les sea aplicable, conforme reza el artículo 42 de la LRCT.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

VIGÉSIMO. Sobre la representatividad de los sindicatos, el artículo 9 de la LRCT, establece lo siguiente:

“Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”.

VIGÉSIMO PRIMERO. Adviértase, de la norma en mención, que la representatividad de un sindicato es respecto de todos los trabajadores cuando el sindicato es uno mayoritario, esto es, cuando afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro del ámbito de su aplicación. Esto significa que, cuando se trate de un sindicato mayoritario, los efectos del convenio colectivo alcanzan no solo a los afiliados sino a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación –incluyendo los no afiliados-, conforme establece el artículo 42 de la LRCT, dado su carácter *erga omnes*. Con excepción, lógicamente, del personal de dirección y de confianza, conforme reza en su parte *in fine* el citado artículo 42 de la LRCT.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Asimismo, cuando exista más de un sindicato minoritario en la misma empresa, sin que estos se hayan puesto de acuerdo sobre la representatividad de los trabajadores al momento de la negociación



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

colectiva, en dichos casos cada sindicato minoritario únicamente representará a sus afiliados. Lo que significa que, cuando el convenio colectivo es celebrado por un sindicato minoritario, que no tiene facultades de representación respecto de la totalidad de trabajadores, estos solo resultan aplicables a los trabajadores afiliados al sindicato que celebró el convenio.

VIGÉSIMO TERCERO. Teniendo en cuenta ello, para percibir los beneficios sindicales en una empresa o institución, es irrelevante la no afiliación de un trabajador a la organización sindical si es que este tiene representatividad respecto de todos los trabajadores, por tratarse de un sindicato mayoritario. En cambio, si el sindicato es uno minoritario, los beneficios colectivos solo alcanzarán o beneficiarán a los afiliados a la referida organización sindical.

VIGÉSIMO CUARTO. Cabe precisar, solo con carácter de a mayor abundamiento, que la Corte Suprema ha sentado como doctrina jurisprudencial que, tratándose de un trabajador precario, el trabajador no afiliado puede acceder a los beneficios sindicales de un sindicato minoritario si su precariedad imposibilitó su afiliación a la organización sindical. Así, en la Casación Laboral N.º 4009-2017 Lima, considerando trigésimo primero, se determinó:

“(...) si bien un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria no puede extender sus efectos a los no afiliados (...), tal supuesto (...) no puede aplicarse a los trabajadores que formalmente estuvieron **bajo contratos de naturaleza civil o bajo una modalidad encubierta**, producto de la simulación y/o fraude en la contratación, desde que con ello se restringió de algún modo el libre y óptimo ejercicio del derecho constitucional a la libertad sindical positiva”



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

VIGÉSIMO QUINTO. En efecto, la Constitución Política del Perú en el artículo 2 inciso 2 reconoce como derecho fundamental de toda persona el derecho a la igualdad ante la ley, no pudiendo ser discriminado por ninguna índole. Este derecho humano, por expresa disposición del artículo 23 de la Constitución, también debe ser garantizado dentro de la relación laboral, en tanto prescribe que *“ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Es más, de manera más específica, el artículo 26 inciso 1 de la Constitución prescribe que un principio que regula la relación laboral viene a ser el de igualdad de oportunidades sin discriminación.

VIGÉSIMO SEXTO. Solución al caso en concreto

26.1. Es menester precisar que de los actuados se desprenden hechos jurídicamente relevantes y actuaciones procesales determinados como probados por las instancias de mérito, tales como:

26.1.1. La parte demandante celebró contratos de locación de servicios con la entidad demandada por el periodo 07 de marzo de 2007 al 30 de junio de 2008; y, celebró contratos administrativos de servicios desde el 01 de julio del 2008 en adelante, ocupando los siguientes cargos por los siguientes períodos:

- a.** Desde marzo de 2007 hasta el año 2009, como Abogada de la Subgerencia de Servicios Generales de la Gerencia de Administración.
- b.** Desde el año 2009 hasta setiembre de 2010, como Abogada de la Gerencia de Operaciones.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- c. Desde octubre de 2010 hasta noviembre de 2011, como Jefa de la Oficina Registral de Jesús María.
- d. Desde diciembre de 2011 hasta julio de 2012, como Abogada de la Sub Jefatura Nacional.
- e. Desde agosto de 2012 hasta marzo de 2014, como Abogada de la Gerencia de Registros de Identificación.
- f. Desde abril hasta diciembre de 2014, como Abogada de la Oficina de Convenios.
- g. Desde el año 2015 hasta la actualidad como Jefa de la Oficina Registral de Surco Higuereta.

26.1.2. Los contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios (CAS), se encuentran desnaturalizados, existiendo en los hechos una contratación laboral indeterminada, en el régimen del decreto legislativo N.º 728.

