



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sumilla. La regla general en materia laboral es que el empleador se encuentra en mejores condiciones de probar o desmentir un hecho, porque justamente es él quien tiene disponibilidad sobre las pruebas y es su deber presentarlas al proceso, pero no sólo porque ostenta la carga de la prueba, sino porque su actuación procesal debe orientarse a los mencionados principios de buena fe, lealtad, probidad y consecución de la verdad.

Lima, veintidós de diciembre del 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, interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **BUSTAMANTE DEL CASTILLO**, con adhesión de los señores Jueces Supremos **BELTRÁN PACHECO, ATO ALVARADO, CARLOS CASAS**, con el voto en minoría de los señores Jueces Supremos **YALÁN LEAL, YANGALI IPARRAGUIRRE, JIMÉNEZ LA ROSA**, se emite la siguiente sentencia:

VISTOS:

El recurso extraordinario presentado por la demandada, **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, con escrito del trece de abril del dos mil veintiuno, dirigido en contra de la sentencia de vista del quince de marzo del dos mil veintiuno (Expediente Judicial N.º 05539-2018-0-1601-JR-LA-04), que confirmó la sentencia de primera instancia, contenida en la resolución del doce de julio del dos mil diecinueve, que declaró fundada en parte la demanda, sobre desnaturalización de contratos y otro.

I. ANTECEDENTES

¹ Fecha de la segunda dirimencia programada, al haber quedado inicialmente en discordia con fecha trece de junio de dos mil veinticuatro. Interviniendo como dirimente la señora Jueza Suprema Beltrán Pacheco.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Demanda

Con escrito del 26 de julio del 2018, [REDACTED] presentó demanda en contra de Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, con las siguientes pretensiones:

- a) Desnaturalización de contratos del régimen laboral agrario; en consecuencia, el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, según los alcances del Decreto Legislativo N.º 728.
- b) Reintegro de beneficios sociales (gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones).

Para lo que interesa al recurso de casación, los argumentos de la demanda son los siguientes:

- a) La demandante, [REDACTED] empezó a trabajar para la empresa Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada el 22 de enero de 1994, en el puesto de cortadora (etapa de cosecha).
- b) Desde su ingreso, hasta el 29 de enero del 2001, laboró en el régimen de la actividad privada. En la fecha mencionada, la empresa demandada condicionó su permanencia en el trabajo a través de la suscripción de un nuevo contrato de trabajo que incluía una cláusula de acogimiento al régimen especial laboral agrario, regulado por la Ley N.º 27360, donde se mantuvo hasta el 23 de enero del 2017, cuando renunció al puesto.
- c) Hay que tener presente que para acogerse al régimen agrario, la propia Ley N.º 27360 reconoce ciertos requisitos. Así pues, de conformidad con la Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N.º 27360 establece que las reglas del Decreto Legislativo N.º 885 y sus modificatorias mantienen vigencia en tanto no se opongan a los establecido en dicha Ley y mientras no se publique el Reglamento. Y cuando se emitió el Reglamento (2001), este estableció dos requisitos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- d) En su artículo 3, el Reglamento determinó que, los beneficiarios del régimen agrario deberían entregar a la Sunat una declaración jurada señalando que la actividad principal, a la que se dedican es el cultivo y/o crianza, la misma que se debería presentar en la forma, oportunidad, plazo y condiciones que se establezca. Su presentación sería anual.
- e) De otro lado, el artículo 10.1 de la Ley N.º 273 60 precisa: “Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente ley podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador [...]”.
- f) Esto implica que el cambio de régimen laboral debe ser consecuencia de un acuerdo con pleno conocimiento y voluntad del trabajador, lo que no ha ocurrido en este caso. La demandante no aceptó el acogimiento al nuevo régimen, de manera que no existe previo acuerdo con el empleador para acogerse al régimen agrario. La demandante no tuvo “pleno conocimiento de las implicancias que tenía el cambio de régimen, por lo que [está] viciada su manifestación de voluntad”.
- g) Otro tema es que el cambio de régimen estaba condicionado a la renovación del contrato de trabajo, pues para que continúe laborando debía firmar el contrato en el que se establecía el recorte de derechos laborales.

Sentencia de Primera Instancia.

Se trata de la Resolución N.º 4, del 12 de julio de l 2019, que falla:

1. Declarar **infundadas** las excepciones de ambigüedad y oscuridad en el modo de proponer la demanda y de prescripción extintiva de la acción, formuladas por la demanda.
2. Infundada la oposición contra la exhibicional del registro de control de asistencia de entrada y salida propuesta por la demandada.
3. Fundada en parte la demanda incoada.
4. Ordenar que la parte demandada pague directamente a favor de la demandante, la suma de S/ 56,418.30 soles, por los conceptos resumidos en el considerando



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

12 de la presente sentencia, más intereses legales que serán liquidados en ejecución de sentencia.

5. [...]

Sentencia de Vista

Resolución N°9, del 15 de marzo del 2021, que resuelve:

Confirmaron la sentencia de fecha 12 de julio del 2019, que declara fundada en parte la demanda interpuesta, en consecuencia: Ordenaron que la demandada cumpla con pagar a la demandante, la suma modificada de S/ 55,049.34 soles, por los conceptos consignados en el considerando 6.1 de la presente sentencia, más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia [...] Y lo demás que contiene.

Los fundamentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) El artículo 10.1 de la Ley N.º 27360 prescribe: “Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador”. La razón de este dispositivo es que el acto de acogimiento por parte del trabajador al régimen especial agrario, cuando este ya ostenta un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen privado, debe ser con pleno conocimiento y voluntad del trabajador, esto es, con pleno conocimiento de las implicancias del cambio de régimen.
- b) Entran en juego consideraciones constitucionales como la condición más beneficiosa y el principio de irrenunciabilidad de derechos. Por ello, lo que se valora es que la voluntad del trabajador esté libre de vicios.
- c) En el caso concreto, se tiene el documento denominado “Prórroga del contrato individual de trabajo agroindustrial” del 17 de mayo del 2001, que indica: “Conste



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

por el presente documento que se extiende por triplicado, el cambio de régimen de contratación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N.º 27360”. Esto quiere decir que el acogimiento al nuevo régimen se da en el contexto de la suscripción (prórroga) de un contrato a plazo fijo, lo que resulta importante en tanto que incorporar una cláusula de cambio de régimen en el contrato de trabajo constituye “una actitud irrazonable”. Este hecho no genera convicción de que la trabajadora haya tenido verdadero conocimiento y voluntad de hacer el mencionado cambio.

- d) Así mismo, la trabajadora no tuvo dominio del acto, porque la suscripción del contrato de trabajo no significa que necesariamente tuvo la intención de cambiarse de régimen de trabajo. Es más, “ni siquiera hay evidencia de que la actora en efecto haya tenido pleno conocimiento de que al suscribir tal contrato se encontraba acogándose al régimen especial agrario”.
- e) Más allá de la suscripción del contrato, la demandada no presentó indicios que permitan inferir que la trabajadora tenía plena conciencia de que el contenido de este contrato era diferente a los demás contratos modales a plazo fijo que iba firmando periódicamente.

