

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

**Escuela Profesional de Derecho**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O  
INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS**

Para optar : El título profesional de abogada  
Autora : Bach. Ostos Tinta Kelly Estefani  
Asesor : Mg. Arteaga Fernandez Isaac Arturo  
Materia del expediente : Laboral  
Fecha de inicio y  
de culminación : 30-11-2011 al 29-11-2022

HUANCAYO – PERÚ

2023

## **HOJA DE JURADOS REVISORES**

**DR. POMA LAGOS LUIS ALBERTO**

Decano de la Facultad de Derecho

**MG. SOLORZANO MACETAS ROSA EVELIN**

Docente Revisor Titular 1

**MG. MAYHUA CHUQUILLANQUI HERNAN HUGO**

Docente Revisor Titular 2

**MG. GARCIA DE LA CRUZ RUBEN WALTER**

Docente Revisor Titular 3

**MG. QUIÑONES INGA ROLY**

Docente Revisor Suplente

**DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mi hija Kristhell  
Valentina, a mi esposo Andy y a mis amados  
padres Milagros y Marcial.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios en primer lugar por permitirme despertar todos los días, asimismo a las personas que hicieron posible la realización de este trabajo con asesoría y conocimientos compartidos.

A la Universidad por formarme en la carrera de Derecho, y poner a disposición a los profesores, asesores y revisores de este trabajo que me transmitieron sus conocimientos para la elaboración de este trabajo.

A mi hija, a mi esposo Andy y mis amados padres por la confianza y apoyo moral brindado para no rendirme y seguir adelante con mis metas trazadas.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0007- FDCP -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que el **Trabajo de Suficiencia Profesional** Titulado:

### PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. OSTOS TINTA KELLY ESTEFANI**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Escuela profesional : **DERECHO**

Asesor(a) : **Mg. ARTEAGA FERNANDEZ ISAAC ARTURO**

Fue analizado con fecha **08/01/2024** con **92** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

**Excluye Bibliografía.**

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **15** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 08 de enero de 2024



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xii

### CAPITULO I

#### ANÁLISIS CRÍTICO DEL EXPEDIENTE N° 26941-2011-0.

1.1.	ASPECTOS FORMALES	14
	1.1.1. ..Identificación de los hechos que fueron objeto del proceso	14
	1.1.1.1.. Resumen de los hechos primera instancia	14
	1.1.1.2.. Resumen de los hechos segunda instancia	22
	1.1.1.3.. Resumen de los hechos tercera instancia	29
	1.1.1.4.. Explicación del aparente conflicto	32
	1.1.2. ..Premisas relevantes del conflicto jurídico	32
	1.1.2.1. Identificación y comentarios a la ratio decidendi (Considerandos clave)	36
	1.1.2.2. Identificación y comentarios a los obiter dicta (Considerandos complementarios)	45
	1.1.3. Identificación y comentario a los anexos	57
	1.1.4. Descripción explicativa y esquemática desarrollado en el proceso	61
	1.1.5. ..Explicación normativa procesal y /o sustancial que se aplicó en el desarrollo del proceso.	66
1.2.	ASPECTOS DE FONDO	70
	1.2.1. Identificación de la causa petendi de las posturas asumidas por las partes.	73
	1.2.2. Comentario crítico sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto.	75
	1.2.3. Comentario crítico sobre las premisas del conflicto jurídico	76
	1.2.4. Comentario crítico sobre el desarrollo del proceso	77
	1.2.5. Análisis de las resoluciones dictadas en el proceso	78
	1.2.6. Aspectos normativos, jurisprudenciales y doctrinales aplicados por todos los sujetos procesales	83

1.3.	RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE FORMA Y FONDO	84
1.3.1.	Discusión	84
1.3.1.1..	Discusión sobre el conflicto en sí (Razones de la contradicción)	85
1.3.1.2..	Discusión sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto (Explicación de cómo debieron ser asumidas las posturas)	85
1.3.1.3.	Discusión sobre las premisas del conflicto jurídico (Exposición sobre la contradicción, la manipulación, etc.)	85
1.3.1.4..	Discusión sobre el desarrollo del proceso (Explicación basta del cómo se debió desarrollar)	86
1.3.1.5..	Discusión sobre las resoluciones dictadas en el proceso (Explicación basta del cómo debieron ser emitidas las resoluciones)	86
1.3.1.6.	La idoneidad sobre el desarrollo en el expediente a analizar (Resumen crítico de lo analizado y cómo debieron haber procedido con el caso en análisis).	86
	<b>CONCLUSIONES</b>	87
	<b>RECOMENDACIONES</b>	88
	<b>ANEXO</b>	89

## RESUMEN

Este trabajo - informe jurídico, versa acerca de un proceso laboral llevado ante el órgano jurisdiccional que tiene por materia discutida el pago de beneficios sociales e igualmente sobre indemnización por despido arbitrario, así la pretensión demandada buscaba que se reconozca y se paguen los beneficios sociales adquiridos durante la relación laboral y de igual forma el reconocimiento, y por tanto el pago, de una indemnización por despido arbitrario. Es así que, durante la primera instancia del referido proceso se resolvió amparando la demanda, declarándola “fundada”, en el extremo del reconocimiento y pago de los beneficios sociales; y respecto del extremo del reconocimiento y pago de la indemnización por pago arbitrario se declaró extinta en la Audiencia Única del 17 de julio del 2012, que se resolvió ampara la excepción de caducidad respecto al referido extremo. La demandada impugnó dicha sentencia mediante un recurso de apelación considerando que se estaba afectando su derecho. La segunda instancia observó un *error in procedendo*, por lo cual declaró nula la sentencia de primera instancia, ordenando se vuelva emitir nuevo pronunciamiento. Con fecha 09 de enero del 2018, la primera instancia en cumplimiento de la Resolución nulificante de Sala, emite nuevo pronunciamiento declarando nuevamente “fundada la demanda”. La parte demandada impugnó dicha sentencia. Por lo que en segunda instancia con fecha 17 de setiembre del 2019, el órgano revisor resolvió revocar la sentencia de primera instancia reformándola opto por declarar “infundada la demanda” en todos los extremos peticionados, puesto que según infiere, en autos no existió elemento de prueba que permita acreditar en forma fehaciente que la recurrente fue una trabajadora, bajo el **régimen privado**, por tanto, a la misma no le corresponde los **beneficios sociales** que demanda bajo ese régimen, encontrándose que la demandante ejercía labores en el **régimen especial de trabajadores del hogar**. Decisión ante la cual la demandante interpuso recurso de Casación contra lo resuelto por la segunda instancia. Siendo así la Corte Suprema determino declarar fundado el recurso de casación planteado por la demandante; por lo cual, CASO la Sentencia de Vista del 17, de fecha 17 de setiembre del 2019, y en uso de sus facultades, actuó como sede de instancia,

CONFIRMÓ la sentencia apelada, esto es la sentencia de primera instancia, de fecha 09 de enero del 2018, y como tal declaró “fundada la demanda”.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho al Trabajo, Beneficios sociales, régimen privado, régimen especial de trabajadores del hogar.