26.1.3. La demandante se encuentra afiliada a la organización sindical que celebró los convenios colectivos que se invocan como fuente normativa de los derechos económicos peticionados, desde setiembre de 2011.

26.1.4. La organización sindical que celebró los convenios colectivos es un sindicato mayoritario.

26.2. Los hechos antes citados no son objeto de control casatorio porque, en atención a lo regulado en el artículo 34 de la Ley 29497-Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT), éste solo procede ante la patología de aplicación e interpretación de la ley y no por cuestionamientos que pretendan la reevaluación del material probatorio que viene a ser un ejercicio jurídico permitido por el sistema procesal únicamente a las instancias de mérito, a la primera instancia por tener acceso a la actuación de pruebas por el principio de inmediación; y, a la segunda instancia porque cerrando el círculo de la tutela



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

constitucional que garantiza la instancia plural (numeral 6 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú), ésta tiene habilitado el poder de controlar la interpretación de la ley y la valoración de la prueba, según el artículo 366 del Código Procesal Civil.

26.3. En tal virtud, sobre la base de los hechos probados, más específicamente, sobre la base de los cargos acreditados en este proceso, corresponde evaluar si estos califican jurídicamente como uno de confianza; análisis este que, como podemos advertir, no tiene connotación probatoria, sino jurídica, pues de lo que se trata es de determinar si los hechos probados según las instancias (cargos desempeñados, conforme a lo anotado en el considerando que precede), se subsumen en la norma que califica a un trabajador como uno de confianza, toda vez que de este aspecto depende el otorgamiento de los **beneficios convencionales** que pretende la parte demandante, extremo que fue amparado por el Colegiado Superior y que, atendiendo a los argumentos postulados por la parte recurrente al sustentar las mencionadas causales, ha sido materia de cuestionamiento en el recurso de casación; motivo por el que, **corresponde emitir pronunciamiento únicamente por el extremo mencionado, manteniéndose incólumes los extremos que no han sido cuestionados por la parte recurrente en su recurso de casación.**

26.4. Respecto a la infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo; se advierte de los cargos antes anotados, que la demandante se ha desempeñado como Abogada y como Jefe de Oficina Registral. Ambas instancias determinaron que, en tanto no hay una calificación de dichos cargos como personal de confianza, estos no tienen tal naturaleza; sin embargo, ello es



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

errado pues, conforme anotábamos *supra*, por aplicación del principio de primacía de la realidad, la falta de una calificación previa no enerva dicha condición. Y, si bien el cargo de abogada, por la naturaleza del cargo, no tendría tal condición, en tanto no se advierte realice un trabajo directo con el personal de dirección, el acceso a información reservada, la elaboración de informes que contribuyan a la adopción de decisiones corporativas o que represente al empleador ante el personal común –por lo menos ello no se ha alegado ni probado-; no ocurre lo mismo respecto al cargo de Jefe de Oficina Registral.

26.5. En efecto, conforme se advierte de lo señalado por las instancias, el Jefe de Oficina Registral tiene como funciones, entre otras, “*Elaborar cuadros de información estadística, que sirvan para la toma de decisiones de la Jefatura Regional*”; es decir, la demandante realizaba informes que contribuían a la toma de decisiones adoptadas por el Jefe Regional de Lima, el mismo que es un cargo de alta dirección; lo que denota que, la demandante, en su condición de Jefe de Oficina, no solo era quien representaba la figura del empleador en la oficina registral bajo su cargo, sino que realizaba informes y/o reportes para el Jefe Regional (personal directivo), que servían para la toma de decisiones corporativas y/o institucionales, características propias de un cargo de confianza. En tal virtud, es **fundada** la infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, en la medida que el cargo de Jefe de Oficina Registral sí califica como cargo de confianza, cargo que ha sido desempeñado en los periodos que van de octubre 2010 a noviembre 2011 y desde enero de 2015 en adelante.

26.6. Respecto a la infracción normativa del artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Colectivas de Trabajo; en relación a los beneficios colectivos, si bien la demandante no estuvo afiliada a la organización sindical en el periodo anterior a setiembre de 2011, sí le corresponde los mismos atendiendo a que el sindicato es uno mayoritario, tal como lo han definido las instancias de mérito; por lo que el convenio colectivo tiene alcance respecto de todos los trabajadores (afiliados y no afiliados), con excepción –únicamente- de los trabajadores de confianza y de dirección, tal como establece el artículo 42 de la LRCT, antes analizado. En tal virtud, habiéndose determinado que el cargo de Jefe de Oficina Registral es uno de confianza, cargo que ha sido desempeñado en los periodos octubre de 2010 a noviembre de 2011 y desde enero de 2015 en adelante, no corresponde reconocer beneficios colectivos únicamente en dichos periodos, por lo que debe declararse **fundada** la infracción material postulada.