Causales declaradas procedentes

Mediante resolución del 12 de enero del 2024, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, por la siguiente causal:

- **Infracción normativa del numeral 1) del artículo 23 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- **Infracción normativa del numeral 1 del artículo 10 y del numeral 2 del artículo 7 de la Ley N.º 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.**

II. CONSIDERANDO:

Finalidad del Recurso de Casación

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación² y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.
2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo³, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

² Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

³ Refiere Taruffo al respecto

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)”

Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría “defensa de la ley” sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil.* Palestra Editores Lima 2005. p. 129.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Sobre las características especiales del régimen laboral agrario

3. La Ley N.º 27360, del 30 de octubre del 2000 fue denominada “Ley que aprueba las normas de promoción del sector agrario”. Su finalidad fue la creación de un régimen laboral especial para los trabajadores de actividades de cultivo y crianza. Supuso el reconocimiento de las características especiales del trabajo realizado en el sector agrario. Sus beneficiarios, como se lee del artículo 2 de la misma Ley, son: personas naturales o jurídicas que se desempeñen en actividades de cultivo y/o crianza, con excepción de la industria forestal.
4. En este contexto, entre muchos otros factores, el trabajo agrario se suele caracterizar por la alta frecuencia del trabajo familiar; la estacionalidad de los productos que afecta la demanda de trabajadores, haciendo que en determinadas temporadas (siembra y cosecha) se requiera una gran cantidad de trabajadores, que no se sostiene a lo largo del año; la poca especialización de los trabajadores; la ausencia de procesos sofisticados de producción; entre otros. Con respecto a la estacionalidad, conviene citar a la OIT⁴:

Muchas de las actividades económicas presentan cierto grado de estacionalidad en la demanda de mano de obra. Aquello que es particular a la agricultura es que esta variación se observa en muchos cultivos y tiene un impacto directo en las tasas de participación de la población rural y urbana, particularmente en el caso de las mujeres. También tiene efectos directos sobre el tipo de empleo y los ingresos de los trabajadores y sus hogares. La estacionalidad en la demanda de empleo es, a la vez, uno de los factores que determinan que la población rural ocupada tenga múltiples trabajos. En efecto, la incidencia de los ocupados con dos o más empleos es el doble en las áreas rurales que en las áreas urbanas y no ha variado mayormente entre 2005 y 2014. A nivel de países, en Perú y

⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Panorama Temático Laboral 3: Trabajar en el campo en el siglo XXI (realidad y perspectivas del empleo rural en América Latina y el Caribe). Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, p. 28.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Guatemala más de un quinto de los ocupados rurales tenía dos o más empleos en 2014, especialmente los hombres.

5. Estas características han sido objeto de análisis en el Expediente N.º 00027-2006-PI/TC (proceso de inconstitucionalidad), donde se evaluó precisamente la constitucionalidad del régimen laboral agrario en comparación con el régimen laboral común. En aquella ocasión, tomando nota de los hallazgos de la OIT, el Tribunal Constitucional puntualizó:

29. Además, y a propósito del desarrollo que se hace de esta política de intervención y como parte de la justificación de este planteamiento, se reseña la situación general del mercado de trabajo del sector rural. Así, se indica que “En el sector rural se concentra, en promedio, un tercio de la población trabajadora de América Latina y el Caribe (...)”. Y, con relación a los mercados de trabajo se señala que “(...) En el campo, los mercados de trabajo funcionan de manera diferente. Las relaciones asalariadas son menos frecuentes que en las áreas urbanas, el trabajo familiar es muy común, los mercados de trabajo son de tipo spot (es decir, se conforman para fines y momentos específicos), el empleo depende mucho de la agricultura y la ganadería, y la situación y condiciones del activo <<tierra>> (o propiedad agrícola) suele ser la principal preocupación, incluso antes que el empleo (...) Esta actividad tiene algunos sectores modernos, prósperos y generadores de empleo, con salarios razonables y efectos multiplicadores en la economía rural. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos, se trata de una agricultura tradicional, de baja productividad, poco articulada con la agroindustria, dependiente de tecnologías poco intensivas en capital y que utiliza mano de obra no calificada. Eso explica en parte, los bajos salarios que se pagan y los ingresos limitados de los productores que dependen principalmente de ese tipo de explotaciones (...)

Si bien en el agro de la región existe un importante desarrollo de empresas modernas —en su mayor parte agroexportadoras— que generan trabajo asalariado de relativamente buena calidad, una importante fracción del empleo en el medio rural sigue estando asociada a la muy pequeña unidad agropecuaria de tipo familiar. La baja productividad de la mano de obra se asocia generalmente a los bajos niveles de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

educación, pero también debe reconocerse la marcada ausencia de inversión, herramientas y equipos, lo que impide que quienes trabajan el campo sean más productivos. Para modificar esta situación, se requiere la aplicación de políticas orientadas a la revalorización de lo rural, (...) indicándose la necesidad de “(...) diseñar y aplicar políticas específicas en cuatro grandes áreas, a saber: a) la creación de condiciones adecuadas para generar un entorno favorable a la inversión productiva; (...); c) la puesta en marcha de políticas específicas para la agricultura y ganadería (...). El primer grupo incluye políticas de obras y servicios rurales y políticas de atracción de inversiones para el medio rural, dado que el financiamiento agrario es precisamente uno de los problemas más acuciantes que existen. (...), son igualmente importantes las acciones orientadas al fomento de la capacidad empresarial y de negocios en las zonas rurales, ya que, por lo general, la población más educada ha migrado a la ciudad, y son pocos los que consideran dedicarse a la conducción de empresas agropecuarias, agroindustriales o de servicios para el agro o que están interesados en establecer negocios en el ámbito rural, donde las rentabilidades suelen ser bajas e inestables (...)”.

30. Todas estas características que definen el mercado de trabajo agrario de la región, permiten diferenciarlo del mercado urbano y, es evidente que cada uno de ellos tiene rasgos, carencias, realidades e incluso una tipología de trabajadores, que obligan a los Estados a generar políticas diferenciadas para mercados diferenciados.

6. En ese sentido, el Tribunal Constitucional encontró que la justificación de la creación del régimen agrario tiene sustento constitucional de conformidad con el artículo 103 de la Constitución (“pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas”), habiéndose sobrepasado el test de igualdad al que fue sometido, en relación al régimen laboral común, reconocido en el Decreto Legislativo N° 728.
7. El régimen agrario considera en particular la estacionalidad, que incide directamente en la decisión del legislador del no otorgamiento de los beneficios sociales clásicos en iguales condiciones a las del régimen común (Decreto Legislativo N.º 728), como las gratificaciones o la compensación por tiempo de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

servicios, de especial atención si se considera que las empresas del sector suelen afrontar otras vicisitudes para emprender sus actividades, como la lejanía de las zonas, la mano de obra no especializada, la poca demanda durante periodos prolongados en el año, entre varios otros temas.

8. Por estos motivos, la mencionada Ley N.º 27360 reconoció tales derechos en menores proporciones, determinando además la vigencia del régimen especial hasta el año 2021, aunque más recientemente se intentó prorrogar hasta el 2031, por Decreto de Urgencia N.º 043-2019. Sin embargo, el antiguo régimen agrario, a la fecha ha quedado derogado, por Ley N.º 31110, de 30 de diciembre del 2020, denominada “Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el régimen laboral agrario y de riego, agroexportador y agroindustrial”, con un reconocimiento de beneficios sociales más ventajoso para el trabajador (por ejemplo, se pasó de tener 15 días de descanso vacacional al año, a 30 días).

