



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE JUDICIAL
LABORAL N° 5687-2015-0-1706-JR-LA-02**

**PRESENTADO POR
MONICA JANETH ESPINOZA DÁVILA**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**CHICLAYO – PERÚ
2022**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE
DERECHO

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

**Informe Jurídico sobre Expediente Judicial Laboral N° 5687-2015-0-1706-JR-
LA-02**

MATERIA : **DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
CIVIL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

ENTIDAD : **PODER JUDICIAL**

BACHILLER : **ESPINOZA DÁVILA, MONICA JANETH**

CÓDIGO : **2015110004**

**CHICLAYO- PERÚ
2022**

El concurrente informe jurídico busca analizar la aplicación del petitorio implícito en un proceso laboral tanto ordinario y abreviado, y cuáles son los requisitos para que el juez laboral, “infrinja” excepcionalmente el principio de congruencia procesal, al amparar una pretensión que no se encuentra expresamente delimitada en el petitorio de la demanda.

Asimismo, como en mucho de los procesos laborales actuales se verifica el encubrimiento de las relaciones laborales en el Estado, quien, a través de la contratación civil, busca evitar el pago de beneficios laborales, que le corresponden por mandato legal a sus trabajadores.

En el presente caso, se analiza una demanda de pago de beneficios sociales de un trabajador del sector público, que busca desnaturalizar su contrato civil, a través de petitorio implícito, a un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, y requerir el pago a la entidad demandada de gratificaciones, Compensación de Tiempo de Servicios y Vacaciones no Gozadas.

En primera instancia, el juez decide no amparar la demanda, debido a que considera que existiría una vulneración al principio de congruencia procesal, y dos argumentos más detallados en el presente informe.

En segunda instancia, la Sala Laboral, decide revocar la sentencia de mérito, al amparar la demanda del trabajador, aplicar el petitorio implícito, analizar la desnaturalización del contrato y finalmente, realizar la liquidación de los beneficios sociales no gozados por el demandante.

En tercera instancia, la Corte Suprema, decide declarar improcedente el recurso de casación presentado por el demandado, al no haber superado los requisitos del artículo 36 de la Nueva Ley Procesal Laboral, y pretender que la Sala Suprema reexamine los hechos y pruebas existentes en el proceso; suceso que vulneraría la naturaleza excepcional del recurso de casación.

ÍNDICE

I.	RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO JUDICIAL.....	4
II.	IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	14
III.	POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	20
IV.	CONCLUSIONES.....	23
V.	BIBLIOGRAFÍA.....	24
VI.	ANEXOS.....	25

I. RELACIÓN DE HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO JUDICIAL

1. DEMANDA

FUNDAMENTOS DE HECHO

Con fecha 30 de diciembre del 2015, el demandante presento su demanda ante el Juzgado Especializado Laboral, solicitando el pago de Beneficios Sociales por el monto de S/ 68,285.96, señalando que como fundamentos de hecho:

- El demandante R.F.F.S., trabajó para la entidad demandada desde el 24 de octubre del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2011, siendo su último cargo VERIFICADOR de la entidad demandada. Trabajando para la entidad demandada **4 años, 2 meses y 2 días**.
- Indica que, durante el periodo de contrato, laboro en tres puestos diferentes, siempre con **Contratos Civiles**, el primero como **TÉCNICO DE CATASTRO** del 24/10/2007 hasta 31/08/2008, el segundo como **AUXILIAR DE VERIFICACIÓN** del 01/09/2008 hasta el 15/09/2010, el tercero como **VERIFICADOR** del 16/09/2010 hasta el 31/12/2011. Conforme detallo en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia

- El demandante alega que las funciones que ha desempeñado durante la vigencia de sus contratos es de naturaleza laboral, y no civil, ya que durante la relación contractual se encontraron presentes los tres elementos del contrato de trabajo, la relación personal de trabajo, la remuneración, y la subordinación.
- Siendo el elemento de la subordinación, el más importante para diferenciar entre un contrato civil y un contrato laboral.
- Asimismo, basa el elemento de la subordinación, en el Acta de Infracción de fecha 28 de diciembre del 2007, documental que no fue adjuntada como medio probatorio. Añade como elementos de la subordinación, el poder de dirección por parte de la demandada; desnaturalizando así el contrato civil, y evidenciando una relación laboral de acuerdo al Principio de la Realidad.

- Por ello, una vez desnaturalizado su contrato, solicita el pago de los siguientes beneficios sociales: Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones Legales, Vacaciones no Gozadas y vacaciones no pagadas desde el periodo de 24 de octubre del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2011 con una última remuneración de S/ 3,100.00; generando una liquidación de Beneficios Sociales por la cantidad de S/ 68,285.96 soles.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

El demandante invoca las siguientes normas legales:

- Decreto Supremo N° 001-97-TR y su reglamento que amparan la pretensión sobre el pago de la Compensación de Tiempo de Servicios.
- Decreto Legislativo N° 713 que amparan el pago de las vacaciones no gozadas y no pagadas.
- Ley N° 25139 y su reglamento que ampara la pretensión de las Gratificaciones Legales.
- Artículo 24 de la Constitución de 1993 que ampara la Remuneración el carácter de nivel constitucional.
- Ley 29497 que regula en artículo 16, 17, 48 y 49 que regula la admisión de la demanda, requisitos, y el Proceso Abreviado Laboral.

MEDIOS PROBATORIOS

- Constancia de Servicios de fecha 12 de diciembre del 2011 emitido por la entidad demandada en donde manifiesta que presto servicios en calidad de Locador de Servicios por Contrato de Servicios de Consultoría Individual desempeñándose como Técnico de Catastro, Auxiliar de Verificación, y Verificador.
- Contratos de Servicios de Consultoría Individual suscritos entre las partes desde 30 de diciembre del 2009 hasta el 20 de noviembre del 2011.
- Certificado de Rentas y Retenciones por Cuarta Categoría 2010 y 2011
- Contrato de Honorarios Profesionales.