## ABSTRACT

This work - legal report, deals with a labor process brought before the jurisdictional body whose subject matter is the payment of social benefits and also about compensation for arbitrary dismissal, thus the claim sought recognition and for this purpose the benefits are paid acquired during the employment relationship and likewise the recognition, and therefore the payment, of compensation for arbitrary dismissal. Thus, during the first instance of the aforementioned process, it was resolved upholding the claim, declaring it “founded”, in terms of the recognition and payment of social benefits; and with respect to the point of recognition and payment of compensation for arbitrary payment, it was declared extinct because in the Single Hearing of July 17, 2012, an exception of expiration with respect to the aforementioned point was resolved. The defendant challenged said sentence through an appeal considering that her right was being affected. The second instance observed an error in proceeding, for which it declared the first instance sentence null and void, ordering a new ruling to be issued again. On January 9, 2018, the first instance, in compliance with the nullifying Resolution of the Chamber, issued a new statement once again declaring “the claim founded.” The plaintiff challenged said ruling, that is, he filed an appeal against said first instance ruling. Therefore, in the second instance on September 17, 2019, the reviewing body decided to revoke the first instance ruling, reforming it and opting to declare “the claim unfounded” in all the aspects requested, since, according to the inference, there was no element of proof that allows to reliably prove that the appellant was a worker, under the private regime, therefore, she is not entitled to the social benefits that she demands under that regime, finding that the plaintiff worked in the special regime for workers of the home. Decision to which the plaintiff filed an appeal against the ruling of the second instance. Thus, the Supreme Court decided to declare the appeal filed by the plaintiff founded; Therefore, IN CASE of the Judgment of Hearing of 17, dated September 17, 2019, and in use of its powers, it acted as the seat of the instance, CONFIRMED the appealed ruling, that is, the first instance ruling, dated September 9 January 2018, and as such declared “the claim founded.”

**KEYWORDS:** Right to work, Social benefits, private regime, special regime for domestic workers.

## INTRODUCCIÓN

El informe del trabajo de suficiencia profesional que a continuación analizaré, está referido al proceso signado con el Expediente N.º 26941-2011-0-1801-JR-LA-03, en los seguidos por Vega Corzo Saturna Faustina en contra de Grimanesa Del Solar Quiroz, el cual tiene por materia discutida, el reconocimiento y pago de beneficios sociales sobre y el reconocimiento y pago de beneficios sociales, así como otros beneficios de índole económica.

Siendo así, este litigio, como se podrá ver, se analizó los diversos regímenes laborales existentes, a fin de poder superar la incertidumbre jurídica suscitada vinculada a determinar cuál resulta ser el régimen laboral pertinente y aplicable a la demandante según el “principio de primacía de la realidad”, que denota que ante un conflicto entre lo acontecido en la realidad sobre las documentales obrantes, se prioriza y da preferencia al primero de estos, ello en estricto respaldo y defensa del trabajador, por ser la parte más débil en la relación laboral materia del conflicto.

Así pues, el conflicto suscitado goza de importante relevancia jurídica, por cuanto con la determinación del régimen laboral de la demandante se concluiría que beneficios sociales le correspondía; lo que se encuentra palpable cuando en la Sentencia - Resolución N° 28, de fecha 09 de enero del 2018, después de un análisis secuencial de hechos y actuación de diligencias respectivas, el órgano jurisdiccional declaro fundada la demanda formulada; y estando a que la misma fuera apelada, por la demandada, y teniendo que, si bien se tiene de la Sentencia de Vista contenida en la Resolución N° 35, de fecha 17 de setiembre del 2019, interpretando los dispositivos legales, con un criterio discordante con la recurrida, revocó la decisión, y reformándola resolvió “declarar infundada” la demanda incoada; así las cosas, y en vista que los puntos de vista de los juzgadores resultaban opuestos, al presentar un recurso de casación la demandante, misma que resultaba agravada con la decisión de segunda instancia, para el esclarecimiento de la controversia tuvo que intervenir de forma excepcional nuestra Corte Suprema de Justicia de la Republica, la cual con la Casación N° 30275-

2019/LIMA, de fecha 29 de noviembre del 2022 analizó, y resolvió en definitiva la controversia.

En esta consecuencia, el estudio minucioso de este litigio resulta necesario para conocer y predecir las decisiones adoptadas por los juzgadores en casos como el que es analizado en este proceso, y así coadyuvar a la seguridad jurídica en la que la jurisprudencia nacional se inclina; por otro lado, resulta particularmente importante e ilustrativo todos los conceptos jurídicos vertidos a lo largo del proceso, que ahora la suscrita analizará.

## **CAPITULO I**

### **ANÁLISIS CRITICO DEL EXPEDIENTE N° 26941-2011-0.**

#### **1.1. ASPECTOS FORMALES**

##### **1.1.1. Identificación de los hechos que fueron objeto del proceso**

###### **1.1.1.1. Resumen de los hechos primera instancia**

- De la demanda: 30-11-2011

La señora Faustina Vega Corzo (demandante), interpone demanda contra su ex empleadora la señora Grimanesa del Solar Quiroz (demandada), solicitando (como pretensión) el pago de beneficios sociales (mismo que comprende el CTS, las gratificaciones y las remuneraciones Vacacionales) y la indemnización por despido arbitrario.

Fundamentos de la demanda: i) Laboró para la demandada en su negocio de Chocolatería y preparación de bufets para diversos eventos sociales desde el 20.10.1993 hasta el 31.01.2011; ii) Al enterarse en 2010 de que su empleadora declaraba y aportaba a ESSALUD sus cotizaciones como Trabajadora del Hogar, simulando su verdadera relación laboral, solicitó en dos oportunidades la inspección laboral al Ministerio de Trabajo; iii) En virtud de las solicitudes de inspección, fue sometida a constantes hostilizaciones y chantajes de su empleadora, hasta que finalmente fue despedida de forma arbitraria el 31.01.2011, sin pagarle nada por concepto de beneficios sociales; iv) Con la guía de remisión 002 N° 0000784, se prueba que desde el año 1993 no ha trabajado como empleada del hogar de la demandante; v) La constancia de trabajo del 21.01.2005 acredita el régimen simulado al que fue sometida; vi) Las fotografías adjuntas demuestran el entorno laboral en el que se desempeñaba para la demandada (producción y exhibición de productos);

vii) En aplicación del “principio de primacía de la realidad” el juzgado debe concluir sobre la existencia del vínculo laboral bajo el régimen de contrato de trabajo; viii) El 20.05.2011, requirió a la demandada por conducto notarial el pago de sus beneficios laborales, pese a lo cual no se dio repuesta a dicha comunicación formal.

- De la contestación de la demanda: 19-01-2012.