Sobre los vicios de la voluntad

9. Siguiendo los artículos 201 y siguientes del Código Civil, los vicios de la voluntad pueden ser el dolo, el error, la intimidación o la violencia. Y es que en el entendido que los actos jurídicos surgen de la voluntad de las partes, la Ley se asegura que esta voluntad se encuentre exenta de cualquier vicio y que responda únicamente al conocimiento y voluntad real de los celebrantes del acto jurídico. En general, cabe establecer, que un vicio de la voluntad es “todo hecho contrario a la libertad y conocimiento con que la declaración debe ser formulada”⁵.
10. En el entendido que la manifestación de voluntad que se requiere debe resultar libre y voluntaria, el **dolo** aparece como la consecuencia de una conducta maliciosa ajena a la del propio declarante. En los términos del artículo 210 del Código Civil, el dolo es, pues, un “engaño”. El dolo, como vicio de la voluntad, “se

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Editorial Heriarta. Buenos Aires, p. 363.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

acostumbra a definir como una maquinación fraudulenta, obra de una de las partes, realizada para obtener que el otro preste su voluntad para la celebración de un acto jurídico”⁶

11. Mientras que el **error** hace referencia a la ignorancia o a la mala representación de la realidad, que va a determinar a su vez la deficiente formación a la voluntad del declarante. Aquí lo que ocurre es que de no haberse actuado bajo el error, otra hubiera sido la manifestación de la voluntad⁷. Existe en doctrina diferentes tipos de error.
12. De otra parte, y en términos generales, recuérdese que la **violencia** o vis absoluta hace referencia a la violencia física, mientras que la **intimidación** está relacionada con la violencia psicológica o vis compulsiva. En tanto la primera se refiere a la difícil posibilidad de que se obligue a una de las partes a través de golpes o maltratos físicos, la segunda puede responder a situaciones de amenazas, chantajes, etc.

Los hechos determinados por las instancias de mérito

13. Previamente, las instancias de mérito han establecido el siguiente marco fáctico, que son inalterables en sede casatoria:
 - a) La demandante, [REDACTED] ingresó a trabajar para la empresa Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada el 22 de enero de 1994, en el puesto de cortadora, en el régimen laboral de la actividad privada.
 - b) Para ello, fue firmando periódicamente renovaciones de su contrato modal.

⁶ ROZAS V. Fernando. El error y el miedo como únicos vicios de la voluntad. Revista chilena de Derecho. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2649240.pdf>

⁷ DE RUGGIERO, Roberto. Instituciones de Derecho Civil. Parte General. Santiago de Chile, p. 267.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- c) El 29 de enero del 2001, la demandante firmó con su empleadora una nueva renovación del contrato de trabajo (prórroga del contrato individual de trabajo agroindustrial), donde además se precisó el cambio de régimen de trabajo (del régimen laboral común al régimen agrario).
- d) Pero lo que se ha valorado en doble instancia ha sido la prórroga del contrato de trabajo del 17 de mayo de 2001, que indica: “Conste por el presente documento que se extiende por triplicado el cambio de régimen de contratación, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N.º 27360 [...]”. Su contenido también precisa: “con fecha 29/01/2001, el EMPLEADOR celebra contrato de trabajo con el TRABAJADOR acogiéndose al régimen previsto en la Ley 27360 de trabajo agroindustrial [...] cuyo contrato vence el 16/05/2001 [...] las partes convienen en prorrogar la vigencia del contrato individual de trabajo del régimen agroindustrial, a que se refiere la cláusula anterior, por el plazo de 6 meses, que se inicia a partir del 17/05/2001 y que en consecuencia vencerá el 16/11/2001”.

ANÁLISIS DEL RECURSO DE CASACIÓN

Primera infracción normativa

Infracción normativa por interpretación errónea del numeral 1 del artículo 23 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

14. La disposición normativa cuya infracción se alega establece:

Artículo 23.- Carga de la prueba.

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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 15.** Los argumentos de la casacionista son:
- a) La carga de la prueba en materia laboral es de la parte demandante, por lo que en este caso es ella quien tiene que probar que estuvo viciada su voluntad para la suscripción del cambio de régimen.
 - b) En este caso, basta con que exista el contrato de trabajo (prórroga) conteniendo la cláusula de cambio de régimen para se entienda que existió el ánimo de la trabajadora de cambiarse de régimen.
 - c) En segunda instancia, se ha dado a entender que la demandada debería probar algo más que la sola suscripción de la prórroga del contrato, para que sea creíble que la demandante actuó con pleno conocimiento y voluntad.
- 16.** Sobre el particular, en materia laboral, el mencionado artículo 23.1 de la NLPT sostiene que la carga de la prueba recae sobre quien afirma los hechos (en este caso, la demandante), aunque los siguientes numerales del mismo artículo reconocen la idea de “disponibilidad del medio de prueba”, en el sentido que si bien las reglas del onus probandi determinan que la parte demandante es la obligada a demostrar la veracidad de sus afirmaciones, en las relaciones de trabajo, es la empleadora quien se encuentra en mejores condiciones de presentar las pruebas, pues es justamente ella la que custodia el acervo documentario de la empresa.
- 17.** De hecho, en el caso de autos, la parte demandada ha alcanzado el documento de prórroga del contrato de trabajo del 17 de mayo del 2001, el mismo que fue valorado en instancia doble; y del que se tiene que la demandante ha firmado el cambio de régimen laboral, en los términos del artículo 10.1 de la Ley N.º 27360, abandonando el régimen laboral común y conviniendo con su empleadora que su trabajo pertenezca al régimen agrario.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 18.** Pero el tema puesto en debate no pasa por quién tiene que presentar el contrato de trabajo y sus múltiples prórrogas —las que ya obran en el expediente y han sido valoradas en instancia doble—, sino sobre quién reposa la obligación de demostrar el vicio de la voluntad que precisa la demanda. Y al respecto, un primer punto a considerar es que la ambigüedad con la que se presentó la demanda en su oportunidad no ha permitido la identificación —aunque sea en abstracto— del tipo de vicio de la voluntad al que se refiere la actora.
- 19.** Genéricamente, se ha indicado que la trabajadora no conocía lo que estaba firmando en su momento, sin acompañar medio de prueba al respecto que dé cuenta de un acto de amenaza o intimidación, por lo que no será de recibo este argumento por afectar manifiestamente el principio de seguridad jurídica. Por lo demás, no se ha indicado que la empresa haya urdido un engaño (dolo) o haya puesto a la demandante en un estado de ignorancia o equivocación (error); mucho menos que se la haya conminado a firmar la renovación del contrato con el uso de fuerza o amenaza (violencia o intimidación).
- 20.** Además, dado que se trata de contratos laborales, aquí son de aplicación los criterios de interpretación de los negocios jurídicos, tales como la buena fe, la común intención de las partes, entre otros que se encuentran previstos en el Código Civil⁸.