VIGÉSIMO SÉTIMO. Por lo anterior, se concluye que el Colegiado Superior incurre en la infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo; y, del artículo 42 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; por lo cual se debe declarar **fundado** el recurso de casación formulado por la entidad demandada, corresponde **casar** la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, y **actuar en sede de instancia**.

VIGÉSIMO OCTAVO. Efectos de la sentencia

28.1. Habiéndose declarado fundado el recurso de casación de la entidad demandada, corresponde casar la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, revocar la sentencia apelada que ampara el pago de beneficios



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

colectivos **únicamente** en los periodos octubre 2010 a noviembre 2011 y desde enero de 2015 en adelante, reformándose, declarar **infundada** la pretensión de pago de beneficios colectivos en dichos periodos; ello porque, como anotábamos *supra*, en los periodos que la demandante ocupó un cargo de confianza, no tenía derecho a los beneficios sindicales.

28.2. Teniendo en cuenta ello, al amparo de lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley N.º 29497, el juez en ejecución de sentencia, deberá realizar una nueva liquidación, excluyendo los beneficios colectivos en los periodos octubre 2010 a noviembre de 2011 y desde enero de 2015 en adelante, por las razones expuestas en la presente resolución.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, **Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós; y, **actuando en sede de instancia, REVOCARON** la sentencia de primera instancia, únicamente en los extremos que declara fundado el pago de beneficios colectivos por los periodos octubre de 2010 a noviembre de 2011 y de enero de 2015 en adelante por haber ocupado cargos de confianza; y reformándolos, declararon **infundados** dichos extremos, debiendo en ejecución de sentencia efectuarse una nueva liquidación, conforme a los términos expresados en la presente resolución; y, se mantienen **incólumes** los extremos que no fueron materia de cuestionamiento por la parte recurrente, en su recurso de casación; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por **Dina Ercilia Boluarte**



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

Zegarra contra la entidad recurrente, sobre pago de beneficios sociales y otros; *y los devolvieron.*

S.S.

CASTILLO LEÓN

BELTRÁN PACHECO

YALÁN LEAL

ATO ALVARADO

AAYC

EL VOTO DE ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA BELTRÁN PACHECO, ES COMO SIGUE:

En discordia. Vista la presente causa, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, habiéndose producido discordia de la sentencia de fecha cuatro de abril de dos mil veinticinco, **ME ADHIERO** al voto de los magistrados Castillo León, Yalán Leal y Ato Alvarado. Por tanto, **MI VOTO** es porque se declare *“FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la entidad demandada, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil-RENIEC, en consecuencia, CASAR la sentencia de vista de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós; y, actuando en sede de instancia, REVOCAR la sentencia de primera instancia, únicamente en los extremos que declara fundado el pago de beneficios colectivos por los períodos octubre de 2010 a noviembre de 2011, y de enero de 2015 en adelante por haber ocupado cargos de confianza, y reformándolos, declararon infundados dichos extremos, debiendo en ejecución de sentencia efectuarse una nueva liquidación, conforme a los términos expresados en la presente resolución, manteniéndose incólumes los extremos que no fueron materia de cuestionamiento en el recurso de casación interpuesto por el recurrente”*. Se dispone la publicación



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” bajo responsabilidad; en el proceso ordinario laboral seguido por **Dina Ercilia Boluarte Zegarra** contra la entidad recurrente, sobre Pago de Beneficios Sociales y otros; se *devuelvan*.

S.

BELTRÁN PACHECO

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO JIMÉNEZ LA ROSA, CON ADHESIÓN DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA CARLOS CASAS, ES COMO SIGUE:

I. MATERIA DEL RECURSO

Es de conocimiento de esta Sala Suprema el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC**, mediante escrito presentado el ocho de junio de dos mil veintidós, contra la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, que **confirma y modifica** la sentencia apelada, de fecha treinta de diciembre de dos mil veintiuno, que declara **fundada en parte** la demanda; en el proceso ordinario laboral, sobre pago de beneficios sociales y otros.

II. CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha nueve de julio de dos mil veinticuatro, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por las causales de: **i) Infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR; e, ii) Infracción normativa del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por**



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497

Decreto Supremo N.º 010-2003-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