La señora Grimanesa del Solar Quiroz (demandada), interpone excepción de caducidad respecto del extremo vinculada a la indemnización por despido arbitratorio formulado por el demandante. Asimismo contesta la demanda señalando que: i) la demandante ingresó a laborar a su servicio en calidad de trabajadora del hogar en su domicilio desde el 01.05.1994; ii) La calidad de trabajadora del hogar de la demandante puede apreciarse en todos los certificados, recibos de pago y demás documentos anexos; iii) Nunca la demandante laboró a su servicios en calidad de trabajadora del régimen privado; iv) Del Informe Pericial Grafo técnico se desprende que la constancia de trabajo del 21.01.2005, es falsa; v) No hubo simulación en los servicios realizados sujetos al régimen laboral privado; vi) La demandante cesó el 31.01.2011, puesto que afirmó que no quería seguir laborando, no se le adeudabanada al cese, en la medida de que según señala todos los derechos y beneficios como trabajadora del hogar fueron cancelados año a año; vii) La Constitución Política de 1993 permite que una persona sea empleador de trabajadores del hogar y además pueda tener otra actividad comercial, hecho que no permite a la demandante invocar una calidad contractual que no tuvo; viii) No se suscribió documento alguno en el sentido que la demandante laboraría con contrato de trabajo arraigado al régimen privado, la demandante laboró en calidad de trabajadora del hogar en el área de cocina.

De otro lado se advierte que la demandada en el mismo escrito y escrito aparte del 25-06-2012, interpuso tachas a los siguientes medios probatorios: i) Constancia de Trabajo del 21.01.2005 y ii) Cuatro Fotos anexas a la demanda en el numeral 1-J del apartado VII) Anexos.

- Del trámite del proceso:

En la Audiencia Única del 17-07-2012, el juez de instancia considero que existían suficientes razones para amparar la excepción de caducidad presentada por el demandado respecto del extremo de la pretensión vinculada a la indemnización por despido arbitrario, por lo cual declaro fundada la misma, declarando la nulidad de lo actuado respecto a la misma. Asimismo, en tanto se requería información de la demandante a fin de proseguir con el trámite correspondiente, se suspendió la audiencia a la espera de la llegada de tal información.

Siendo así, en la Audiencia Única realizada el 18-12-2012, en continuación de audiencia respecto de la previa suspensión, se resolvió declarar saneado el proceso en virtud de la verificación de que, en el proceso analizado existe una relación jurídica procesal valida entre las partes del proceso, por lo cual posterior a ello se establecieron los puntos controvertidos, mismo que resultaron ser: i. Determinar la naturaleza de la prestación de servicios de la demandante, así como su récord laboral y remuneración percibida. ii. Determinar si corresponde el pago de su Compensación por tiempo de servicio, vacaciones y gratificación. Respecto a las Tachas interpuestas: i. Constancia de Trabajo del 21.01.2005, se dispuso requerir el original del documento y remitirlo a la División de Pericia Grafo técnica de la Policía Nacional a fin de que se determine si la firma que aparece en el documento corresponde a la emplazada, así como si el contenido fue suscrito con los datos que aparecen; ii. Fotografías, se declaró infundada la tacha formulada dado que el juez requiere todos de todos los medios de prueba con los que se puedan contar a efectos de resolver la controversia planteada. Se admitieron los medios probatorios de ambas partes.

Con Oficio N° 1443-2013-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRA-SEC del 18.06.2013, se remite el Parte N° 838-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRA/SEC, por el que se devuelve los documentos remitidos para la pericia grafo técnica, en virtud de que no fue factible emitir pronunciamiento pericial solicitado, puesto que no obraba el documento en original cuestionada ni las muestras para el cotejo.

Con Oficio N° 3024-2013-DIREJCRI-PNP-DIRLACRI-DIVGRAF del 17.12.2013, se remite el Parte N° 1615-13-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRAF, por el que se devuelve nuevamente el expediente 26941-2011-0-1801-JR-LA-03, en virtud de que según indican no fue factible efectuar el estudio de autenticidad o falsedad de la firma solicitada, debido a los inconvenientes de orden técnico, recomendando que, desolicitar nuevo estudio, remitan la muestra solicitada y los elementos de comparación.

Con Resolución N° 17 del 06.08.2014, se requiere a la demandada Grimanesa María Del Solar Quirós para el 27.10.2014 a horas 03:00pm, a fin de que se apersona al juzgado para tomar las grafías correspondientes.

Con Resolución N° 18 del 30.09.2014, el 19° Juzgado Laboral Permanente de Lima, en virtud de la Resolución Administrativa N° 290-2014-CE-PJ del 06.09.2014, se dispuso el envío de los autos al Centro de distribución General (CDG), a efectos de su distribución aleatoria.

Con Resolución N° 19 del 03.11.2014, se dio cuenta en el 20° Juzgado Laboral de la redistribución de los autos a dicha Judicatura.

Con Resolución N° 20 del 17.08.2015, se requiere a la demandada Grimanesa María Del Solar Quirós para el 22.09.2015 a horas 09:00am, a fin de que se apersona al juzgado para tomar las grafías correspondientes. Dicha resolución fue notificada en el domicilio procesal de la demandada y en el domicilio indicado en la RENIEC.

Con Resolución N° 22 del 02.05.2016, se prescindió de la realización de la pericia grafo técnica en mérito del incumplimiento de la demandada a las citaciones de tomas de grafías; en ese sentido, se declaró INFUNDADA la tacha interpuesta contra la Constancia de Trabajo.

Con escrito del 27.05.2016, la demandada impugnó la Resolución N° 22, bajo el argumento de que no fue notificada con la Resolución N° 20, en tanto que resulta ser un despropósito que se le notifique en el domicilio que figura en la RENIEC. Tal recurso fue concedido, sin efectos suspensivos y con la calidad de diferida.

- De la Sentencia Primigenia - Primera Instancia

Por Resolución N° 24 del 28.06.2016, se emitió la Sentencia Primigenia, en la que, se optó por resolver declarando fundada la demanda interpuesta y como tal se ordenó a la parte demandada cumpla con realizar el pago de los beneficios sociales a la actora en la suma total de S/. 131.084.97, por CTS, Vacaciones y Gratificaciones.

- De la apelación primigenia

Con escrito del 06 de julio del 2016, la demandada Grimanesa María Del Solar Quiroz, plantea recurso impugnatorio, de apelación, respecto de la Resolución N° 24 del 28.06.2016- Sentencia Primigenia, en la que se declara fundada la demanda.

- De la Diligencia Investigatoria

Por Resolución N° 27 del 21.12.2017, se realizó la diligencia Investigatoria donde se tomó la manifestación de las partes procesales y pertinentes, en virtud del uso de su facultad prevista en el artículo 28° de la Ley N° 26636.

- De la Sentencia Definitiva - Primera Instancia:

Mediante Resolución N° 28 del 09.01.2018, se emitió la Sentencia Definitiva de Primera Instancia, en la que se optó nuevamente por amparar la demanda, ordenando a tal efecto a la demandada efectuar el pago de beneficios sociales a la actora en el monto total S/. 126.610.67, por concepto de CTS, Vacaciones y Gratificaciones.