⁸ Código Civil

Título IV: Interpretación del acto jurídico

Artículo 168.- Interpretación objetiva

El acto jurídico debe ser interpretado de acuerdo con lo que se haya expresado en él y según el principio de la buena fe.

Artículo 169.- Interpretación sistemática

Las cláusulas de los actos jurídicos se interpretan las unas por medio de las otras, atribuyéndose a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.

Artículo 170.- Interpretación integral

Las expresiones que tengan varios sentidos deben entenderse en el más adecuado a la naturaleza y al objeto del acto.

Artículo 1362.- Buena Fe

Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 21.** Asumir la posición de la demandante vaciaría de contenido las acotadas reglas de interpretación, por lo que no se puede asumir este tipo de argumentación sin mayores evidencias; razón por la cual, la demanda debería haber estado acompañada de mayores pruebas que vicien el acto jurídico. Sin mencionar que en casos como el presente, la nulidad del acto jurídico (cambio de régimen) más que la aplicación del principio protector resultaría de una actitud paternalista del Estado frente al trabajador, a quien se negaría toda posibilidad de adoptar decisiones motu proprio.
- 22.** Ahora, en segunda instancia se ha determinado que la empresa demandante tenía la obligación de demostrar que la suscripción por parte de la demandante del cambio de régimen fue libre y voluntaria, imponiendo una carga desproporcionada sobre la ahora recurrente, la misma que no se encuentra sustentada en la Ley, bastando con la suscripción del contrato. Sumado a lo anterior, en el caso de autos, no hay indicios de vicios de la voluntad. Por tanto, resulta **fundada** la infracción normativa del numeral 1) del artículo 23 de la NLPT, por la manifiesta interpretación errónea con que fue aplicada dicho dispositivo en el proceso.

Segunda infracción normativa:

Infracción normativa del numeral 1 del artículo 10 y del numeral 2 del artículo 7 de la Ley N.º 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario.

- 23.** Las disposiciones normativas en cuestión prescriben:

Artículo 7.-

[...]

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

- a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.

b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.

c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos [...]

Artículo 10.-

10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador. El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

- 24.** En el caso de esta causal, la casacionista precisa que basta con la exhibición del documento de prórroga del contrato de trabajo firmado por la demandante (que contiene el cambio de régimen laboral) para acreditar la voluntad de esta para pasar del régimen laboral común al régimen agrario. Y en el sentido que se ha señalado en el caso de la primera causal, así debería haber sido entendido por la segunda instancia, mas aun cuando el precitado artículo 10.1 de la Ley N.º 27360 no recoge una formalidad necesaria para que proceda dicho cambio, por lo que el hecho de que este quede establecido en una cláusula especial dentro del contrato, no es revelador ni útil para concluir en la existencia de un vicio de la voluntad; como ha ocurrido en el caso de autos, lo que hace **fundada en parte** la presente causal solo en cuanto al referido artículo 10.1, mas no en cuanto al artículo 7 que por sí solo no es objeto de debate ahora.

DECISIÓN:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha quince de marzo del dos mil veintiuno; y; **actuando en sede de instancia: REVOCARON** la sentencia de primera instancia de fecha doce de julio del dos mil diecinueve; y, reformándola, se declare **Infundada** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, sobre desnaturalización de contratos y otro; y los devolvieron. **Ponente señor Bustamante del Castillo, Juez Supremo.**

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

BELTRÁN PACHECO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

Jcca/Cgv

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 trece de junio de dos mil veinticuatro, **ME ADHIERO** al voto de los magistrados Bustamante del Castillo, Ato Alvarado y Carlos Casas. Por tanto, **MI VOTO** es porque se declare “ **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandada, empresa Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada; en consecuencia, **SE CASE** la sentencia de vista de fecha quince de marzo del dos mil veintiuno; y; actuando en sede de instancia: **SE REVOQUE** la sentencia de primera instancia de fecha doce de julio del dos mil diecinueve; y, reformándola, se declare Infundada la demanda”; **SE DISPONE**



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] contra Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada, sobre desnaturalización de contratos y otro; y los devolvieron.

S.

BELTRÁN PACHECO

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YANGALI IPARRAGUIRRE, CON ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS YALÁN LEAL, Y JIMÉNEZ LA ROSA, ES COMO SIGUE:

LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA: Vista la causa número veintitrés mil doscientos treinta y siete, guion dos mil veintidós, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto **por la parte demandada, Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito de trece de abril del año dos mil veintiuno, contra la sentencia de vista del quince de marzo del dos mil veintiuno, recaído en Expediente Judicial N.º 05539-2018-0-160 1-JR-LA-04, que resuelve **confirmar** la sentencia apelada del doce de julio del año dos mil diecinueve, que declara fundada en parte la demanda.

II. CAUSAL DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Mediante resolución de fecha, doce de enero de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, por las siguientes causales:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- i. Infracción normativa del artículo 23.1 de la Ley N.º 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.**
- ii. Infracción normativa del artículo 10.1 de la Ley N.º 27360, Ley de Promoción del sector Agrario -LPA.**
- iii. Infracción normativa del artículo 7.2 de la Ley N.º 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario - LPA**

III. CONSIDERANDOS:

Respecto a la Infracción normativa del artículo 23.1 de la Ley N.º 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo.

PRIMERO. Las cargas de la prueba en el proceso laboral.

El principio de carga de la prueba, en el derecho procesal laboral tiene un valor dogmático de primer orden, en tanto supone la positivación de dos valores de la teoría del proceso que no están legislados en el proceso civil: **(i)** Principio de disposición de la prueba¹ y **(ii)** Principio de carga dinámica de la prueba². Es necesario apuntar que, mientras en el proceso civil, estos han sido calificados por la doctrina como dogmas informadores de la disciplina, en el proceso laboral se encuentran como reglas que han sido desarrolladas por el legislador desde antigua data, teniendo como

¹ **LORCA NAVARRETE, Antonio María**, citando a Hoya Coromina, señala que “cuando las fuentes de la prueba se encuentran en poder de una de las partes, la obligación constitucional de colaboración con los tribunales (...) conlleva que sea dicha parte quien deba aportar los datos requeridos a fin de que el órgano jurisdiccional pueda descubrir la verdad”, en *Proceso y Constitución, las garantías del justo proceso*. Ponencia: “Constitución y garantía procesal de la carga de la prueba de la causa petendi”. Editorial Palestra. p 293. Lima-2013.

² **PAREDES PALACIOS, Paul**, citando a Devis Echandía, señala que este principio “(...) indica a las partes la necesidad de suministrar prueba de los hechos que sustentan sus pretensiones (...) les precisa el interés de que resulte probado el hecho, pues, la falta de prueba pone en riesgo la pretensión del interesado (...) es la última de las reglas de la sana crítica que indica al juez como fallar ante la ausencia de pruebas que sustentan la pretensión (...) proporciona el contenido a esta última regla en el sentido de precisar al juez su deber de fallar en el fondo, es decir, sin que pueda abstenerse de resolver sobre el mérito de la causa pero en contra de la parte que no cumplió su carga (...) deja a las partes en una total libertad probatoria que incluye obviamente su inactividad que debe asumirse como el riesgo propio de la carga”, en *Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral*. Ara Editores. 1977. p. 152.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

antecedentes más próximos tenemos la Ley N.º 26636 y la Ley N.º 29497, como norma procesal laboral vigente.