III. CONSIDERANDO

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

PRIMERO. Del desarrollo del proceso

a) Demanda. Conforme se advierte del escrito de demanda presentado con fecha veintiuno de setiembre de dos mil veinte, la accionante **Dina Ercilia Boluarte Zegarra**, pretende se ordene a la demandada la incorporación a planilla de trabajadores –Decreto Legislativo N.º 728- a plazo indeterminado y el pago de sus beneficios sociales en la suma de cuatrocientos veintiocho mil novecientos cinco con 87/100 soles (S/ 428,905.87) aproximadamente, monto que incluye la CTS, bonificación por escolaridad, por gratificaciones, por vacaciones no gozadas, asignación familiar y beneficios de laudos arbitrales (dos mil ocho, dos mil once, dos mil doce y dos mil trece), más intereses legales e intereses bancarios hasta la fecha de pago y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. La Jueza del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de diciembre de dos mil veintiuno, declara **fundada en parte** la demanda; en consecuencia: *i)* declara la desnaturización de los contratos de locación de servicios suscritos entre las partes en el periodo siete de marzo de dos mil siete al treinta de junio de dos mil ocho e ineficaces los



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

contratos administrativos de servicios celebrados entre las partes desde el primero de julio de dos mil ocho en adelante, reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el siete de marzo de dos mil siete en adelante; **ii)** ordena que la demandada pague a la accionante la suma de 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; **iii)** ordena que la demandada cumpla con constituirse en depositaria de la CTS de la actora del periodo siete de marzo de dos mil siete al treinta y uno de octubre de dos mil quince, por el monto de cuarenta mil doscientos sesenta y seis con 67/100 soles y del periodo primero de noviembre de dos mil quince al veintiocho de febrero de dos mil veinte, deposite en la cuenta CTS de la actora el monto de veintidós mil ciento sesenta y seis con 67/100 soles; y, **iv)** ordena que la demandada pague los beneficios sindicales, en la suma de ochenta y cuatro mil ciento cincuenta y uno con 50/100 soles, por concepto de refrigerio, canasta navidad (laudos dos mil ocho y dos mil once) y transporte (laudo dos mil ocho), aumento de sueldo básico, cierre de pliego (laudo dos mil once), incremento de remuneraciones (laudo dos mil doce)

La Jueza de instancia arriba al citado fallo, tras considerar sustancialmente que, respecto de los contratos de locación de servicios, en aplicación del principio de primacía de la realidad, aun cuando las partes celebraron un contrato civil, en el terreno de los hechos existió una relación laboral, al verificarse el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo (personal, subordinado y remunerado); por lo que, ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el siete de marzo de dos mil siete al treinta de junio de dos mil ocho. En ese sentido, no resulta aplicable a la demandada los contratos administrativos suscritos de



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

manera inmediata al término de la contratación civil, deviniendo estos en ineficaces; por lo que, reconoce a la demandante como trabajadora de la demandada dentro del régimen laboral privado a plazo indeterminado desde el siete de marzo de dos mil siete en adelante y durante la contratación administrativa de servicios hasta la actualidad, amparando a su vez los beneficios sociales demandados (gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, y escolaridad).

Respecto de los beneficios sindicales, precisa que durante la vigencia de la relación contractual, la demandante fue contratada bajo una calidad que no correspondía a la verdadera naturaleza de su prestación; por lo que, no tuvo oportunidad de poder afiliarse a la organización sindical a fin de alcanzar los beneficios económicos derivados de los convenios colectivos por el periodo que reclama la desnaturalización de los contratos de locación de servicios e inclusive hasta por el periodo CAS; en consecuencia, considera coherente otorgar los beneficios convencionales que le corresponde a la actora.

c) Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral Permanente de la mencionada Corte Superior, **confirma y modifica** la sentencia apelada; en consecuencia, ordena que la demandada pague a la demandante la suma de ciento setenta y ocho mil cuatrocientos nueve con 00/100 soles, por concepto de gratificaciones, vacaciones, escolaridad, laudo dos mil once y laudo dos mil doce, más intereses legales, luego de considerar básicamente que, sobre los convenios colectivos, de autos no existe documental que demuestre que la demandante suscribió contratos desde el dos mil diez como personal de confianza; siendo que, de los contratos administrativos de servicios suscritos por el periodo dos mil ocho al dos mil dieciséis y sucesivas adendas, no aparece un cambio sustancial de las obligaciones de



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

la demanda, además que de las boletas de pago se advierte que la demandada se encontraba sindicalizada al SINTRARENIEC con el cargo de abogada. Finalmente, agrega que de la revisión del MOF de la demandada, el cargo de Jefa de la Oficina Registral no es un alto directivo dentro de la institución demandada; en consecuencia, concluye que la demandante no fue personal de confianza, por ende, los beneficios convencionales si le corresponde ser percibidos.

Respecto al recurso de casación

SEGUNDO. El recurso de casación tiene como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el artículo 384 del Código Procesal Civil; de ahí que la función esencial de la Corte de Casación sea el control jurídico y no el reexamen de los hechos.