Los fundamentos por los cuales se optó por considerar fundada la demanda resultan ser: i) De los medios probatorios ofrecidos por ambas partes, se puede apreciar que efectivamente la demandante Saturna Faustina Vega Corzo, fue declarada por su empleadora Grimanesa del Solar Quiroz, como Empleada del Hogar, ante el Instituto Peruano de Seguridad Social, asimismo realizó sus aportes de Pensiones y Salud, además queda acreditado que la demandante conocía desde el inicio que la demandada declaraba como trabajadora del Régimen Especial de Trabajadora del Hogar; ii) Es ineludible que existe entre los litigantes un vínculo de naturaleza laboral. Sin embargo, en cuando al régimen laboral, es de verse que las posiciones de las partes son

disidentes, en tanto que la demandante señala que su relación de trabajo fue el de una Trabajadora del Hogar, mientras que la demandada sostiene que si lo fue. Siendo así, el conflicto a dilucidar está referido a establecer si a la demandante le corresponde el Régimen Laboral Común regulado por el D.S. N° 003-97-TR, TUO de la Leg. N° 728, o el Régimen Laboral Especial de los Trabajadores del Hogar regulado por la Ley N° 27986; iii) De la Valoración conjunta de los medios probatorios actuados, se tiene por acreditado que la demandada registró, en el entonces Instituto Peruano de Seguridad Social, a la demandante como trabajador del hogar, pagando para estos efectos pagos regulares acordes a la Remuneración Mínima Vital Vigente en ese momento, según se advierte de las constancias de pagos regulares; iv) De la Ficha RUC, de las documentales, de las fotografías, de la declaración de parte de la demandada ofrecida en la Diligencia Investigatoria realizada el 21.12.2017 y de la Consulta RUC que la juzgadora ha accedido en la página web de la SUNAT, se tiene por acreditado que la demandada tiene un negocio de Personal Natural desde el 01-09-1993, dedicado a la preparación de bocaditos, chocolates y otros; iv) De las fotografías y de la Constancia de Trabajo de fecha 21.01.2005 (ésta mantiene su eficacia probatoria al haberse confirmado la Resolución N° 22 que resuelve declarar infundada la tacha), se tiene por acreditado que la demandante realizó servicios en la producción de chocolates para la empresa unipersonal de la demandada, y no precisamente como trabajadora del hogar, puesto que no existe medio prueba complementario a las Declaraciones Juradas de Trabajadores del Hogar, que acrediten que la demandante tuvo tal condición; v) En la declaración de parte que la demandada realiza en la Diligencia Investigatoria del 21.12.2017, esta parte desvirtúa lo declarado ante el IPSS, pues en esta diligencia declara que en un inicio le pagó a la demandante la cantidad de S/. 1,000.00, cuando de las declaraciones juradas presentadas al IPSS se aprecia que se consigna como remuneración de la demandante cantidades acordes a la Remuneración Mínima Vital (S/. 132.00). Hecho que evidencia que la demandada declaró a la demandante como Trabajadora del Hogar con la finalidad de encubrir una relación laboral regido por el D. Leg. 728; vi) Siendo que el artículo 2° de la Ley N° 27986, establece que se

encuentran excluidas de esta Ley las actividades en las que el empleador obtenga un ingreso o beneficio económico, concluimos que a la demandante le corresponde el Régimen Laboral Común regulado por el D.S. N° 003-97-TR, TUO del D. Leg. N° 728; vii) En cuanto al récord laboral, de los medios probatorios, tenemos que si bien la Ficha de Inscripción del Empleador, se aprecia en la parte inferior una Declaración de Mutuo Acuerdo suscrito entre las partes, en donde dejan constancia que la fecha de ingreso como trabajadora del hogar el 01.05.1994, también lo es que al haberse dilucidado que la demandada declaró a la demandante como trabajadora del hogar con el único propósito de encubrir un vínculo laboral regido por el D. Leg. N° 728, a consecuencia de su declaración en la Diligencia Investigatoria, nos conlleva a determinar que tal documental no es idóneo para determinar el inicio del vínculo laboral; viii) De la Constancia de Trabajo, que mantiene su eficacia probatoria por las razones expuestas, y de la Consulta RUC de la empresa unipersonal de la demandada, se advierte la fecha de inicio de actividades el 01.09.1993, por lo que se determina que el ingreso de la actora fue el 20.10.1993, como lo sostiene la demandante en su demanda. Y atendiendo que atendiendo a que no existe controversia entre las partes respecto a la fecha de cese, se determina que esta se dio el 31.01.2011; ix) en relación a las remuneraciones que percibió, es de verse de las declaraciones de ambas partes en la Diligencia Investigatoria de fecha 21.01.2017, que mientras la demandante señala que en un inicio percibió S/. 250.00 y al final de la relación laboral la cantidad S/. 1,800.00, la demandada señala que la demandante ingresó con S/. 1,000.00 soles y terminó con algo de S/. 1,200.00 soles. Por lo que, la judicatura considera creíble lo señalado por la demandante respecto a que inició ganando mensualmente S/. 250.00 y al final de la relación laboral en un monto equivalente a S/. 1,800.00, esto debido a la proporción del Ingreso Mínima Vital vigente por cada fecha; x) Habiéndose llegado a la conclusión que entre las partes hubo un vínculo laboral y no habiendo la demandada demostrada el pago de sus obligaciones, consecuentemente la actora tiene derecho al reconocimiento de sus Beneficios Sociales por los conceptos pretendidos CTS (S/. 24,638.03), Vacaciones (S/. 59,910.00) y Gratificaciones (S/. 42,062.64).

- De la apelación definitiva

Con escrito del 18.01.2018, la demandada Grimanesa María Del Solar Quiroz, presenta apelación contra la Sentencia definitiva de primera instancia contenida en la Resolución N° 28 del 09.01.2018, la cual ampara la demanda.

El razonamiento plasmado en el recurso fue: i) en la sentencia recurrida no se ha efectuado una valoración conjunta de los medios de prueba actuados y aportados por nuestra parte y menos en su conjunto con los presentados por la demandante, con la cual ha infringido el art. 197° del CPC, aún más por cuanto no ha expuesto los aspectos importantes de la resolución; ii) No ha cumplido con el mandato de la sentencia de Sala Laboral, ha incumplido con aplicar las declaraciones de la propia demandante en la diligencia de Investigación que convocó; iii) No se ha valorado el Informe Pericial Grafotécnico que presentamos adjunta a nuestra contestación de la demanda, la sentencia del juzgado solo le ha dedicado 28 palabras para mencionar que se presentó y ninguna palabra al análisis de la prueba; iv) La Pericia Grafotécnica elaborada por el Perito Técnico concluye que la firma que aparece en la Copia Fotostática presentada como prueba por la demandante bajo título Constancia de Trabajo, no es la firma de la demandada y no la ha expedido; v) El único vínculo laboral que mantuvo la demandante con nuestra parte es una prestación de servicios como trabajadora del hogar bajo la Ley N° 27986 y normas anteriores. Pero nada de ello analiza la sentencia. Obra en autos documentos, declaraciones juradas ante organismos públicos, pero nada de ello vale para la sentencia, solo se cuenta con una fotocopia de una firma falsificada de la demandada; vi) De las fotos presentadas respecto a que la demandante prestó servicio en la “producción de chocolates para la empresa unipersonal”, es falso, puesto que no obran pruebas del proceso productivo, la transformación de insumos, la jornada de producción, etc., elementos propios de un proceso productivo, son fotos circunstanciales; vii) No ha cumplido la demandante por lo señalado en el artículo 27° num. 1 de la Ley N° 26636, esto es acreditar la relación laboral privada. Esto es cumplir un horario de trabajo en ese régimen, acreditar la prestación de servicios subordinada y prestar servicios en ese régimen bajo dirección del supuesto empleador, recibir una