En efecto, en el ámbito laboral, esta regla, es decir, la carga de la prueba, adquiere la calidad de principio por la trascendencia de su lógica, en la medida que la reglamentación normativa de la dinámica probatoria, resulta decisiva para el funcionamiento del proceso laboral, es decir, en el entendido como un conjunto de normas compensadoras e igualadoras; ello, a fin de facilitar la prueba a quien ocupa una posición de desventaja tanto en la relación jurídica material como en la procesal.

Entonces, atendiendo que la desventaja derivada de la relación jurídica material, que se manifiesta en el hecho que el empleador es propietario de los activos y, por ende, es el que pone las “reglas del juego” o condiciones de trabajo, mientras que el trabajador solo presta sus servicios y, por ende, está sujeto a las órdenes del empleador; se ve reflejada en el proceso (dada la objetiva y generalizada comprobación de la limitada posibilidad del prestador del servicio de acceder a la prueba necesaria para la comprobación de las hipótesis normativas que trasuntan los conflictos laborales), es que la Ley N.º 29497 – Ley Procesal del Trabajo, en adelante LPT, ha establecido las siguientes reglas de carga de la prueba:

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

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

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



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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

SEGUNDO: En tal sentido el derecho a la prueba es un derecho constitucional de carácter implícito que se encuentra acogido en el derecho al debido proceso contenido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual exige que el medio probatorio admitido, sometido al contradictorio y actuado, sea valorado adecuadamente y con la motivación debida por el órgano jurisdiccional. La vulneración del derecho a la valoración de la prueba aportada, se manifiesta por la falta de apreciación del material probatorio o por la valoración arbitraria y/o irracional, puesto que los medios probatorios deben ser valorados no en forma exclusiva o aislada sino en forma integral o conjunta y razonada de conformidad con el artículo 197 del Código Procesal Civil, empero en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión.

TERCERO. En este caso, del recurso presentado advertimos que la causal procesal no se sustenta en un vicio pasible de ser controlado por el Tribunal Supremo como juez de legitimidad, sino más bien pretende una nueva valoración de la prueba incorporada al proceso, por tanto, **se declara infundada esta causal**; máxime cuando de la revisión de la sentencia de vista, se advierte que cumple la protección y la exigencia constitucional que permite a los justiciables defenderse adecuadamente, porque expuso los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican su decisión.

Sobre la infracción del artículo 7.2 y 10.1 de la Ley N.º 27360

CUARTO. La Ley N.º 27360 fue derogada por artículo único de la Ley N.º 31087, publicada el seis diciembre dos mil veinte; no obstante, estuvo vigente por el periodo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

objeto de pronunciamiento. Con la precisión efectuada, los dispositivos legales denunciados prescriben lo siguiente:

Artículo 7.- Contratación Laboral³

7.2 Los trabajadores a que se refiere el presente artículo se sujetarán a un régimen que tendrá las siguientes características especiales:

- a) Tendrán derecho a percibir una remuneración diaria (RD) no menor a S/. 16.00 (dieciséis y 00/100 Nuevos Soles), siempre y cuando laboren más de 4 (cuatro) horas diarias en promedio. Dicha remuneración incluye a la Compensación por Tiempo de Servicios y las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos de la Remuneración Mínima Vital.
- b) El descanso vacacional será de 15 (quince) días calendario remunerados por año de servicio o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un período mayor.
- c) En caso de despido arbitrario, la indemnización es equivalente a 15 (quince) RD por cada año completo de servicios con un máximo de 180 (ciento ochenta) RD. Las fracciones de años se abonan por dozavos

Artículo 10.- Trabajadores agrarios con contrato vigente

10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador.

El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

QUINTO. El recurrente señala que se infringe las normas denunciadas, por cuanto el Colegiado Superior requiere la presentación de un documento que acredite el pleno conocimiento del trabajador respecto al cambio del régimen laboral, exigencia que no se encuentra regulada por Ley N.º 27360.

³ Norma vigente a la fecha de presentación de la demanda.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

Siendo ello así, el problema jurídico que plantea el recurso de casación, consiste en determinar si la correcta interpretación de las normas infraccionadas permite concluir que el cambio del régimen laboral regulado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR del régimen laboral general de la actividad privada al régimen especial agrario regulado por la Ley N.º 27360, requiere consentimiento expreso del trabajador.

1.- Sobre el Régimen laboral agrario

SEXTO. El régimen laboral tiene como objetivo la protección de las personas en el mundo del trabajo, sin que las particularidades de las actividades económicas empobrezcan su regulación. Cualquier ordenamiento laboral tiene un carácter finalista y axiológico. Por un lado, es finalista porque adecúa la regulación a esas particularidades, con el fin de que el trabajador se encuentra debidamente protegido sin perjudicar las labores. Por otro lado, es axiológico porque responde a la protección de la libertad de los trabajadores en el mundo del trabajo⁴. La promulgación de regímenes laborales especiales encuentra su sustento constitucional en el artículo 103 de la Constitución, que prescribe “(...) Pueden expedirse leyes especiales, irretroactividad, derogación y abuso del derecho. Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas (...)”.

SÉTIMO. En ese contexto, los regímenes laborales constituyen un sistema normativo conformado por leyes imperativas, que regula de manera completa y armoniosa las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas que surgen de la prestación del trabajo⁵, teniendo como finalidad proteger al trabajador en el contexto de las particularidades de su prestación de servicio. De esta manera, la creación de un régimen laboral especial se sustenta en la presencia considerable de elementos

⁴ CANESSA MONTEJO, MIGUEL. Los regímenes laborales especiales. El archipiélago normativo del ordenamiento laboral peruano. Palestra Editores, Lima, 2023, p. 10.

⁵ CANESSA MONTEJO, MIGUEL. Los regímenes laborales especiales. El archipiélago normativo del ordenamiento laboral peruano. Palestra Editores, Lima, 2023, p. 11



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

atípicos de la actividad laboral, lo que implica la creación de un estatus diferenciado de beneficios y condiciones en comparación con el estatus correspondiente a los trabajadores del régimen común; mientras que las modalidades de contratación representarían cláusulas y/o requisitos especiales vinculadas a la formalidad o características de la vinculación⁶.

OCTAVO. Nuestra legislación laboral regula diversos regímenes, por ejemplo, el régimen de construcción civil, régimen laboral de la micro y pequeña empresa, régimen laboral de los artistas, de los mineros, trabajadores portuarios entre otros. Dentro de estos regímenes laboral se encuentra el régimen laboral agrario regulado, en un primer momento, por la Ley N.º 27360 la cual fue derogada por el Artículo Único de la Ley N.º 31087, publicada el seis diciembre dos mil veinte, y en la actualidad encuentra regulado por la Ley N.º 31110, publicada en el diario “El Peruano”, el treinta y uno de diciembre de dos mil veinte.