Respecto a la causal de infracción normativa, según Rafael de Pina:

“El recurso de casación ha de fundarse en motivos previamente señalados en la ley. Puede interponerse por infracción de ley o por quebrantamiento de forma. Los motivos de casación por infracción de ley se refieren a la violación en el fallo de leyes que debieran aplicarse al caso, a la falta de congruencia de la resolución judicial con las pretensiones deducidas por las partes, a la falta de competencia etc.; los motivos de la casación por quebrantamiento de forma afectan [...] a infracciones en el procedimiento”⁸.

⁸ De Pina, Rafael. (1940). *Principios de Derecho Procesal Civil*. México: Ediciones Jurídicas Hispano Americana; p. 222.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En ese sentido, se entiende que la causal de infracción normativa supone una violación a la ley, la que puede presentarse en la forma o en el fondo⁹.

En ese sentido, el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia están vinculados a los ‘*fines esenciales*’ para los cuales ha sido previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como es señalado en el primer párrafo de la presente consideración; siendo así, sus decisiones en el sistema jurídico del país tienen efectos multiplicadores y, a su vez, permiten la estabilidad jurídica y el desarrollo de la nación, de allí la importancia de aquellas.

Del mismo modo, corresponde mencionar de manera preliminar, que la función nomofiláctica del recurso de casación garantiza que los Tribunales Supremos sean los encargados de salvaguardar el respeto del órgano jurisdiccional al derecho objetivo, evitando así cualquier tipo de afectación a normas jurídicas materiales y procesales, y procurando, conforme se menciona en el anotado artículo 384 del Código Procesal Civil, su adecuada aplicación al caso concreto.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

TERCERO. Previo a pronunciarse sobre las causales materiales declaradas procedentes, esta Sala Suprema considera que es pertinente señalar que el único extremo impugnado por la entidad demandada a través de su recurso extraordinario de casación, es el reconocimiento y pago a favor de la accionante de los beneficios sindicales producto de los laudos arbitrales de los años dos mil once y dos mil doce; siendo que, las demás

⁹ Escobar Fornos, Iván. (1990). *Introducción al proceso*. Bogotá: Editorial Temis; p. 241.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

pretensiones demandadas, esto es, desnaturalización de contratos, ineficacia de los contratos administrativos de servicios y pago de beneficios sociales, han quedado consentidas.

Respecto de las causales declaradas procedentes

CUARTO. En el caso concreto, se declaró procedente el recurso interpuesto por la demandada, por las causales de:

- i) **Infracción normativa del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR**, que establece:

“La calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita”.

- ii) **Infracción normativa del artículo 42 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR**, que prescribe:

“La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.

Personal de dirección y los trabajadores de confianza



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

QUINTO. Esta Sala Suprema considera necesario desarrollar algunos conceptos teóricos sobre el personal de dirección y los trabajadores de confianza, así como del principio de primacía de la realidad, teniendo como resultado lo siguiente:

5.1. Definición de personal de dirección

Según el primer párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Conforme a la doctrina, los trabajadores de dirección son los altos directivos que representan o sustituyen al empleador, los mismos que se encargan de administrar, dirigir, controlar y fiscalizar la actividad empresarial, ejemplo de este cargo es el gerente general de una empresa.

5.2. Definición de trabajador de confianza

Los 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 reservada. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales, conforme lo



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

prevé el segundo párrafo del artículo 43 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Santiago Barajas Montes de Oca define al trabajador de confianza como:

“La persona que por razón de jerarquía, vinculación, lealtad y naturaleza de la actividad que desarrolla al servicio de una empresa o patrono, adquiere representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones, las mismas que lo ligan de manera íntima al destino de esa empresa o a los intereses particulares de quien lo contrata, en forma tal que sus actos merezcan plena garantía y seguridad, y tenga su comportamiento laboral plena aceptación”¹⁰

Posición del Tribunal Constitucional respecto del personal de dirección y trabajadores de confianza

SEXTO. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente N.º 3501- 2006-AA/TC LIMA del quince de marzo de dos mil siete, sobre el trabajador de dirección y de confianza, ha establecido lo siguiente:

“[...]”

12. *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*

¹⁰ Barajas Montes de Oca, Santiago. *Los Contratos especiales de trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1992, Serie G. Estudios Doctrinales, Num.136, p.142



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de actividad 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.

13. *Como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Este Colegiado considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación.*

14. *De otro lado, es de resaltar cómo se llega a adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tienen pleno conocimiento de lo que ello implica; y b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza.*

15. *Para calificar a un trabajador de dirección o de confianza conforme a la legislación actual, se procederá de la siguiente manera: a) Se identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Se comunicará por escrito a los trabajadores que*



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

ocupan los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Se consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente.

16. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que, si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de su calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de la confianza depositada en él, tal como viene resolviendo este Colegiado [...].

La aplicación del principio de primacía de la realidad en la calificación del trabajador de confianza

SÉTIMO. La Constitución desarrolla principios que integran el estatuto de protección laboral, como es el principio de primacía de la realidad, respecto al cual, Américo Pla¹¹, ha señalado que este tiene aplicación de la siguiente manera: “(...) 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.”