2. ADMISIÓN A TRÁMITE LA DEMANDA

Con la Resolución N° 01 declaran inadmisibile la demanda por falta de pago de los aranceles judiciales, ya que el monto del petitorio supera las 100 URP, por lo que, con el escrito de fecha 11 de marzo del 2016 cumple con subsanar la demanda adjuntando los aranceles judiciales y derechos de notificación correspondientes; dándose así por subsanada la omisión advertida y con Resolución 02 de fecha 04 de abril del 2016 admiten a trámite la demanda, fijando audiencia de conciliación.

3. CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Mediante escrito de fecha 09 de junio del 2016, la demandada contesta la demanda, negando los argumentos en todos sus extremos y solicitando declare Infundada o improcedente por los siguientes argumentos:

FUNDAMENTOS DE HECHO

- El demandante ha suscrito un contrato de locación de servicios, “UN CONTRATO DE CONSULTORÍA”, el cual manifiesta que es una modalidad contractual especial y de duración determinada desde el 24 de octubre del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2011.
- Asimismo, señala que el fin con el que fue contratado el demandante el Proyecto de Consolidación de los Derechos de Propiedad Inmueble, un proyecto de inversión pública financiado principalmente por el BIRF; y por lo tanto es un contrato que tiene un fin y un periodo en el tiempo, el cual concluyo el 31 de diciembre del 2011.
- Respecto a la supuesta desnaturalización de los servicios prestados durante la vigencia de los contratos civiles e inexistencia del vínculo laboral; Que no existe una relación laboral, sino una relación de contractual de coordinación, en donde no existe la subordinación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- La Ley 29497 en los artículos 19 y 23, referente a la contestación de demanda, y a que la carga de la prueba le corresponde al demandante.
- El código Civil en los artículos 1764 y 1770, referente al contrato de locación de servicios, modalidad por la cual fue contratado el demandante.
- Ley del Sistema Nacional del Presupuesto en los artículos IX del Título Preliminar 16.4 de la Ley 28411.

MEDIO PROBATORIO

- Reporte del Listado General de contratos expedida por la entidad demandada a fin de acreditar el monto mensual abonado al demandante por la prestación de servicios bajo la modalidad de contrato ya indicada y el periodo de Contratación de los Derechos de Propiedad Inmueble (PCDPI).

4. ACTA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Audiencia de Conciliación de fecha de 28 de junio del 2016, en la cual asisten ambas partes, admiten la contestación de demanda, y debido a que las partes no llegaron a acuerdo conciliatorio alguno, se fija fecha de audiencia de juzgamiento.

5. ACTA DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Audiencia de Juzgamiento de fecha de 03 de mayo del 2017, en la cual asisten ambas partes, e inicia la confrontación de posiciones; fijando los hechos que no necesitan actuación probatoria, esto es: 1) El Régimen contractual entre el demandante y la demandada; 2) Periodo de Labores desde 24 de octubre del 2007 hasta el 31 de diciembre del 2011.

Asimismo, los hechos que si necesitan actuación probatoria son: 1) Determinar si le corresponde otorgar los beneficios sociales que peticiona en su demanda.

Admiten los medios probatorios de las partes, moralizan los medios probatorios, realizan sus alegatos finales y fijan fecha de notificación de sentencia para el 18 de mayo de 2017.

6. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Con la Resolución N° 06 de fecha 10 de julio del 2017, el juez de primera instancia decide declarar INFUNDADA la demanda de beneficios sociales bajo los siguientes argumentos:

- El demandante ingresó a la entidad demandada bajo contratos civiles desempeñándose en la labor de Técnico de Catastro desde el 24 de octubre del 2007 hasta el 31 de agosto del 2008; luego como Auxiliar de Verificación desde el 01 de septiembre del 2008 hasta el 15 de septiembre del 2010, y luego en el cargo de Verificador de la entidad demandada en la región Lambayeque desde el 16 de octubre del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011, generando un record laboral de 4 años, 2 meses y 2 días, periodo y prestación que ha sido acreditada a través de la presentación de los contratos de Servicios de Consultoría Individual, y con la constancia emitida por la coordinadora Administrativa financiera de la entidad demandada.
- En ese sentido, se entiende que el demandante ha prestado servicios bajo la modalidad de contratación civil, por lo que, el demandante debió solicitar como pretensión principal la desnaturalización de los contratos de naturaleza civil y posteriormente se le reconozca el pago de los beneficios sociales.
- Asimismo, en los fundamentos de hecho del demandante, “tampoco se desprende que este solicitando desnaturalización de contrato, pues, en su fundamento de hecho 7.6 (folios 66) indica que la labor efectuada por su parte es netamente laboral, es decir, mantiene vínculo laboral real con ...”.¹ la entidad demandada. Añadido a ello, el juzgador manifiesta que el demandante se refiere respecto a un Acta de Infracción, sin embargo, en el expediente judicial no obra algún procedimiento administrativo previo o acta de infracción; por lo que debe bajo ese argumento declararse infundada la demanda.
- Aunado a ello, cita un pronunciamiento de la Segunda Sala laboral del

¹ Fundamento Sexto de la Resolución N° 06 de fecha 10/07/2017 del Expediente. 5687-2015

Distrito Judicial de Lambayeque en el Expediente 02743-2012-0-1706-JR-LA-07, en donde en unos de los fundamentos refiere que la actora en ese expediente no ha solicitado de manera expresa la desnaturalización y/o ineficacia de los contratos, tan solo el pago de los beneficios sociales, entendiéndose que la actora ha concluido que sus contratos CAS son inválidos.

- Además, el juzgador indica que el abogado de la parte demandante argumento en la Audiencia de Juzgamiento que no solicitó la desnaturalización de contratos en la medida que existe el Plenario Jurisdiccional Nacional del año 2013, en cuyo acuerdo N° 02, “establece la figura del petitorio implícito, el mismo que se aplica para el despido incausado, fraudulento, nulo y también para el tema de los contratos de locación de servicios, por tanto, que se encuentra ante la figura del petitorio implícito, es decir, para que se pueda conceder los beneficios sociales, el Juez necesariamente debe establecer si existe un contrato laboral o no entre las partes. Al respecto, se debe tener en cuenta que si bien el plenario jurisdiccional laboral 2013, en su TEMA 1 establece: la figura del petitorio implícito para los procesos abreviados laborales, de donde se puede inferir que esto se da sólo para los procesos de reposición de los trabajadores a su centro de labores (proceso abreviado – donde sólo existe audiencia única); por tanto, este petitorio implícito no se debe aplicar en los **PROCESOS ORDINARIOS**, sino cual sería la razón de existir de este tipo de procesos ordinarios que su duración en el desarrollo es mayor que los procesos abreviados, sumado a ello que si el Juez emite pronunciamiento sobre hechos que no fueron solicitados por las partes como pretensión, sería un atentado al principio de congruencia procesal”².