NOVENO. Este régimen laboral tiene como objetivo central brindar interés prioritario a la inversión y el desarrollo de este sector, se ha extendido hasta diciembre del año 2021⁷. En efecto, tiene finalidad promover el desarrollo del sector agrario, estableciendo un régimen tributario especial y un régimen laboral particular para dicho sector.

DÉCIMO. Las características de este régimen laboral que estuvo vigente hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno, son las siguientes: a) permite contratar personal a tiempo determinado (contratos a plazo fijo) o indeterminado; b) cuando se trata de contratos a plazo fijo se pueden establecer jornadas de trabajo acumulativas, siempre que el total de horas durante el desarrollo de los contratos no superen las cuarenta y ocho (48) horas semanales en promedio; c) contempla una remuneración mínima diaria que incluye dentro de su monto a la compensación por tiempo de

⁶ **HUERTAS BARTOLOMÉ, Tebelia y LÓPEZ LÓPEZ, Julio.** “La ampliación de las fronteras del Derecho del Trabajo español tras la Ley de Estatuto de los Trabajadores”. En: Cuadernos de Relaciones Laborales. No 1, Complutense, Madrid, 1992, pp. 81-82

⁷ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N.º 27360.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

servicios y a las gratificaciones de julio y diciembre. Aquella debe ajustarse en el mismo porcentaje en que se incrementan la remuneración mínima vital en el régimen laboral ordinario; d) otorga un descanso vacacional de quince (15) días por año trabajado; e) la indemnización en caso de despido arbitrario equivale a quince días por cada año completo de labores, no pudiendo superar las ciento ochenta (180) remuneraciones diarias y f) tienen derecho a la seguridad social en salud y previsional⁸.

DÉCIMO PRIMERO. El acogimiento de los beneficios del régimen agrario, se efectuará en la forma y condiciones que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria - Sunat- establezca, el cual se realizará anualmente y tiene carácter constitutivo, esto es, genera efectos jurídicos a partir del momento en el cual se solicite el acogimiento respectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento de la Ley N.º 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario, aprobado por Decreto Supremo N.º 049-2002-AG⁹.

2.- Principio de la condición más favorable

DÉCIMO SEGUNDO. La regla de la condición más beneficiosa es una manifestación del Principio Protector, el cual orienta el derecho al trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer una protección preferente a una de las partes: El trabajador.

DÉCIMO TERCERO. Esta regla, según AMÉRICO PLÁ, “supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse”¹⁰. Para JORGE TOYAMA¹¹, implica la conservación de los derechos nacidos

⁸ Casación Laboral N.º 11863-2020-La Libertad, Casación N° 6583-2015-Tumbes.

⁹ Casación Laboral N.º 11863-2020-La Libertad

¹⁰ **PLA RODRIGUEZ, Américo.** LOS PRINCIPIO DEL DERECHO AL TRABAJO, 2da Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires; 1978, p. 60.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

de actos no normativos (contrato de trabajo que se hayan incorporado a su nexo contractual en los casos de un beneficio individual consolidado en el transcurso del tiempo), siempre que no contravengan disposiciones de orden público.

DÉCIMO CUARTO. En ese sentido, la condición más beneficiosa surge por la necesidad de preservar una situación excepcional o privilegiada del trabajador como consecuencia, o bien de un pacto con el empleador, o bien de la concesión unilateral de este último. Para la doctrina española, considera que este principio opera únicamente para beneficios que se adquieren por vía contractual, acuerdos con el empleador o actos de liberalidad del empleador de efecto individual o colectivo, y no cuando procedan de un orden normativo, pues “el principio de modernidad en la sucesión de normas significa que la norma posterior puede <<disponer>> sobre <<Derechos adquiridos>> reconocidos en la norma anterior, incluso cuando se trate de una disponibilidad in peius. Ante la ley, no hay derechos adquiridos. (...). En estos casos, el mantenimiento de las mejoras sólo se produciría si la norma posterior optara por hacerlo, en cuyo caso no es el principio de condición más beneficiosa el que opera, sino la fuerza vinculante de la norma”¹². De igual criterio es JORGE TOYAMA¹³ y BOZA PRO¹⁴, quienes consideran que este principio solo se aplica para beneficios derivados del contrato de trabajo, pacto individual o concesión unilateral del empresario, es decir, beneficios no normativos.

DÉCIMO QUINTO. En esa línea, los citados autores peruanos, desarrollan algunos requisitos de la condición más beneficiosa; los cuales son:

¹¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. PRINCIPIO DE CONDICION MAS BENEFICIOSA MANIFESTACIONES Y LÍMITES EN EL ORDENAMIENTO PERUANO. *Derecho & Sociedad*, (7), 42-47. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14269>.

¹² MONEREO PEREZ, José Luis y otros. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Décimo Tercera Edición; Editorial Comares; Granada, 2015, p. 313.

¹³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge; Ob. Cit., p. 42-47

¹⁴ BOZA PRO, Guillermo. Derecho al Trabajo. COLECCIÓN LO ESENCIAL DEL DERECHO 51. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Lima, 2020, p. 169-178



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- a) Estamos ante un supuesto de sucesión peyorativa. La norma o acto no normativo posterior contiene derechos menores que los adquiridos por el acto no normativo primigenio, debiendo mantenerse los derechos nacidos por este último. Entonces, hay una eliminación del acto que contiene determinados derechos, pero éstos no dejan de ser gozados por los trabajadores en cuanto más ventajosos. Sobre este punto la doctrina es unánime en admitir este requisito.
- b) El derecho que se conserva debe haber nacido de un contrato de trabajo o de la consolidación por el transcurso del tiempo de un beneficio individual; es decir, el beneficio concedido no está regulado por norma estatal o convencional, o se concede por encima de los mínimos legales o convencionalmente establecidos.
- c) El beneficio tiene como fuente la voluntad del empleador. Esta voluntad puede ser tácita o expresa; en este último caso, puede tratarse de un acto bilateral (pacto con el trabajador) o de una concesión unilateral. La voluntad del empleador de conceder el beneficio debe ser clara o indubitable, en particular cuando no se concede de manera expresa. Aquí será importante tener en cuenta el comportamiento del empleador. No se trata del mero ofrecimiento del empleador de otorgar un beneficio o de tolerar una situación determinada, sino que debe tratarse de una concesión efectiva, de manera habitual, regular o reiterada.

DÉCIMO SEXTO. En ese orden de ideas, al estar la relación de trabajo regulada por la coexistencia de normas de diferente origen y jerarquía; el principio de la condición más beneficiosa permite la conservación de los derechos laborales del trabajador más ventajosos nacidos de acto no normativos válidos, que se hayan incorporado a su nexo contractual en los casos de un beneficio individual consolidado en el transcurso del tiempo. La ley puede disponer sobre derechos adquiridos reconocidos en la norma anterior, incluso cuando se trate de una disponibilidad in peius; sin que ello suponga la vulneración del principio de la condición más favorable al trabajador o al principio de irrenunciabilidad de derechos.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

3.- Sobre el acogimiento al régimen laboral agrario

DÉCIMO SÉTIMO. El artículo 10.1 de la Ley N.º 27360, establece una cláusula de protección para aquellos trabajadores que se encuentran en el régimen laboral general antes de la entrada en vigencia del régimen especial agrario. Así, la citada disposición legal prescribe lo siguiente:

Trabajadores agrarios con contrato vigente

10.1 Los trabajadores que se encontrasen laborando a la fecha de entrada en vigencia del presente dispositivo en empresas beneficiarias comprendidas en los alcances de la presente Ley, podrán acogerse al régimen de contratación laboral establecido en esta norma previo acuerdo con el empleador.