Al respecto, el Tribunal Constitucional sobre dicho principio ha señalado en el expediente N.º 1944-2002-AA/TC, 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

¹¹ PLA, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires. Desalma. 1978. Pág. 243.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

hecho prefiriendo lo que ocurre en la realidad y pretiriendo las formas es para la jurisdicción del trabajo, un imperativo constitucional y legal”.

En ese orden de ideas, el principio de primacía de la realidad es uno de los parámetros que inspiran la elaboración de las normas laborales; principio sobre el cual, Neves Mujica¹² refiere:

“Un clásico aforismo de derecho civil enuncia que **las cosas son lo que determina su naturaleza y no su denominación**. Sobre esta base, el derecho del trabajo ha construido el llamado principio de la primacía de la realidad [...] El principio de la realidad cubre en el derecho del trabajo un campo más amplio que el abarcado derecho civil por la institución de la simulación, aunque conduce al mismo resultado que esta: la invalidez del acto trasgresor. Decimos que su espacio es mayor, por cuanto **la aplicación de esta última conlleva la presencia de ciertos requisitos de compleja configuración en la casuística laboral** [...]. (resaltado agregado)

Entonces, la calificación formal de los trabajadores de confianza no será determinante para definir su condición como tal, sino las funciones que efectúan, tal como ha sido regulado en el artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR. Por tanto, en aplicación del principio de primacía de la realidad, el empleador que omite identificar y calificar los cargos de confianza dentro de su estructura podrá alegar esa condición si las funciones efectuadas por el trabajador encuadran en las características de esa categoría especial; y, en contraposición, el trabajador que fue calificado como uno de confianza, puede cuestionar esa calificación indicando que la naturaleza de sus funciones no lo ubican en esa categoría.

¹² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Cuarta Edición. Editorial PUCP 2018. Lima. Página 41-44.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Respecto de la primera infracción normativa

OCTAVO. La recurrente manifiesta que la demandante en su escrito de demanda reconoce haberse desempeñado en el cargo de Jefa de Oficina Registral; por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, independientemente de que exista o no una designación como funcionario de dirección o confianza, se debe considerar al trabajador como tal, si de los hechos se acredita el desempeño de dichas funciones.

NOVENO. Al respecto, de la revisión del escrito de demanda, se advierte que en el ítem “*situación laboral de la suscrita*”, la actora señala que tiene (entiéndase a la fecha del acto postulatorio) la condición de abogada y Jefe de la Oficina Registral – Surco; siendo que, en el punto V.4 del ítem “*medios probatorios*” precisa los cargos que desempeñó durante todo su vínculo laboral con la demandada, los mismos que se pasan a detallar:

- Desde el siete de marzo de dos mil siete hasta setiembre de dos mil nueve, como abogada de la Subgerencia de Servicios Generales de la Gerencia de Administración¹³.
- Desde octubre de dos mil nueve hasta setiembre de dos mil diez, como abogada de la Gerencia de Operaciones Registrales¹⁴.
- **Desde octubre de dos mil diez hasta noviembre de dos mil once, como Jefa de la Oficina Registral de Jesús María**¹⁵.

¹³ Período que se acredita con las copias los contratos de locación de servicios, de fojas treinta y nueve a cuarenta y seis del EJE, contratos administrativos de servicios, de fojas cuarenta y siete a cincuenta y cuatro del EJE, y constancias de pago de fojas ciento catorce a ciento veintinueve del EJE, así como de las boletas de pago de fojas ciento treinta a ciento cuarenta y tres del EJE.

¹⁴ Período que se acredita con las boletas de pago, que obran de fojas ciento cuarenta y cuatro a setiembre de dos mil diez, que obran de fojas ciento cincuenta y cinco del EJE.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- Desde diciembre de dos mil once hasta julio de dos mil doce, como abogada de la Sub Jefatura Nacional¹⁶.
- Desde agosto de dos mil doce hasta marzo de dos mil catorce, como abogada de la Gerencia de Registros de Identificación¹⁷.
- Desde abril de dos mil catorce hasta diciembre del mismo año, como abogada de Oficina de Convenios¹⁸.
- **Desde enero de dos mil quince en adelante, como Jefa de la Oficina Registral de Surco Higuera**¹⁹.