7. **RECURSO DE APELACIÓN**

En su recurso de apelación, el demandante alega que existe un error de hecho por parte del juzgador ya que en el escrito de demanda si argumenta desde el fundamento 7.4 hasta el 7.16, la desnaturalización del contrato civil, e incluso esto es reconocido por parte de la entidad demandada puesto que, esta, en los fundamentos 2.15 hasta el 2.25 de su contestación de demanda, se pronuncia respecto a la pretensión de la “supuesta desnaturalización del contrato civil”.

Asimismo, como segunda causal de error de derecho, consigna la aplicación del petitorio implícito en los procesos abreviados laborales. Manifiesta que en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2013 adoptó por MAYORÍA, como tema 1:

“En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales

² Fundamento Octavo de la Resolución N° 06 de fecha 10/07/2017 del Expediente. 5687-2015

y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.

Es con este argumento, que el deber del juez de pronunciarse respecto al petitorio implícito en los procesos laborales, no solo abarcan los procesos de reposición, sino también, cabe la posibilidad de pronunciarse en los procesos de beneficios sociales.

Asimismo, manifiesta que, el juez, al no haberse pronunciado respecto al petitorio implícito, ha vulnerado el debido proceso y la falta de motivación en las Resoluciones Judiciales tutelado en los Artículos 139.3 y 139.5 respectivamente de la Constitución Política del Perú de 1993; además del Artículo 12 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Ley 29497, en donde se indica que “Las Audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez”

Aunado a ello, indica que la defensa de la demandada, no ha argumentado en su contestación respecto a la aplicación o no del petitorio implícito, la sentencia debe declararse nula, al haberse fundamentado principalmente, en ese punto.

8. SENTENCIA DE VISTA

Con la Resolución 12 de fecha 26 de julio del 2018, el Colegiado decidió REVOCAR la sentencia contenida en la resolución número seis, de fecha diez de julio de dos mil diecisiete, misma que obra de folios ciento veinticuatro a ciento veintiocho, la misma que declaró infundada la demanda. REFORMÁNDOLA se declara FUNDADA en parte la demanda; en consecuencia, se ordena a la demandada el pago de la suma de S/. 55,863.29 soles, por los conceptos de Compensación por tiempo de servicios en la suma de S/ 21, 640.01; Vacaciones no gozadas en la suma de S/ 15,090.83 soles; y Gratificaciones legales en la suma de S/ 19,132.44 soles. Con los siguientes argumentos:

- Como primer punto analiza, si corresponde aplicar la pretensión de petitorio implícito en un proceso abreviado laboral conforme a la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Por ello, destaca la primera en la sentencia de fecha 17 de julio de 2013 (Expediente N° 00225-2013-04- NLPT, Cuarta Sala Laboral de Lima), como pretensión la reposición laboral. Esta sentencia fue materia de análisis en el Pleno Jurisdiccional

Nacional, adoptando el argumento de la apelación de la sentencia, citando dicha conclusión plenaria, de esta forma:

“En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”. Asimismo, cita al Dr. Omar Toledo Toribio (2013), indicando lo siguiente: “La desnaturalización del contrato laboral, o la declaración de la existencia de una relación laboral por imperio del principio de primacía de la realidad, no constituye una pretensión adicional, sino que constituye un petitorio implícito que forma parte de la causa pretendí. De la misma forma en los procesos en los que se demanda únicamente el pago de beneficios sociales, sin antes reclamar como pretensión expresa la declaración de la existencia de una relación laboral, esto último constituye un petitorio implícito”.

Una vez citada la jurisprudencia y doctrina, analiza el punto en concreto, indicando que el demandante solicita el pago de beneficios sociales laborales como consecuencia del periodo de locación de servicios que mantuvo con la entidad demandada, por más de 4 años. Asimismo, dentro de los fundamentos de hecho de la demanda, se precisa que el periodo trabajado bajo contrato de locación de servicios, se encuentra desnaturalizado, toda vez que las labores estuvieron enmarcadas bajo la subordinación; afirmación que fue oralizada en la audiencia de juzgamiento.

Respecto a la entidad demandada, esta realizó su contestación de demanda, manifestando que la relación contractual que mantuvo con el actor, fue meramente civil y no laboral. Además, durante la etapa de juzgamiento, el representante de la parte demandada, absolvió los argumentos del demandante respecto al petitorio implícito. Por lo tanto, ha quedado evidenciado, que no se vulneró el principio de defensa del demandado en cuanto al punto de la naturalización del contrato, solicitada como petitorio implícito por la parte del demandante.

Es así que la Sala Laboral acepta la tesis de la desnaturalización de los contratos civiles a laborales como un petitorio implícito en la demanda del actor.

- Por lo que, como segundo punto a desarrollar, emite pronunciamiento respecto a la supuesta desnaturalización de los contratos civiles especiales firmados entre las partes.

a) Contratos de Locación de Servicios

Para poder establecer la relación contractual, es decir si le correspondería aplicar los contratos civiles, se deben analizar tres puntos: prestación personal de servicios, remuneración, y subordinación:

➤ Prestación Personal de Servicios:

Se indica que viene laborando en forma permanente y continua, conforme se desprende de los medios probatorios, tales como los contratos, adendas, y certificado de trabajo, entregado a la parte demandante por el demandado. Información y elementos de prueba que no han sido contradichos por la parte demandada.