El nuevo régimen no será aplicable a los trabajadores que cesen con posterioridad a la vigencia de esta Ley y que vuelvan a ser contratados por el mismo empleador bajo cualquier modalidad, salvo que haya transcurrido un año del cese.

DÉCIMO OCTAVO. Como podrá advertirse, la norma en mención contiene dos reglas para el cambio del régimen laboral: 1.- aquellos trabajadores que se encuentren laborando a la fecha de entrada en vigencia del régimen agrario, operara previo acuerdo con el empleador y, 2.- si ha operado el cese del trabajador, entonces, su posterior recontractación no le será aplicable el régimen agrario, salvo que haya transcurrido un año del cese. Ambos supuestos tienen como común denominador conservar el régimen laboral general que supone mejores ventajas para el trabajador, como bien lo ha señalado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N.º 00027-2006-PI, “la regulación establecida para el Régimen Laboral Común, de un lado, y para el Régimen Laboral Agrario, de otro, no son comparables stricto sensu, (...), pues presentan diferencias sustanciales” en el reconocimiento de derechos laborales.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

DÉCIMO NOVENO. En el caso de la primera regla, se advierte que la propia norma está autorizando una modificación peyorativa en las condiciones labores de aquellos trabajadores que se encuentren en el régimen laboral general al momento de la entrada en vigencia del régimen laboral agrario. Es decir, la ley permite que se modifique las condiciones laborales de un trabajador a plazo indeterminado que goza de un estatuto de protección amplio, para dar paso a un régimen laboral especial semi pleno. Si bien es posible que mediante acto legislativo¹⁵ se puedan disponer derechos laborales adquiridos aunque se trate de una disposición in peius, sin que ello suponga la vulneración a los principios que fundamentan al derecho del trabajo (irrenunciabilidad de derechos y la condición más beneficiosa); sin embargo, el propio dispositivo legal in comento establece que este cambio constituye una facultad del trabajador; pues este último es quien debe decidir si se acoge o no al nuevo régimen laboral; de ahí que se exige como requisito la celebración de un acuerdo previo con el empleador.

VIGÉSIMO. La exigencia de un acuerdo previo, surge como una necesidad de evitar un fraude o un actuar doloso del empleador para que sus trabajadores se acojan a un régimen que supone una desmejora en sus derechos laborales. Lo que se busca con esta primera regla, es que el trabajador tenga pleno conocimiento de la trascendencia y de las implicancias que tiene el cambio de régimen respecto de su contrato de trabajo, de ahí que, su manifestación de voluntad de acogerse al régimen agrario no debe encontrarse viciada por ningún factor externo.

La manifestación de la voluntad para dar formación a un acto jurídico válido, tiene que responder a la voluntad interna del agente, la cual se forma como consecuencia del discernimiento, la intensión y la libertad; sin la presencia de factores perturbadores que la distorsionen y que le hagan perder el carácter de una determinación seria dirigida a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas¹⁶. Así pues, el consentimiento

¹⁵ Con ello nos referimos a norma con rango de ley

¹⁶ VIDAL RAMÍREZ, Fernando. EL ACTO JURIDICO. Decimo Primera Edición. RIMAY EDITORES, Lima, 2019, p. 127.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

no es más que el acuerdo deliberado, consciente y libre de la voluntad respecto a un acto externo querido espontáneamente, sin cortapisas que anulen o destruyan la voluntad expresa¹⁷.

VIGÉSIMO PRIMERO. En ese sentido, la permisión legal para que un trabajador con contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral común, pase al régimen especial agrario, supone una interpretación y una valoración puntual de las circunstancias concretas en que se produjo la manifestación de la voluntad del trabajador, pues la finalidad de la norma es que tal “acogimiento” no sea impuesto arbitrariamente por el empleador, sino que provenga de la autonomía de la voluntad del trabajador. Así, la manifestación de la voluntad de quien se acoge no debe haber sido perturbada por actos externos que la interfieran, la desvíen o la desnaturalicen, considerando obviamente la diferencia de las posiciones de las partes, sus distintos poderes de negociación en el contrato de trabajo, sus diferencias morales, así como también, las diferencias económicas que estos ostentan.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Para que el cambio de régimen laboral sea válido, este Tribunal Supremo considera que el empleador mediante cualquier medio de prueba deberá acreditar haber puesto en conocimiento al trabajador de las consecuencias jurídicas – laborales que acarrea el cambio del régimen laboral general al régimen laboral especial agrario. Una forma de garantizar que el acto de acogimiento al régimen especial sea un acto voluntario, es a través un acto jurídico individual, más no asociado a otro acto jurídico. De esta manera, se podrá verificar de forma objetiva la voluntad del trabajador de someterse a las reglas de un nuevo régimen laboral que supone el detrimento de sus derechos laborales, en comparación a los que ya venía gozando.

VIGÉSIMO TERCERO. La conclusión arribada por este Tribunal Supremo no solo proviene desde una interpretación literal del primer párrafo del artículo 10.1 de la Ley

¹⁷ **GÓMEZ VALDEZ, Francisco.** CONTRATO DE TRABAJO; Tomo I. ADRUS EDITORES; Lima, 2016, p. 270.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

N.º 27360, que exige para el cambio del régimen un acuerdo previo, sino también desde una interpretación finalista o teleológica de la norma¹⁸, orientada siempre al respeto de la dignidad humana y la protección, garantía y promoción de los derechos laborales del trabajador. Desde esta perspectiva, no queda duda que el precepto normativo analizado no solamente exige que el acogimiento al régimen especial agrario sea facultad del trabajador (cuando dice los trabajadores podrán) sino que, además, busca que tal “acogimiento” tiene que ser un acto libre, voluntario, indiscutible y preciso de tal manera que no se admita ambigüedad o anfibología en consentimiento del trabajador. Una interpretación en contrario no resulta viable en un Estado Social de Derecho que tiene como fin esencial asegurar una justicia retributiva y social, procurando equilibrar la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador.

VIGÉSIMO CUARTO. En el caso de la segunda regla, se complementa con lo establecido con la primera; así pues, si el trabajador es cesado por el empleador para ser recontratado en el régimen agrario, este último no será aplicable, salvo que transcurra un año del cese. El sustento de esta regla no es más que procurar que un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, no pueda ser sometido arbitrariamente por parte del empleador a un régimen laboral especial que supone una desmejora en sus derechos laborales.