retribución en ese régimen; viii) Resulta falsa la manifestación de la demandante en el sentido que nuestra parte ha encubierto una relación laboral, las pruebas son claras y precisas, las propias pruebas aportadas por la demandante acredita que desarrollaba actividades de trabajadora del hogar; ix) La sentencia avala lo manifestado por la demandante “que laboró en calidad de obrera en preparación de chocolatería y demás”, pero en autos no se cuenta con prueba que permita acreditar tal afirmación, solo figura en la Constancia de Trabajo, el término “producción de chocolates”, que a todas luces es falsa y no ha sido suscrita por la demandada; viii) Es absurdo que la Supuesta Constancia de Trabajo señale que la retribución que percibió la demandante sea S/. 2000.00 mensual, y que la demanda afirme que la demandante percibió S/. 1800.00, en base a que norma legal la sentencia lo toma como cierta, sin prueba alguna, el monto que señala la demandante en su demanda, es parcialización con una parte que carece de pruebas; ix) La demandante solo percibió en calidad de trabajadora del hogar las retribuciones indicadas en los documentos pertinentes y se le abonaron todos sus derechos, es por ello que la demandante no reclama extremo alguno.

#### **1.1.1.2. Resumen de los hechos segunda instancia**

- De la Resolución Nulificante

Con la Sentencia primigenia de segunda instancia, contenida en la Resolución N° 03 del 14.03.2017, en la que se resolvió: Confirmar la Resolución N° 22 del 02.05.2016, la cual declaró infundada la tacha interpuesta por la demandada; y de igual forma declararon Nula la Sentencia del 28.06.2016, que declara fundada la demanda, y dispusieron el órgano jurisdiccional emita nueva decisión.

Los argumentos de la sentencia fueron:

\* Respecto de la apelación de la Resolución N° 22 del 02.05.2016: i) La tacha está dirigida a cuestionar el valor probatorio de la Constancia de Trabajo, se advierte que la demandada ha ofrecido como prueba un Informe Pericial Grafotécnico; ii) En la continuación de la Audiencia Única del 18.02.2012, el A-quo ordena remitir los

actuados a la División de Pericia Grafotécnica de la PNP, a fin de que determinen si la firma que aparece en la Constancia de Trabajo, corresponde a la emplazada; iii) Por Resolución N°13, se ofició a la División de Pericia Grafotécnica de la PNP, y se emite el Parte N° 383-13-DIREJCRI- DIRLACRI/DIVGRA del 10.06.2013, donde indica que se remita la documentación de cotejo faltante y una muestra cuestionando el original; iv) Por Resolución N°17 del 06.08.2014, el A-quo requirió a la demandada para el 27.10.2014 a fin de que se apersona al Juzgado para tomar las graffias correspondientes para las comparaciones con el documento, bajo apercibimiento de tenerse en cuenta su conducta procesal; v) Por Resolución N°20 del 17.08.2015, nuevamente se citó a la demandada para el 22.09.2015 se apersona al juzgado con el mismo fin para poder realizar las comparaciones, bajo apercibimiento de tenerse en cuenta su conducta procesal, resolución que fue debidamente notificada según la Notificación obrante a fojas 237, en el domicilio “Calle Bernardo Monteagudo N° 255, Urb. Orrantia – San Isidro - Lima”, advirtiéndole que la demandada posterior a la redistribución del 19° Juzgado Especializado de Trabajo, fue debidamente notificado con la resolución 20 conforme al artículo 155° del CPC; vi) No obstante es de verse que la demandada ha evidenciado la no cooperación en la actuación del medio probatorio consistente en la pericia grafo técnica en relación a la Constancia de Trabajo, efectivizando el apercibimiento dispuesto; vii) El Juzgado tiene la obligación de valorar las pruebas aportadas por los actores en el proceso utilizando su apreciación razonada, que deben compulsarse con otros medios probatorios ofrecidos conforme al art. 30° de la Ley Procesal del Trabajo, por lo que deviene en infundada la tacha formulada, debiéndose confirmar la apelada y desestimarse los agravios expuestos .

\* Respecto de la apelación de la Sentencia del 28.06.2016: i) La A-quo toma como válido el Certificado de Trabajo del 21.01.2005, para determinar los tres elementos de una relación laboral de trabajo: la prestación personal, la subordinación y remuneración, sin embargo, no se advierte mayor análisis al respecto, tampoco un mayor estudio de los medios probatorios como son los Certificados de Pago

Regulares, la Declaración Jurada de Trabajadores, las Constancias de Reinscripción de Empleadores de Regímenes Especiales Servidores del Hogar, Certificados de Pago Regulares, Sunat – Formulario 1076- Trabajadores del Hogar, donde se aprecia que la accionante estaba sujeto al régimen especial de servidores del hogar, medios probatorios que no han sido tomados en cuenta por el A-quo a fin de determinar si la actora estaba dentro del régimen laboral especial de los trabajadores del hogar o en el régimen laboral general, tampoco si estuvo en los dos regímenes de manera paralelos o continuos, también se advierte del documento de fecha 10.06.1994, que la remuneración mensual en el mes de junio de 1994, difiere de la liquidación efectuada en la recurrida, lo cual evidentemente va en contra de una adecuada motivación; ii) Los medios probatorios del proceso laboral tienen la finalidad de acreditar las afirmaciones realizadas por las partes, produciendo certeza en el Juez y coadyuvando al argumento sus decisiones, por lo que resulta insoslayable que el juzgado haciendo uso de sus facultades conferidas por el artículo 28° de la Ley N° 26636, cite a declarar a las partes y proceda a valorar diligentemente los medios probatorios de manera conjunta y de ser el caso hacer uso de sus facultades, ello con la finalidad de resolver el conflicto de intereses o de eliminarla incertidumbre que se le presenta, ambas con relevancia jurídica; iii) Al no existir los elementos mínimos necesarios para sostener una decisión formalmente válida, la sentencia recurrida debe ser anulada, disponiendo que el Juzgado emita nuevo pronunciamiento.

- De la Sentencia Definitiva de Segunda Instancia

Por Resolución N° 35 del 17.09.2019, se emitió la Sentencia Definitiva de Segunda Instancia, en la que se resolvió: Revocar la Sentencia del 09.01.2018 - Resolución N° 28, que declara fundada la demanda, Reformulándola declararon infundada.