➤ Remuneración:

Esta efectivamente acreditada a través de los contratos y adendas firmada entre las partes, quedando con un cuadro de remuneraciones de la siguiente manera:

CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS				
Desde	Hasta	Imp. Total	Mensual	folios
01/01/2009	31/12/2009	24,000.00	2,000.00	Fs. 58
01/01/2010	30/06/2010	12,000.00	2,000.00	Fs. 8
01/07/2010	30/09/2010	6,000.00	2,000.00	Fs. 17
01/01/2011	31/01/2011	3,100.00	3,100.00	Fs.20
01/02/2011	31/03/2011	6,200.00	3,100.00	Fs. 31
01/04/2011	31/07/2011	12,400.00	3,100.00	Fs. 40
01/08/2011	30/09/2011	6,200.00	3,100.00	Fs. 41
01/10/2011	30/11/2011	6,000.00	3,000.00	Fs. 43
01/12/2011	31/12/2011	2,100.00	2,100.00	Fs. 47

Fuente: Elaboración propia

➤ Subordinación:

Conforme indica la Sala Laboral, ha quedado evidenciado que “desde el ingreso a su centro de labores, ha efectuado la prestación de servicios bajo las órdenes de la entidad emplazada, ya que en el Anexo A de los términos de referencia -Desarrollo de Servicios de Catastro Urbano- relativo a los contratos suscritos con el accionante, señala como Componente: Prestación de servicios descentralizados de formalización de catastro y como sub componente; el de desarrollar servicios de Catastro Urbano con los Gobiernos Locales, siendo actividades principales

que; el verificador es responsable de la entrega de levantamiento a nivel de lote de las zonas asignadas con el apoyo de Auxiliar de Verificación con quien conforma la brigada de verificación...” (folios veinticuatro y folio treinta y cinco), siendo de esta forma, que la funciones que ha venido realizando el accionante resultan ser principales a las actividades que realiza la entidad emplazada. Máxime, si la demandada no acopia al proceso, indicios, contra indicios, o medios probatorios que sustenten la invocada autonomía de la contratación civil, es decir, elementos fácticos a partir de los cuales se enerve el hecho de que las actividades prestadas por el demandante para la demandada durante el récord laboral, tengan naturaleza autónoma, lo cual conlleva a afirmar que no se ha descartado la subordinación de la prestación de servicios, no obstante corresponder la carga probatoria u *onus probandi* a la demandada”.

Es así que bajo estos, punto ha quedado demostrado los rasgos de laboralidad de acuerdo al artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, tales como testimonio de la existencia de un real Contrato de Trabajo, tales como: la continuidad de la prestación de servicios; la regularidad en los pagos de la contraprestación de dichos servicio; la exclusividad por parte de la accionante en la prestación del servicio; es así que la presunción de una relación laboral no ha sido desvirtuada por la demandada, ya que esta no ha cumplido con acreditar que la labor efectuada por el demandante a través del contrato civil ha sido de forma autónoma.

- Cumplido este punto, se pasa a evaluar, y de acuerdo con la carga de la prueba prevista en el artículo 23.4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, corresponde a la emplazada el *onus probandi* respecto al pago de los beneficios sociales. Sin embargo, de las pruebas adjuntadas, la demandada no ha acreditado el pago de los beneficios sociales. Es así que proceden a realizar la liquidación de los siguientes beneficios sociales Gratificaciones, Vacaciones no Gozadas y Compensación por Tiempo de Servicios. Y fija del monto de los costos procesales.
- Es así que declara la sentencia de vista, resuelve REVOCAR la sentencia de primera instancia, y REFORMÁNDOLA se declara FUNDADA en parte la demanda; en consecuencia, se ordena a la demandada el pago de la suma de S/. 55,863.29 soles, por los conceptos de Compensación por tiempo de servicios en la suma de S/

21, 640.01; Vacaciones no gozadas en la suma de S/ 15,090.83 soles; y Gratificaciones legales en la suma de S/ 19,132.44 soles.

9. RECURSO DE CASACIÓN

En el escrito de fecha 15 de agosto del 2018, presentado por la entidad demandada, a fin de que se eleve a la Corte Suprema, el presente expediente, argumenta lo siguiente:

- Cumple con los requisitos del artículo 35 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, es decir:
 - a) Contra una Sentencia expedida por Sala Superior que, como órgano de segundo grado pone fin al proceso, respecto a una pretensión de naturaleza no dineraria como es declaratoria de la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado en el régimen común de la actividad privada del período 2007 al 2011.
 - b) Ante el órgano jurisdiccional que emitió la Resolución impugnada.
 - c) Dentro del plazo de diez días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna.
 - d) No adjuntamos tasa judicial por recurso de casación por estar exentos, de conformidad con el artículo 47° de la Constitución Política del Estado en concordancia Artículo 413° del C.P.C.

Luego en sus fundamentos de recurso consignan como infracción normativa al inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, es decir la escasa motivación realizada en la Sentencia de vista, respecto a la fundamentación y pruebas a fin de acreditar la relación laboral. Asimismo, añade que se ha interpretado de manera errónea el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Y solicita a la Corte Suprema el análisis de los siguientes puntos:

- a) Por un lado al haberse invertido la carga de la prueba, le corresponde examinar los medios probatorios que puedan enervar la presunción y
- b) En caso de haberse destruido la presunción, analizar la causa conforme a la carga de la prueba ordinaria.

Por los cuales solicitan la revocatoria de la resolución de vista.

10. RESOLUCIÓN QUE DECLARA IMPROCEDENTE RECURSO DE CASACIÓN

De la Resolución de fecha del 27 de agosto del 2020, la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, manifiesta lo siguiente:

El impugnante sustenta su recurso en las siguientes causales:

- a) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.
- b) Infracción normativa al no interpretar el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Sobre la causal denunciada en el literal a), debemos decir que se observa de la fundamentación contenida en el recurso que la recurrente no señala cuales son aquellos vicios incurridos por la instancia de mérito que acarrearía la nulidad de la recurrida por la falta de motivación de las resoluciones judiciales.

De esta forma, se advierte de los fundamentos señalados, que se pretende que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de los hechos, situación que no puede ser materia de análisis vía recurso de casación. Razón por la que la causal denunciada resulta improcedente.