VIGÉSIMO QUINTO. Así las cosas, queda claro que el artículo 10.1 de la Ley N.º 27360, tiene como objetivo (en sus dos reglas) conservar el régimen laboral general que supone mejores ventajas para aquellos trabajadores que se encontraban laborando antes de la entrada en vigencia del régimen laboral agrario. Por esta razón, para el cambio de régimen laboral, el trabajador debe tener pleno conocimiento de la trascendencia y de las implicancias que tiene en su contrato de trabajo, de ahí que resulta exigible que su consentimiento deba provenir a través de un acto jurídico independiente o, en su defecto, que el empleador acredite de forma indubitable que el

¹⁸ El interprete asume que la interpretación debe ser realizada de manera tal que, en la medida de los posible se obtenga una finalidad predeterminada de la aplicación de la norma jurídica (RUBIO CORREA, Marcial. EL SISTEMA JURIDICO. INTRODUCCION AL DERECHO, Duodécima Edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima, 2022, p.243)



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

cambio de régimen provenga de la autonomía de la voluntad del trabajador, y no a través de acciones fraudulentas.

VIGÉSIMO SEXTO. A mayor abundamiento, resulta ilustrativo citar lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N.º 3052-2009-AA/TC, que regula una dinámica de disposición de derechos laborales con relación a la eficacia reparadora del despido injustificado frente a la eficacia indemnizatoria; estableciéndose como regla jurisprudencial, entre otras, la siguiente:

“[...] el pago de los beneficios sociales se deberá efectuar de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin; para tal efecto el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de certificados de consignación en procesos judiciales independientes”.

Esta regla jurisprudencial tiene como objetivo que el consentimiento del despido surja de un comportamiento libre y voluntario del trabajador. Que no quede dudas, que el trabajador renunció a la protección reparadora por haber optado por la protección indemnizatoria; de ahí la exigencia que el pago de la indemnización por despido arbitrario deba constar en documento separado y no en la liquidación de beneficios sociales.

VIGÉSIMO SÉTIMO. En ese sentido, si bien los hechos que dieron origen al mencionado proceso constitucional son distintos a los del presente proceso; no obstante, la regla interpretativa que surge de ambos, es que el acto de disposición de derechos no puede provenir de acciones confusas o ambiguas. El acto de disposición tiene que ser claro, voluntario, indiscutible, preciso y que la voluntad pura y simple del trabajador no debe encontrarse tergiversada, por tal razón, no puede venir unido con otro acto jurídico como la celebración de la prórroga del contrato de trabajo o que el pago de la indemnización por despido arbitraria conste en la liquidación de beneficios



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

sociales y sea depositada en la cuenta del trabajador; ya que en ambos casos no se puede verificar plenamente la voluntad del trabajador.

4.- Análisis del caso

VIGÉSIMO OCTAVO. En el caso de autos, conforme ha quedado determinado por las instancias de mérito, en el contrato individual de trabajo agroindustrial, se incorporó una cláusula de acogimiento por parte de la demandante al régimen especial agrario. Sin embargo, hasta el día anterior a la suscripción del referido contrato, se encontraba vigente el contrato celebrado bajo el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, cuya vigencia comprendía desde el veintidós de enero de mil novecientos noventa y cuatro.

VIGÉSIMO NOVENO. Para este Tribunal Supremo incorporar la cláusula de acogimiento al régimen laboral agrario dentro de las cláusulas de un nuevo contrato de trabajo, resulta contrario a lo desarrollado en la presente ejecutoria, esto es, que el trabajador haya tenido pleno conocimiento de las consecuencias jurídicas – laborales que trae consigo el cambio del régimen laboral: del régimen laboral general al régimen laboral agrario. En efecto, la suscripción del contrato de trabajo o su prorrogación, no significa (necesariamente) la voluntad del trabajador de acogerse a un nuevo régimen laboral – en este caso al régimen agrario -, sino la necesidad de mantener vigente su contrato de trabajo. No debe olvidarse que el contrato de trabajo constituye un contrato de adhesión; pues, es el empleador quien decide la continuidad o no de la relación laboral, de ahí que el trabajador realice todos los actos de disposición que este último le requiera, como el acogimiento a un régimen laboral que simplifica (gratificaciones y compensación por tiempo de servicios) y recorta derechos (vacaciones, indemnización por despido arbitrario), con el único objetivo de mantener vigente su contratación.

TRIGÉSIMO. Por la forma en cómo se habría realizado el acogimiento de la demandante al régimen laboral agrario – los cuales descritos y analizados por las instancias de mérito-, se puede advertir que el empleador condicionó dicho acto a la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

continuación de la relación laboral, pues la no suscripción del contrato no solo significaba el no acogimiento al régimen especial sino también la imposibilidad de continuar laborando. Por lo tanto, el régimen laboral aplicable a la demandante por el periodo reclamado, es el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, apr obado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

TRIGÉSIMO PRIMERO. Siendo ello así, queda claro que la Sala Superior no ha incurrido en la infracción normativa del artículo 10.1 de la Ley N.º 27360, por lo tanto, debe ser desestimado esta causal.

Por otro lado, con relación a la infracción del artículo 7 del citado cuerpo normativo, es de señalar el referido dispositivo legal regula la forma de contratación laboral bajo el régimen agrario; sin embargo, al haberse concluido en los fundamentos precedentes que el régimen laboral aplicable a la demandante es el regulado por el Decreto Legislativo N.º 728, la norma en mención también de viene en infundada.

TRIGÉSIMO SEGUNDO. Efectos de la sentencia

En atención a las consideraciones expuestas en la presente ejecutoria, se advierte que la Sala Superior no ha infraccionado los artículos 7 y 10.1 de la Ley N.º 27360, pues el análisis interpretativo de los dispositivos legales efectuados por este Colegiado Supremo resulta acorde con la decisión adoptada en la sentencia impugnada, por lo que debe desestimarse el recurso de casación.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se declare: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada **Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada**, en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha quince de marzo del dos mil veintiuno; **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra Danper Trujillo Sociedad Anónima Cerrada; sobre desnaturalización de contrato y otros; y los devolvieron.

S.S.

YALÁN LEAL

YANGALI IPARRAGUIRRE

JIMÉNEZ LA ROSA

LBS/Cgv

EL VOTO DE ADHESIÓN SEÑOR JUEZ SUPREMO JIMÉNEZ LA ROSA, ES COMO SIGUE:

En discordia: Mediante resolución de fecha doce de enero de dos mil veinticuatro, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la demandada **Danper Trujillo SAC**. Posteriormente, se señaló fecha para el pronunciamiento de fondo, para el trece de junio de dos mil veinticuatro, encontrándose actualmente en discordia. En ese sentido, interviniendo en el presente proceso en el estado en que se encuentra, y habiéndose señalado fecha de dirimencia sobre el pronunciamiento de fondo para el día cinco de junio del año dos mil veinticinco, **ME ADHIERO** al voto de los señores Jueces Supremos: **YALÁN LEAL y YANGALI IPARRAGUIRRE**; que declararon: “INFUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandada **Danper Trujillo SAC**; en consecuencia, **NO SE CASE** la sentencia de vista de fecha quince de marzo de dos mil veintiuno”; y, **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario seguido por [REDACTED] [REDACTED] contra Danper Trujillo SAC, sobre desnaturalización de contrato; y los devolvieron.

S.

JIMÉNEZ LA ROSA

Mam



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23237-2022
LA LIBERTAD
INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LABORES
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

EL SECRETARIO DE LA CUARTA SALA CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA CERTIFICA: Que, los votos de los señores Jueces Supremos Ato Alvarado, Yangali Iparraguirre 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.