Los argumentos fueron: i) La “carga de la prueba” obliga a quien afirma algo en probarla, la demandante sostiene que su labor no era de trabajadora del hogar, sino que laboraba en el domicilio de la demandada, pero su ocupación era de obrera en el área de preparación de chocolatería y bocaditos, pues indica que la demandada se

dedicaba al negocio de chocolatería y preparación para diversos eventos sociales, no obstante según los actuados no obra medios probatorios idóneos para acreditar que laboró en el negocio de la demandada, pues para ostentar los beneficios sociales bajo el régimen privado debe acreditar un mínimo de más de 4 horas diarias, o más de 20 horas semanales; ii) la demandante indica que la demandada se dedicaba al negocio de chocolatería, pero no precisa si su producción era diaria y cuál era su estructura de ventas para los clientes, pues lo que indica es que la demandada preparaba diverso eventos sociales, ello significaría que era eventuales, pues los eventos no son todos los días, no habiendo aportado mayores elementos que permitan determinar los alcances del negocio personal de la demandante y su calidad de obrera del negocio; iii) la actora para demostrar su vínculo laboral, remitió la Constancia de Trabajo, que fue tachada y el juzgado declaró infundada la tacha, aspecto que fue confirmada por la Sala Laboral, pero en cuanto a la Sentencia se determinó que era nula, puesto que se tomó como válido el certificado de trabajo del 21.01.2005, sin haber hecho mayor análisis de los demás medios probatorios; iv) la demandante sostiene en su demanda que se enteró que la demandada aportaba a ESSALUD como trabajadora del hogar, sin embargo, ello queda desvirtuado, pues existen documentos suscritos por ella y la demandada, ante ESSALUD, como la ficha de inscripción del asegurado donde la demandante se encuentra registrada y declaran ambas partes de mutuo acuerdo que la fecha de ingreso como trabajadora del hogar es a partir del 01.05.1994 y dan conformidad firmando ambas partes, expresamente se señala en la declaración que ingresó como trabajadora del hogar, asimismo se observa que la empleadora mediante carta del 10.06.1994 pone en conocimiento ante el Instituto Peruano de Seguridad Social que la demandante viene prestando servicios de hogar desde el 01.05.1994 percibiendo la remuneración de S/. 132.00, documentos suscritos entre ambas; v) En la Diligencia Investigatoria, la demandante sostiene que conoció que le había inscrito como Trabajadora del Hogar, cuando iba a ESSALUD y no la atendían como debía ser, y como se verifica de los documentos, la demandante percibió el 2004, 2009 subsidios por maternidad y lactancia, entonces todos esos documentos no solo desvirtúan su afirmación plasmada en la demanda, sino demuestran la conducta

procesal de la actora; vi) De autos se observa abundantes medios probatorios que acreditan que en forma regular y permanente se cumplió con la obligación de realizar los aportes a ESSALUD y ONP, como trabajadora del hogar; vii) Valorando el Certificado de Trabajo, por las incongruencias de su contenido y frente a la cantidad de medios probatorios señalados, no resulta idóneo para acreditar que la demandante era trabajadora del régimen privado, igual situación sucede con las fotografías, pues si bien se advierte la presencia de la demandante, pero de él no puede establecerse que estaba ejerciendo labores de obrera bajo el régimen privado, pues se tratan de fotos en una cocina, otros en un ambiente donde se aprecian arreglos de bufet, de todos los medios probatorios descritos se aprecia claramente que la demandante ejercía labores bajo el régimen especial de trabajadores del hogar; viii) En los actuados no existe medio probatorio que demuestre en forma fehaciente que la actora fue una trabajadora bajo el régimen privado, por ende no le corresponde los derechos sociales que demanda bajo ese régimen, debiendo estimarse los agravios de la demandada, por tanto corresponde declararse infundada la demanda, revocando la sentencia.

- Del Recurso de Casación

Con escrito del 04.10.2019, la demandante Saturna Faustina Vega Corso, interpone recurso de casación contra la Resolución N° 35 del 17.09.2019, Sentencia Definitiva de Segunda Instancia, que resolvió revocar la Sentencia del 09.01.2018 que dispuso amparar la demanda, y Reformulándola desestimó la demanda.

Los argumentos de casación fueron: i) La inaplicación de lo normado en el artículo 4, 5, 6 y 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y competitividad laboral<sup>1</sup> – pues en la sentencia de segunda instancia no se realiza ningún análisis que fundamente o interprete en virtud de los hechos alegados y probados durante el proceso respecto al vínculo laboral de la demandante y la demandada, este último no haya acaecido en la realidad, por el contrario la propia demandada reconoce que existió vínculo laboral entre nosotros, sin embargo basándose únicamente en los argumentos de la demandada, haciendo una copia fiel de estos y repitiendo textualmente, lo que

esta manifestó, sin ningún análisis legal que contradiga lo manifestado por mi persona y menos lo argumentado por el Juzgador en la Sentencia de primera instancia; ii) La errónea interpretación de lo previsto en el artículo 4, 5, 6 y 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Ley de Productividad y competitividad laboral –, ello en tanto la sala revisora no valoro de forma conjunta la prueba actuada pues no considera válidos ni siquiera la afirmación y reconocimiento de parte de la demandada respecto a la relación laboral existente, pues esta pese haber reconocido una supuesta relación laboral como trabajadora del hogar en ningún extremo del proceso ha demostrado el pago de los beneficios sociales que me reconoce dicho régimen hecho que pone en duda sus afirmaciones constituyendo únicamente un dicho vacío de parte de la demandada pues al no haber acreditado el pago de los beneficios sociales que dicho régimen en el supuesto negado que se valide lo afirmado por la demandada me tendría que haber pagado; iii) La vulneración al artículo 139.5 de la Constitución Política del Perú, vinculada de forma concreta a la debida motivación de las resoluciones judiciales, como parte del derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso contenidos en el artículo 139.3 de la Constitución, esto al existir una falta de motivación por parte del Ad quem al no haberse pronunciado respecto a nuestros argumentos recogidos y ratificados en la sentencia de primera instancia, así como a los medios probatorios que lo sustentaban, el Ad quem sin ningún tipo de sustento legal desconoce un certificado de trabajo debidamente válido y validado en el proceso, pues la tacha interpuesta por la actora fue declarada infundada y este le otorga el valor probatorio correspondiente al documento que demuestra la relación laboral alegado y probado; iv) Inaplicación del denominado “principio de primacía de la realidad”, el cual rige el derecho laboral, contradiciendo la doctrina laboral y al Tribunal Constitucional, en la Sentencia de vista no se hace ninguna alusión y mucho menos análisis o pronunciamiento respecto al “principio de primacía de la realidad”, el cual como tal resulta ser de los más importante del derecho laboral. En este proceso el “principio de primacía de la realidad” debe ser aplicado por la Sala, considerando que está probado en autos que mi persona laboró para la demandada y durante todo el periodo laborado la demandante se ha beneficiado de mi trabajo constante y diligente, la demandada a lo largo de todo ese tiempo ocultó

el verdadero carácter de la relación laboral, está probado en autos que ella se dedica al negocio de Chocolatería y Preparación de bufets para diversos eventos sociales, y mi persona ha laborado en jornadas laborales completas de manera ininterrumpida preparando diversos bocaditos, chocolates y demás productos que la demandada comercializa a diferentes entidades públicas y privadas como parte de su negocio personal. La demandada ha simulado durante 17 años, 3 meses y 11 días una relación laboral que se rige por el contrato de trabajo, por un contrato de trabajo de trabajadora del hogar aprovechándose de mi ignorancia, me hacía firmar formularios de ESSALUD en blanco, y lo más grave es que no ha cumplido con pagarme ninguno de los beneficios sociales que me corresponden, ni siquiera en el régimen simulado, y por supuesto en el régimen laboral real, como es el de trabajadora bajo el Contrato de Trabajo DL: 728. La simulación de la relación laboral que la demandada ha efectuado presentándose ante los órganos respectivos como SUNAT, ESSALUD, ONP como trabajadora del hogar se demuestra con la constancia de trabajo del 21 de enero del 2005 que la demandada suscribe, documento que obra en autos y que fue ratificado su carácter probatorio, pese a la tacha interpuesta por la demandada, documentos que el Ad quem desconoce y quita todo valor probatorio sin ningún fundamento suficiente que lo respalde.