Es de ese modo que declararon IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, mediante escrito presentado con fecha quince de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y tres.

De este modo concluye el trámite el proceso laboral e inicia la etapa de ejecución de la sentencia, una vez que el expediente retorne al juzgado de origen.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DEL PRINCIPAL PROBLEMA JURÍDICO DEL EXPEDIENTE

1. Aspecto Formal, ¿La desnaturalización de contrato es válido para aplicarle el petitorio implícito?

Como primer problema jurídico del presente proceso laboral, es en el aspecto formal, evaluar, lo indicado por el juzgado de origen, es decir, que en la demanda no se solicitó la desnaturalización del contrato civil como pretensión principal y el pago de beneficios sociales como pretensión accesoria, y si ampararlo en la sentencia de mérito, sería una vulneración al principio de congruencia procesal.

El demandante busca que, en el presente expediente, el juzgador se pronuncie respecto a los beneficios sociales, entendiéndolo que la desnaturalización del contrato es parte de una pretensión que se sobreentiende, forma parte del petitorio implícito.

Es por ello, que analizaremos como primer punto, en consiste, el petitorio implícito, y si se debe aplicar en el presente caso.

1.1. Petitorio implícito

Según manifiesta Toledo (---) “El petitorio implícito constituye una hipótesis de flexibilización del principio de congruencia en un estado democrático y social de derecho”, lo cual considero que es cierto, ya que en un proceso regular es necesario que el juez emita pronunciamiento solo de las pretensiones que fueron planteadas en la demanda, y fijadas como punto de controversia en audiencia; de realizar lo contrario, vulneraría el derecho al debido proceso de las partes; sin embargo como bien lo enuncia Toledo,

el petitorio implícito, esta nueva institución jurídica, introducida a través de la jurisprudencia a la práctica judicial laboral, permite a los jueces laborales, saltar la valla del principio de congruencia procesal, para alcanzar los principios específicos del derecho procesal laboral como el principio de veracidad y el principio protector laboral.

Sin embargo, ¿qué es el principio de congruencia procesal?

Es un principio contemplado en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución peruana como parte del derecho del debido proceso; por el cual, lo indicado en la demanda (petitorio, fundamentos de hecho y derecho), deben ser absueltos por los jueces en las sentencias judiciales, es decir, el juez no puede ir más allá del petitorio, ni fundar lo resuelto en las sentencias con argumentos diferentes o adicionales a los alegados por las partes. Y del mismo modo que no puede pronunciarse más allá de lo alegado por los sujetos procesales, tampoco puede dejar de pronunciarse sobre alguna de las pretensiones. Asimismo, este principio está íntimamente relacionado con la debida motivación de las resoluciones judiciales y el principio *iura novit curia*.

El principio de congruencia procesal no siempre es respetado en la sentencia judiciales, y sus falencias, se subclasifican en tres: 1) cifra *petita*, en este supuesto, es cuando el juzgador omite pronunciarse respecto a alguna pretensión, fundamento o excepción solicitada por las partes; 2) *extra petita*, en este segundo supuesto, es cuando el juzgador otorga en la sentencia un petitorio no solicitado por las partes; 3) *ultra petita*, en este último supuesto, si el juzgador, amparara en las sentencias mayor cantidad de pretensiones tanto como acción como de oposición; 4) *infra petita*, es cuando el juez resuelve cuantitativamente menor a lo peticionado.

Es así que permitir la aplicación del petitorio implícito en un proceso laboral, permite garantizar que la tutela jurisdiccional sea efectiva. Sin embargo, se han determinado ciertos requisitos a fin de que logre ser aplicado en el proceso, siendo los siguientes:

- Que la pretensión catalogada como implícita, no vulnere el derecho a la defensa y derecho a la contradicción, es decir, que durante el proceso se brinde en la etapa procesal que corresponda a la parte demandada, logre manifestarse y contestar a la “pretensión implícita”
- Que los fundamentos de hechos de la demanda, sean narrados de forma clara y concretos respecto a la “pretensión implícita”

Se considera que los principios que se busca tutelar al permitir la aplicación del petitorio implícito son los siguientes:

- a) Principio de Economía Procesal, ya que según Arévalo (2018), es “entendido como el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente.”
- b) Principio de Celeridad Procesal, en este se busca tramitar los procesos laborales en el menor tiempo posible, y siempre respetando los plazos procesales establecidos en la Nueva Ley Procesal Laboral, con el fin de cumplir con el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva.
- c) Principio de Oralidad: Según lo manifestado por Arévalo (2018), este principio destaca “la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas”, asimismo es necesario para aplicación de las técnicas de litigación oral, que según la autora, son necesarias para que las partes logren comunicar de forma más eficiente y eficaz al juez las pretensiones que se han propuesto demostrar.
- d) **Principio de veracidad:** El juez como parte de su deber, es necesario la búsqueda de la verdad en un proceso laboral, según lo indicado por Arévalo (2018), “el principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados. Siguiendo la moderna doctrina procesal, considero que hoy en día ha quedado superado el viejo criterio de búsqueda de la verdad real a través del proceso; actualmente lo que se busca es la verdad procesal, según la cual por medio del proceso se debe lograr una verdad que sea lo más cercana posible a los hechos reales”.
- e) **Principio Protector:** “Este principio tiene su fundamento en la desigualdad económica que existe entre las partes que pone al trabajador en clara desventaja frente al empleador; por tal motivo, es necesario que la ley acuda en su auxilio dejando de lado el criterio de la igualdad jurídica entre las partes propio del proceso civil. La desigualdad procesal que introduce la ley busca evitar abusos procesales contra el trabajador.” (Arévalo, 2018), considero que este principio laboral, permite flexibilizar principios macro del derecho, debido a que, entre el trabajador y empleador, existe una desigualdad de “armas”, es deber del juez comprender y analizar que esta se derive también en la forma en que se plantean las pretensiones laborales. Asimismo, Toledo (2013) manifiesta, que los jueces deben privilegiar el fondo sobre la forma, interpretar los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad”.