DÉCIMO. En el contexto antes descrito, se aprecia que, en efecto la accionante en dos oportunidades asumió el cargo de Jefa de Oficina Registral de distintas sedes de la entidad demandada; no obstante, el mismo de acuerdo a los Manuales de Organización y Funciones de la demandada del año dos mil doce, aprobado por Resolución Jefatural N.º 250-2012/JNAC/RENIEC²⁰ y del año dos mil quince, aprobado por Resolución Jefatural N.º 23-2015/JNAC/RENIEC²¹, no constituye un cargo de alta dirección ni de confianza, en tanto que, lo podemos ubicar en los cargo estructurales de: “Profesional 3”, “Técnico 1” y “Técnico 2”, teniendo como “superior inmediato” o “nivel de reporte” al Jefe Regional, y desarrolla como funciones específicas -entre otras-: **a)** Asegurar la calidad del

¹⁵ Período que se acredita con la Resolución Jefatural N.º 828-2010-JNAC/RENIEC de fecha veintidós de setiembre de dos mil diez, obrante a fojas trescientos treinta y dos del EJE, y copias de boletas de pago que obran de fojas ciento cincuenta y seis a ciento sesenta y nueve del EJE.

¹⁶ Período que se acredita con las copias de las boletas de pago que obran de fojas ciento setenta a ciento setenta y siete del EJE.

¹⁷ Período que se acredita con las copias de las boletas de pago que obran de fojas ciento setenta y ocho a ciento noventa y siete del EJE.

¹⁸ Período que se acredita con las copias de las boletas de pago que obran de fojas ciento noventa y ocho a doscientos seis del EJE.

¹⁹ Período que se acredita con las copias de las boletas de pago, que obran de fojas doscientos siete a doscientos treinta y nueve del EJE.

²⁰<https://www.reniec.gob.pe/Transparencia/TransparenciaAdm?id=027&codigo=003506&pdf=RESOLUCION-000250-2012-JNAC.pdf&valorMenu=4>

²¹<https://www.reniec.gob.pe/Transparencia/html/MOF-RJ-23-2015-SGEN-RENIEC.pdf> (página 407)



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

servicio en la oficina registral a su cargo, **b)** denegar las inscripciones solicitadas cuyos títulos no aporten méritos para su inscripción, **c)** revisar y calificar los títulos sustentatorios que se presenten para la inscripción de los hechos vitales, y **d)** otras funciones que le asigne su Jefe Regional.

DÉCIMO PRIMERO. En consecuencia, contrariamente a lo alegado por la recurrente, y en aplicación del principio de primacía de la realidad, la accionante no desempeñó en ningún momento, algún cargo de dirección o confianza, toda vez que el cargo de Jefa de Oficina Registral no posee tal condición según los MOF del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC antes citados y las funciones del cargo; máxime si, durante el periodo que va desde el dos mil diez en adelante, la actora suscribió sucesivas adendas al contrato administrativo de servicios N.º 1056-2009-RENIEC, no advirtiéndose de los mismos un cambio sustancial en las obligaciones de la trabajadora, habiendo percibido los mismos ingresos (los cuales fueron incrementados en virtud de los laudos arbitrales que otorga beneficios a los servidores CAS) y marcando su asistencia durante todo el periodo laborado, incluso cuando ostentaba la referida encargatura, tal y como se verifica de la documental “sistema de control de asistencia” que obra de fojas doscientos cuarenta a doscientos noventa y nueve del expediente judicial electrónico.

DÉCIMO SEGUNDO. En ese orden de ideas, estando a que no era pertinente la aplicación del artículo 60 del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, este Tribunal Supremo concluye que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción normativa de dicho dispositivo legal, debiendo declararse **infundado** el recurso de casación en este extremo.

Respecto de la segunda infracción normativa



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO TERCERO. La recurrente sostiene que, la demandante no se encontraba dentro del ámbito de aplicación de los laudos arbitrales de los años dos mil once y dos mil doce, toda vez que, los mismos dispusieron un aumento remunerativo únicamente a favor de los servidores que, a la fecha de expedición, ostentaban alguno de los niveles ocupacionales de auxiliar, técnico o profesional.

DÉCIMO CUARTO. Al respecto, resulta medular citar lo que prescrito en dichos laudos arbitrales hoy materia de análisis; teniendo el siguiente resultado:

➤ **Laudo arbitral 2011**²² (vigente desde el primero de julio de dos mil once)

“Se resuelve:

[...]

(i) Aumento de sueldo básico: El RENIEC conviene en otorgar un aumento de la Remuneración Básica de la siguiente manera:

- A los trabajadores que tienen el cargo de Auxiliar la suma de S/ 400.00 (Cuatrocientos y 00/100 nuevos soles) mensuales;
- A los trabajadores que tienen el cargo de Técnicos la suma de S/ 300.00 (Trescientos y 00/100 nuevos soles) mensuales; y
- A los trabajadores que tienen el cargo de Profesionales la suma de S/ 200.00 (Doscientos y 00/100 nuevos soles) mensuales.

[...]"

➤ **Laudo arbitral 2012**²³ (vigente desde el seis de setiembre de dos mil doce)

²² Obrante a fojas quinientos uno del EJE.