### **1.1.1.3. Resumen de los hechos tercera instancia**

#### **- De la Casación**

Por Casación N° 30275-2019-LIMA del 29.11.2022, emitida en la “Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica”, se resuelve declarar fundado el recurso presentado por la demandante Saturna Faustina Vega Corzo, consecuentemente, Casaron la Sentencia de Vista del 17.09.2019, y actuando en sede de instancia, en atención a lo normado en el código procesal civil respecto a tal facultad, resolvieron CONFIRMAR la sentencia apelada del 09.01.2018, esto es la sentencia de primera instancia, misma que declaro fundada la demanda en el extremo de pago de beneficios sociales.

Los argumentos esgrimidos en la Casación fueron: i) Se declara procedente únicamente la causal detallada en el ítem 2, esto es, la inflación normativa de la inaplicación de lo normado en el artículo 4, 5, 6 y 9 del Decreto Supremo N° 003-97- TR – Ley de Productividad y competitividad laboral – y la inaplicación del Principio rector denominado de “Primacía de la Realidad”, atendiendo que, en recurso casatorio, se ha justificado claramente y de forma precisa la infracción normativa invocada, por lo que se estaría cumpliendo los requisitos, de procedibilidad del recurso de casación, regulados en el artículo 56 de la Ley N° 26636 y de igual forma el artículo 58 de la mencionada ley; ii) Se ha inaplicado el “principio de primacía de la realidad”, el cual resulta ser in principio recto del derecho laboral y que a su vez implica que cuando existan inconsistencia entre lo determinado en los documentos actuados y la realidad, probada, se deberá privilegiar esta última dándole preferencia. Y es que, si bien es indiscutible que la demandada declaró a la demandante en el régimen de los Trabajadores del Hogar y, lógicamente, los derechos derivados de la seguridad social fueron reconocidos a la demandante conforme a dicho régimen especial (tal como aparece de los documentos), no menos cierto es que, conforme lo establecieron las instancias de mérito, la demandada si realizaba una actividad lucrativa pues tenía un negocio personal de venta de pasteles y chocolates. No siendo ello, la instancia de mérito, concretamente la segunda instancia, concluyo que, de la prueba se puede colegir que la demandante participó en dicho negocio prestando servicios; iii) De los hechos probados se advierte un conflicto entre lo que aparece de los documentos con lo que ocurre en la realidad; y es que, en los documentos la demandante figura como una trabajadora del hogar, sin embargo, en los hechos se advierte que la demandada, quien declaró a la demandante como trabajadora del hogar, es una persona natural con negocio, que se dedica a la actividad de venta de pasteles y chocolates, actividad que, según las instancias de mérito, también realizó la demandante; iv) De haberse aplicado el “principio de primacía de la realidad”, se hubiese arribado a la misma conclusión que el A-quo, esto es, que en los hechos existió un contrato de trabajo en el régimen común (hacer prevalecer lo que ocurrió en el plano de los hechos por sobre lo que aparece en los documentos, por ser esa precisamente la consecuencia jurídica de aplicar

el “principio de primacía de la realidad”), pues no es posible contratar en el régimen de los trabajadores del hogar cuando el empleador obtiene un lucro o beneficio económico con los servicios prestados por el trabajador; v) Cuando el empleador, persona natural, tiene un negocio o contrata personal bajo la figura del régimen de los trabajadores del hogar para desempeñar funciones vinculadas a dichas actividades que generan un lucro o beneficio económico, incurre en fraude a la ley, pues no es el objeto de ese régimen especial, por lo que, en dichos casos, deberá prevalecer lo que ocurra en el plano de los hechos, aun cuando en los documentos se haya declarado formalmente a un trabajador del régimen especial de los trabajadores del hogar; vi) Se ha inaplicado, el artículo 4 de la LPCL, que regular los supuestos esenciales del contrato de trabajo, los mismos que han sido desarrollados en los artículos 5,6 y 9 de la LPCL, porque la correcta interpretación de las normas en mención, permite concluir que la existencia de la relación laboral, y lógicamente también sus componentes esenciales, se puedan acreditar a través de la prueba indirecta (presunciones e indicios que denoten rasgos de laboralidad). En efecto, tal como hemos desarrollado de forma precedente, el estatuto de protección laboral, atendiendo a la inobjetable opción tuitiva de la Constitución, merced a la disparidad material entre las partes del contrato de trabajo, permite identificar un vínculo laboral, no solo a partir de la comprobación de sus elementos esenciales a través de la prueba directa (documental, órganos de prueba, etc.) sino también, y sobre todo, a partir de la prueba indirecta o sucedáneos de prueba, como las reglas de juicio, presunciones e indicios, en orden a facilitar la identificación en cada caso en concreto, de los rasgos de laboralidad descritos supra. Estos elementos indiciarios no solo se derivan de la ley sustantiva y procesal vigente (artículos 4, 5, 6, 8 y 9 de la LPCL y artículo 27 de la Ley Procesal del Trabajo), sino también de la Recomendación 198 de la OIT, de los principios constitucionales laborales, de la jurisprudencia y de la doctrina, conforme ampliamente hemos desarrollado de forma precedente. Todo este plexo normativo, doctrinario y jurisprudencial tuitivo no puede ser ignorado por el órgano jurisdiccional al resolver un caso en el que, precisamente, se invoca un estatus laboral encubierto en fraude a la ley imperativa; vii) Para la Sala laboral la trabajadora demandante si bien acreditó que la demandada realizaba

actividades lucrativas en la venta de pasteles y chocolates, refiere que la accionante no habría acreditado que esta actividad se materializó de forma permanente, por lo que se trataría de algo eventual, es decir, la sala superior exige prueba directa por el periodo demandado, aun cuando se acreditó, mediante elementos de convicción, que su empleador si realizaba una actividad lucrativa en la que ella se desempeñaba como trabajadora; viii) la exigencia de prueba por todo el periodo demandado supone desconocer el carácter tuitivo del derecho del trabajo, que se infiere de las normas y principios constitucionales que reconoce la Constitución a favor del trabajador y que han sido desarrolladas supra y que, a nivel legislativo, se materializa en el artículo 4 de la LPCL; ix) La función tuitiva que asume la Constitución, obedece a la disparidad manifiesta existente entre las partes el contrato de trabajo, desigualdad que se ve reflejada en los artículos 4,5,6 y 9 de la LPCL, en los que se desarrollan, precisamente, los elementos esenciales del contrato de trabajo. Y es que, conforme anotamos supra, en el marco de una relación laboral del trabajador viene a ser necesariamente una persona natural que presta servicios bajo la dirección de un empleador que puede no solo dictar órdenes sino también sancionar disciplinariamente, a cambio de una retribución económica que, por lo general, viene a ser la única fuente de ingresos del trabajador; x) Esta desigualdad material, precisamente, justifica que cuando se denuncie una relación laboral encubierta, sea respecto a la existencia misma del contrato de trabajo, sea sobre el régimen laboral aplicado, el órgano jurisdiccional debe analizar el caso a la luz de los principios y normas constitucionales y legales que integran el estatuto de protección laboral. En el caso bajo análisis, la correcta aplicación e interpretación de la ley supone entender que el régimen laboral de los servicios del hogar es un régimen especial, que restringe los derechos del trabajador para compensar la debilidad negocial del empleador, precisamente porque el objeto de este contrato especial apunta a atender las labores del hogar, excluyendo el fin lucrativo que normalmente posee el contrato de trabajo (causa del contrato desde la perspectiva del empleador), entonces este régimen especial solamente se justifica en los hechos, si y solo si ha sido utilizado para cubrir las necesidades de apoyo que normalmente tienen las personas para el cuidado y gestión del hogar, en los términos descritos por el artículo