Finalmente, este criterio fue recogido en el Segundo Pleno Supremo Laboral, llevado a cabo en el año 2013, en el cual, en conclusiones sobre el Tema N° 01, se tramita en proceso Abreviado Laboral la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497; en este supuesto cuando además del petitorio principal, la

demanda contiene un petitorio implícito, ¿el juez debe rechazar la demanda?; de no ser así ¿determina la nulidad de la sentencia? o la sala está en la obligación de pronunciarse “En virtud al **principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez**, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”.

Es así que indica, que la desnaturalización de contratos, puede ser analizado como una pretensión implícita, siempre y cuando, hayan respetado los dos puntos indicados previamente.

2. Aspecto material, ¿Los documentales adjuntando por la parte demandante son suficientes para desvirtuar el contrato civil suscrito entre las partes e indicar que lo que existió una relación laboral en base al principio de supremacía de la realidad?

Para diferenciar una relación civil a una relación laboral, existe un punto de la relación que se debe acreditar, la SUBORDINACIÓN, es decir, si de los documentales y fundamentos de hecho manifestados por la parte demandante, se puede determinar que existe un encubrimiento de un contrato laboral en un contrato civil.

Se conoce que los elementos del contrato laboral son tres: la prestación personal del trabajo, la remuneración y la subordinación; los cuales pasaremos a desarrollar:

- a) Prestación personal: El TUO del Decreto Legislativo 728 en artículo 5, indica que “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”.
Es decir, el trabajador no puede delegar o tercerizar su labor, y esta se relaciona con la capacidad y facultad de ejecutar las actividades designadas de forma personal.
- b) Remuneración: El TUO del Decreto Legislativo 728 en artículo 6, indica que “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que

el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa". (...). La remuneración siempre ha sido una contraprestación por la prestación personal efectuada.

- c) Subordinación: Según el autor Toyama (2008), este elemento de la relación laboral se puede "definirse a la subordinación como el vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, mediante el cual, el trabajador ofrece su actividad al segundo y confiere el poder de conducirla".

Asimismo, el TUO del Decreto Legislativo 728, nos brinda una definición legal en su artículo 9, indicando lo siguiente: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".

Es decir, para poder acreditar la subordinación en una relación contractual, se debe verificar supuestos tales como si el empleador brinda las directrices para el trabajo, si establece horario de trabajo, si ejecuta medidas disciplinarias, etc.

Asimismo, un punto a destacar es que las actividades principales de una entidad o empresa, no puede ser desarrollada por personal que no está bajo la dirección de la entidad; más aún, si la demandada no ha presentado indicios, o medios probatorios que sustenten la invocada autonomía de la contratación civil, es decir, que la labor realizada por el demandante sea desarrollada libremente y de forma autónoma. Criterio jurisprudencial señalado en la Casación Laboral N° 321-2017-Lima, en la cual la Corte Suprema ha reiterado que la subordinación queda acreditada si el trabajador demuestre de forma fehaciente que sus funciones se encontraban relacionadas directamente con la actividad principal de la entidad que lo contrató.

Es así que el contrato civil se desnaturaliza, debido a que el demandante durante el desarrollo del contrato, ha desempeñado labores propias de la actividad principal de la empresa, por lo tanto, se ha probado la desnaturalización del contrato al probarse la subordinación, y procede a efectuarse la liquidación por los beneficios legales que le corresponde al

trabajador.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

A lo largo del proceso, se busca determinar lo siguiente: 1) el pago de beneficios sociales que le correspondería por ser un trabajador bajo un contrato laboral; y 2) determinar si las funciones que ejerció desnaturalizarían un contrato civil, y se clasificaría como un contrato laboral. Es por ello, que, en la sentencia de primera instancia, el juez advirtió que como pretensión el demandante no había solicitado la desnaturalización de su contrato civil, y pronunciarse sobre dicho aspecto vulneraría el principio de congruencia procesal, aunado a que, que ya existía un pronunciamiento previo por parte de la Segunda Sala Laboral de Chiclayo, en donde manifiesta que una trabajadora CAS, que alegaba un trato discriminatorio y reintegro de beneficio sociales, y esta no había solicitado en el petitorio de la demanda una nivelación estructural u homologación de sueldos. Aunado a que no era aplicable el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2013 respecto a su tema 1, alegado por el abogado del demandante durante la audiencia de juzgamiento, respecto al petitorio implícita; porque el pleno solo permitía sucesos como estos en procesos abreviados, y más no en procesos ordinarios, como es el presente caso. Es decir, que, bajo esos tres puntos, el juzgador de primera instancia, consideraba que no era amparable la demanda presentada por el trabajador.

Respecto a ello, que me encuentro en desacuerdo con lo indicado por el juzgador, en dos de sus tres fundamentos para desestimar la demanda en primera instancia; primero, en el orden de ideas mencionado previamente, indicaré que efectivamente estoy de acuerdo con el punto de pronunciarse por una pretensión no indicada textualmente en la demanda, infringiría el principio de congruencia procesal que debe velar y respetar un juez, y al pronunciarse más allá de lo establecido textualmente “se encontraría vulnerando dicho principio”, sin embargo, este no es proceso civil, sino laboral, y este juez al emitir sentencias debe comprender que existe otros principios propios del derecho procesal laboral que debe evaluar antes de pronunciarse respecto a las pretensiones solicitadas en la demanda; dichos principios a los que hago alusión, se mencionarán en el tercer punto, del pleno jurisdiccional laboral 2013.

Respecto al segundo punto, en donde alega que ya existe pronunciamiento previo por parte de la Sala Laboral, en este, se analiza, que una trabajadora CAS alegaba el reintegro de remuneraciones, sin haber solicitado explícitamente la desnaturalización de su contrato como pretensión, este argumento, no es tomado en cuenta en la sentencia de vista aludida, ya que de la lectura de dicha resolución, el Colegiado, pese al no haber indicado expresamente la desnaturalización, realiza el análisis del mismo a fin de determinar si la

pretensión del reintegro de remuneraciones le corresponde; por lo que al haber realizado el análisis de la desnaturalización del contrato, desvirtúa lo indicado por el juzgador en primera instancia.