²³ Obrante a fojas quinientos veintiocho del EJE.



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

"SE RESUELVE:

[...]

(I) Clausula Sexta A: Incremento de Remuneraciones

El RENIEC conviene efectuar un aumento de remuneraciones por el monto de S/ 200.00 (doscientos y 00/100 Nuevos Soles), el que se **otorgará al personal que se encuentre sujeto al régimen laboral del D. Leg. 728** y que se encuentre comprendido en las categorías de Auxiliar 3, Auxiliar 2, Auxiliar 1, Técnico 3, Técnico 2, Técnico 1, Profesional 3 y Profesional 2.

El citado incremento remunerativo alcanzará únicamente al personal que tenga contrato de trabajo vigente al inicio de la ejecución del Laudo Arbitral" (resaltado agregado)

DÉCIMO QUINTO. Ahora bien, en la audiencia de juzgamiento llevada a cabo en el presente proceso, se estableció que el SINTRARENIEC es un sindicato mayoritario; asimismo, de lo declarado por la propia accionante y de la visualización de la boleta de pago de setiembre de dos mil once, se advierte que la actora se afilió al referido sindicado en setiembre de dos mil once.

DÉCIMO SEXTO. Que, los beneficios de un convenio colectivo, conseguidos por un sindicato mayoritario, según el artículo 9 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, resulta aplicables por extensión a aquellos trabajadores que, por su contratación precaria o por la existencia de simulación y/o fraude a la ley, no estuvieron en condiciones de afiliarse a la organización sindical. Tal es el caso de los trabajadores que suscriben contratos civiles para encubrir una relación laboral, los trabajadores que están arbitrariamente contratados en un régimen laboral que no les corresponde, así como aquellos que no estuvieron formalmente en la planilla de su verdadero empleador, por la



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

existencia de fraude en la intermediación, tercerización o en el grupo de empresas.

DÉCIMO SÉTIMO. En ese sentido, es necesario precisar que la regla del artículo 11-A del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM (artículo incorporado por el artículo 2 del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM del 27 de julio de 2011), en donde se prevé que los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén estas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda, no descarta el razonamiento antes efectuado, por las siguientes razones:

- a)** En principio, porque la pretensión de pago de conceptos colectivos comprende un periodo anterior a la vigencia del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, (**en el caso concreto, laudo de dos mil once, cuya entrada en vigencia fue el primero de julio de dos once**) no existiendo en el ordenamiento jurídico vigente otra norma que habilite a los trabajadores sujetos a la contratación de locación de servicios o contratación administrativa de servicios a su afiliación a una determinada organización sindical.
- b)** En segundo lugar, porque aún luego de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N.º 065-2011-PCM, esta regla del artículo 11-A del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM solo aplica para los trabajadores válidamente sujetos a un contrato administrativo de servicios, más no para el caso concreto, esto es, el de una trabajadora sujeta a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Supremo N.º 003-97 -TR, desde el **siete**



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

de marzo de dos mil siete, según lo resuelto por las instancias de mérito y no impugnado por la ahora recurrente.

DÉCIMO OCTAVO. En ese contexto, el argumento de defensa de la recurrente carece de sustento, toda vez que, si bien los beneficios colectivos estuvieron destinados para los servidores de las categorías de auxiliar, técnico y profesional, los mismos se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada -*Decreto Legislativo N.º 728*-, régimen que acuerdo a lo dilucidado en presente proceso le correspondía a la accionante desde el inicio de su vínculo laboral; no obstante que, por imperio de la entidad empleadora no lo ostentó, razón por la cual, habiéndose declarado fraudulenta la contratación civil efectuada e ineficaces los contratos administrativos de servicios suscritos con posterioridad, a la accionante le corresponde percibir los beneficios sindicales de los laudos arbitrales antes mencionados.

DÉCIMO NOVENO. De lo expuesto, se concluye que la Sala Superior tampoco ha incurrido en la infracción normativa del artículo 42 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR; por lo que, corresponde declarar **infundado** el recurso de casación interpuesto.

IV. DECISIÓN

Por tales consideraciones, **MI VOTO** es por declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC**, mediante escrito presentado el ocho de junio de dos mil veintidós; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la



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

CASACIÓN N.º 37905-2022

LIMA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por **Dina Ercilia Boluarte Zegarra** contra la entidad recurrente, sobre pago de beneficios sociales y otros; y se devuelvan. **Ponente señor Jiménez La Rosa, Juez Supremo.**

S.S.

CARLOS CASAS

JIMÉNEZ LA ROSA

JChZ/DADA

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA CERTIFICA: Que, el voto de los señores Jueces Supremos Ato Alvarado y Carlos Casas, han sido dejados en Relatoría debidamente suscritos, conforme a los artículos 141 y 149 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.