Finalmente, en el tercer punto, el juzgador, en la sentencia de mérito, le reprocha al demandante que no ha postulado su demanda con las pretensiones adecuadas a fin de salvaguardar su derecho, considerando no válido que el presente caso puede configurarse como un supuesto que debe ampararse bajo el tema 1 del II Pleno Jurisdiccional Laboral 2013, e indicando una afectación al principio de congruencia procesal. En mi opinión, considero, el juez laboral debe haber observado con mayor detalle estos dos principios del proceso laboral: el Principio de Veracidad y el Principio Protector, los cuales permiten una tutela jurisdiccional efectiva al trabajador. Un juez laboral debe contemplar que a diferencia de un proceso civil, en donde las partes tienen igualdad de armas, en el laboral, no, ya que siempre va a existir una diferencia entre empleador y empleado, y es deber del juez minimizar esa desigualdad; aunado a que el juez laboral tiene el deber de buscar la verdad en un proceso y aplicar el Principio de Suprema de la Realidad, no puede limitar la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador a aspectos formales, tales como, que, es necesario que exista un petitorio textual, si de acuerdo a la jurisprudencia, para resolver el presente caso, basta con verificar los requisitos necesarios para cumplir con la aplicación del petitorio implícito.

3.2. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la sentencia de vista, estoy de acuerdo con los argumentos utilizados para revocar la sentencia de mérito, evaluando si corresponde aplicar la institución jurídica del petitorio implícito en el proceso laboral, el argumento de primera instancia era, que este era un proceso ordinario y no podría advertirse en estos procesos la figura de petitorio implícito; hecho no rebatido por la Sala; con lo cual, yo considero, la aplicación del petitorio implícito, puede ser tomado en cuenta tanto en un proceso abreviado como ordinario, en base al principio tuitivo del derecho laboral manifestado en el pleno jurisdiccional, y también de la conclusión a la que llegaron, considero que no delimitaron la aplicación del petitorio implícito al proceso abreviado, sino que siempre y cuando cumplan los requisitos para el petitorio implícito que son: a) Que la pretensión catalogada como implícita, no vulnere el derecho a la defensa y derecho a la contradicción, es decir, que durante el proceso se brinde en la etapa procesal que corresponda a la parte demandada, logre manifestarse y contestar a la “pretensión implícita”; y b) Que los fundamentos de hechos de la demanda, sean narrados de forma clara y concretos respecto a la “pretensión implícita”. Ambos supuestos se encuentran en la demanda, y en los posteriores actos procesales; considerando desde mi punto de vista, y finalmente desarrollado de ese modo por la Sala Laboral, que le corresponde aplicar la figura jurídica del petitorio implícito en el presente caso.

Una vez superado el aspecto formal, el Colegiado evalúa el fondo del caso, esto es, si corresponde desnaturalizar el contrato civil, y por lo tanto la acreditación del pago de beneficios sociales, que alega el demandante, su anterior empleadora no cumplió con otorgarle.

Estoy de acuerdo con el análisis efectuado por la Sala, evaluando los tres elementos del contrato de trabajo, a fin determinar si la demandada con un contrato civil ha buscado encubrir una relación laboral, lo cual, con el elemento de la subordinación se acreditó efectivamente la desnaturalización. Sin embargo, no se mencionó que ya la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 321-2017, había determinado que un locador no podría realizar las labores que formaran parte de la actividad principal de la empresa o entidad, y de realizarlo, se desnaturalizaría el contrato civil a un contrato laboral; por lo que, era un argumentado importante, ya que, el demandante efectivamente durante la vigencia de sus contratos civiles, este realizaba labores que formaban parte de la actividad principal de la entidad, por lo que desnaturaliza el contrato civil.

3.3. RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA

En el Artículo 34, 35 y 36 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, detalla que para que la Corte Suprema evalúe el fondo de un recurso de casación, este debe, tener cuatro requisitos de admisibilidad y procedencia. Y si bien el demandado (quien interpone el recurso de casación), alega de conformidad al artículo 34 de la NLPT, ha habido dos infracciones normativas, una al artículo 139.5 de la Constitución peruana, y otro al artículo 23.2 de la NLPT; sin embargo la Sala Suprema alega que no detallan de forma clara y precisa cual es exactamente la infracción normativa, y la incidencia directa de vulneración del apartamiento de dichos artículos en la sentencia de vista. Aunado a que, de los argumentos esbozados el demandado pretende que se realice una nueva evaluación de los hechos y pruebas, lo cual vulneraría la naturaleza del recurso de casación; por lo que declara improcedente el recurso de casación del demandado, argumentos con los que estoy de acuerdo, ya que el recurso de casación en un recurso extraordinario, que busca unificar la jurisprudencia nacional y corregir cuando existe un apartamiento del mismo.

IV. CONCLUSIONES

- Los jueces laborales deben respetar los principios generales del derecho como es el principio de congruencia procesal, sin embargo, en esta clase de procesos, existe principios técnicos que deben ser aplicados en estos casos, y que un juez laboral, debe observar primero, como es el caso del principio tuitivo laboral, con el fin de no vulnerar los derechos de los trabajadores.
- El petitorio implícito es una institución jurídica que puede ser aplicado no solo para los procesos abreviados laborales sino también para los procesos ordinarios laborales; siendo en ambos necesario aplicarlo una vez cumplido los dos requisitos delimitados en el II Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2013: a) Que la pretensión catalogada como implícita, no vulnere el derecho a la defensa y derecho a la contradicción, es decir, que durante el proceso se brinde en la etapa procesal que corresponda a la parte demandada, logre manifestarse y contestar a la “pretensión implícita”; y b) Que los fundamentos de hechos de la demanda, sean narrados de forma clara y concretos respecto a la “pretensión implícita”.
- Asimismo, al aplicar el petitorio implícito se busca amparar los siguientes principios propios del derecho procesal laboral: principio de economía procesal, principio de celeridad procesal, principio de oralidad, principio de veracidad y finalmente el principio tuitivo o principio protector.

V. BIBLIOGRAFÍA

1. CONCLUSIONES PLENARIAS – PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL – NLPT del 13 y 14 de setiembre de 2013
2. Toledo, O. (2013). “El Petitorio Implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Lima.
3. TOYAMA, J. (2008). Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral: Soluciones Laborales.
4. Arévalo, J. (2018). Los Principios del Proceso Laboral. Lex N° 22 - AÑO XVI - 2018 – II. Lima

FUENTES LEGALES

5. Constitución Política del Perú de 1993
6. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728
7. Ley N° 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo

JURISPRUDENCIA

8. Casación Laboral N° 321-2017-Lima

VI. ANEXOS

- 6.1. Demanda y anexos
- 6.2. Acta de Audiencia de Conciliación
- 6.3. Resolución 03 y Contestación de demanda
- 6.4. Acta de Audiencia de Juzgamiento, y Resolución 04
- 6.5. Resolución 05 y escrito de 10 de julio del 2017
- 6.6. Resolución 06 – Sentencia de mérito
- 6.7. Apelación de sentencia
- 6.8. Resolución 07,08,09,10 y 11
- 6.9. Resolución 12 – Sentencia de vista
- 6.10. Resolución 13,14,15
- 6.11. Resolución S/N – Improcedente Recurso de Casación
- 6.12. Resolución 12 – Ejecución de Sentencia



420210190982018235905001211000206

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA
Secretario De Sala - Suprema: ACOSTA LEDESMA CARLOS ISAAC
/Servicio Digital - Poder Judicial del Perú
Fecha: 29/03/2021 13:08:14 Razon: NOTIFICACION
JUDICIAL D. Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA FIRMA DIGITAL

Numero de Digitalizacion
0000037844-2021-ANX-SU-DC

NOTIFICACION N° 19098-2021-SU-DC

EXPEDIENTE INSTANCIA **SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA/**
RECURSO **CASACION : 23590-2018** PROCEDENCIA **CSJ LAMBAYEQUE**

N° PROC. 05687-2015 N° ORIGEN 05687-2015
SALA DE PROC. 2° SALA LABORAL JUZ. DE ORIGEN 2° JUZGADO LABORAL

DEMANDANTE : [REDACTED]
DEMANDADO : [REDACTED]

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES

DESTINATARIO : [REDACTED]

DIRECCION : **Direcccion Electronica - N° 2626 - / /**

RESOLUCIÓN S/N
LIMA, JUEVES VEINTISIETE DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTE
DECLARARON IMPROCEDENTE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE
DEMANDADA ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL-
COFOPRI,

29 DE MARZO DE 2021
KSUCUYTANA

ACOSTA LEDESMA CARLOS ISAAC
SECRETARÍA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 23590-2018
LAMBAYEQUE

Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, veintisiete de agosto de dos mil veinte

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero. El recurso de casación interpuesto por la parte demandada

[REDACTED]

mediante escrito presentado con fecha quince de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintiséis de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento sesenta y tres a ciento setenta y tres, que **revoco** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha diez de julio del dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veinticuatro a ciento veintiocho, que declaró **Infundada** la demanda, la que reformándola la declararon **Fundada en parte** la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo. El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario eminentemente formal que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; esto es: **i) La infracción normativa; y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

Tercero. Asimismo, el recurrente: **1.** No debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; **2.** Debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; **3.** Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada; y, **4.** Señalar si su pedido casatorio es anulatorio o

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

**CASACIÓN LABORAL N° 23590-2018
LAMBAYEQUE**

**Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

revocatorio; requisitos de procedencia previstos en el artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Cuarto. Conforme al escrito de demanda presentado con fecha treinta y uno de diciembre de dos mil quince, que corre de fojas sesenta y cuatro a setenta y uno, el accionante solicita, el pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios sociales, más intereses, costas y costos.

Quinto. Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1 del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte demandante consintió la resolución emitida en primera instancia puesto que no le fue adversa, por lo que esta exigencia no se requiere.

Sexto. El impugnante sustenta su recurso en las siguientes causales:

a) *Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

b) *Infracción normativa al no interpretar el artículo 23.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo.*

Séptimo. Resulta pertinente citar el contenido de los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los cuales se considera como requisitos de procedencia del recurso de casación los siguientes:

«2. Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.

3. Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada».

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

**CASACIÓN LABORAL N° 23590-2018
LAMBAYEQUE**

**Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Octavo. Sobre la causal denunciada en el *literal a)*, debemos decir que se observa de la fundamentación contenida en el recurso que la recurrente no señala cuales son aquellos vicios incurridos por la instancia de mérito que acarrearía la nulidad de la recurrida por la falta de motivación de las resoluciones judiciales.

De esta forma, se advierte de los fundamentos señalados, que se pretende que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de los hechos, situación que no puede ser materia de análisis vía recurso de casación.

Razón por la que la causal denunciada resulta **improcedente**.

Noveno. Respecto a la causal denunciada en el *literal b)*, la parte recurrente ha señalado la infracción normativa que denuncia; sin embargo, no ha demostrado la incidencia directa de las mismas sobre la resolución impugnada; además, se advierte que sus fundamentos están referidos sobre los hechos, sus pruebas y la valoración realizada por la instancia de mérito.

En tal sentido, tal como ha sostenido la Corte Suprema en reiteradas ocasiones, vía recurso de casación no es posible volver a realizar un nuevo examen del proceso, toda vez que tal pretensión vulneraría flagrantemente la naturaleza y fines de este recurso extraordinario.

En consecuencia, la causal materia de calificación no cumple con el requisito de procedencia previsto en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; deviniendo en **improcedente**.

Décimo. En cuanto al requisito de procedencia contenido en el inciso 4 del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, carece de objeto su análisis al haberse declarado la improcedencia de las causales invocadas.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 23590-2018
LAMBAYEQUE**

**Pago de beneficios sociales y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo, del artículo 37°, de la Ley N°29497, Nueva Ley Pro cesal del Trabajo:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada [REDACTED] [REDACTED], mediante escrito presentado con fecha quince de agosto de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por [REDACTED] [REDACTED] sobre **pago de beneficios sociales y otros**; interviniendo como **ponente** el Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

VSRM/JMCR