2 de la Ley N° 27986, norma vigente durante la ejecución de los servicios, de tal modo que, probada la finalidad lucrativa de la contratación, queda totalmente excluida la posibilidad de la utilización de esta forme especial de contratación.

#### **1.1.1.4. Explicación del aparente conflicto**

El asunto en conflicto radica en el reconocimiento del vínculo laboral de la actividad privada y consecuentemente el pago de los beneficios sociales y la indemnización por despido arbitrario de la demandante, en virtud a que según señala, estuvo sujeta al régimen especial de trabajadoras del hogar (régimen simulado), siendo despedida sin justificación alguna después de sufrir hostilizaciones por solicitar inspecciones laborales para constatar su verdadero régimen laboral (actividad privada), acudiendo a la presente vía para que se ordene el pago de sus beneficios sociales según el régimen de la actividad privada por el tiempo de servicio laborados 17 años, 03 meses y 11 días, esto es, el periodo 20 de octubre de 1993 al 31 de enero del 2011.

#### **1.1.2. Premisas relevantes del conflicto jurídico**

##### **La Pretensión de la demanda:**

Pago de beneficios sociales e indemnización por despido.

##### **LA PREMISA MAYOR:**

El artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. (...)”.

<b>Supuesto de hecho</b>	<b>nexo causal</b>	<b>consecuencia jurídica</b>
En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados	entonces	se presume la existencia de servicios de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El artículo 5 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala: “Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. (...)”.

<b>Supuesto de hecho</b>	<b>nexo causal</b>	<b>consecuencia jurídica</b>
Los servicios para ser de Naturaleza laboral.	entonces	deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

El artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala: “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. (...)”.

<b>Supuesto de hecho</b>	<b>nexo causal</b>	<b>consecuencia jurídica</b>
Constituye remuneración para todo efecto legal	entonces	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.

El artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR señala: “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. (...)”

Supuesto de hecho	nexo causal	consecuencia jurídica
Por la subordinación	entonces	el trabajador presta sus servicios bajo dirección del 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.

**Cuáles son los hechos trascendentes:**

**Del demandante:** Trabajó para la demandada en calidad de obrera elaborando productos de chocolatería, desde el 20.10.1993 hasta el 31.01.2011.

**De la demandada:** la demandante trabajó en calidad de trabajadora del hogar desde el primero de mayo de 1994 hasta el 31 de enero del 2011.

Conocido los hechos se definirá cuáles son las premisas relevantes del conflicto jurídico a ser resueltas:

**La premisa relevante del conflicto jurídico entonces será:** si la demandante se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 o bajo la Ley N.º 27986 que regula la actividad de las trabajadoras del hogar.

**Análisis del caso concreto:**

**Premisa normativa:**

Los artículos 4, 5, 6 y 9 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

**Premisa fáctica:** debe acreditarse si la demandante se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 y como consecuencia de ello se pague los beneficios sociales que pretende en su demanda.

**Justificación externa:** se acredite o no si la relación laboral de la demandante se encontraba regida por el régimen laboral previsto en el Decreto Legislativo N.º 728.

**Eventos relevantes.** - La demandada se dedica al negocio de la elaboración de chocolates y afines, en la cual la actora laboraba jornadas completas de manera ininterrumpida, así también solicitó inspección laboral en dos oportunidades no llevadas a cabo.

**Circunstancias que llevaron al conflicto.** - Solicitó la demandante inspecciones laborales porque el año 2010 se entera que su ex empleadora aportaba a ESSALUD, ONP y SUNAT considerándola a ella como trabajadora del hogar no siendo la verdadera relación laboral existente, teniendo como consecuencia que a partir de dichas solicitudes de inspección laboral la demandada sufrió hostilización y chantajes, para finalmente ser despedida sin razón legal, no pagándole sus beneficios sociales dejando en claro que no se pudieron llevar a cabo las inspecciones laborales.

Esto implica identificar a las partes involucradas. - Siendo los eventos claves:

- 1.- La demandada realizó aportaciones a la SUNAT, ESSALUD y ONP a favor de la actora, pero no en su estatus real de obrera si no como trabajadora del hogar.
- 2.- La demandante tomó conocimiento el año 2010 de la simulación respecto a su relación laboral con la demandada.

**Las acciones realizadas.** - La demandante interpone una demanda laboral contra la demandada solicitando como pretensión el pago de sus beneficios sociales, esto es, el CTS, gratificaciones devengadas y vacaciones, asimismo también una indemnización por despido arbitrario.

**Las consecuencias resultantes.** - Luego del análisis de la justificación interna que se hace a través del silogismo judicial, cuyos elementos del silogismo jurídico: son premisa menor (hechos), premisa mayor (norma jurídica), conclusión (subsunción), la “Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica” opto por declarar fundado el recurso casatorio, y como tal actuó, conforme sus facultades, como sede de instancia, resolvió confirmar la sentencia que amparó la demanda.

### **1.1.2.1. Identificación y comentarios a la ratio decidendi (Considerandos clave)**

Antes de identificar y comentar la ratio decidendi de las sentencias dictadas, es preciso saber la definición de que es la ratio decidendi a saber:

Se tiene que el Tribunal Constitucional, a nivel jurisprudencial, ha establecido de forma concreta que la *ratio decidendi*, resulta ser la denominada “razón suficiente”, misma fue conceptualizada como la parte de la Sentencia (o auto) en la cual se determina “expone una formulación general del principio o regla jurídica que se constituye en la base de la decisión específica, precisa o precisable, que adopta el Tribunal Constitucional”

Además, es “aquella consideración determinante que el Tribunal Constitucional ofrece para decidir estimativa o desestimativamente una causa de naturaleza constitucional; vale decir, es la regla o principio que el Colegiado establece y precisa como indispensable y, por ende, como justificante para resolver la litis”<sup>1</sup>.

#### **A. Primera instancia. - Sentencia con resolución N° 28 del 9 de enero del 2018**

Identificación de la ratio decidendi:

Las razones principales de esta judicatura han sido:

1. Existe entre las partes procesales una relación de naturaleza laboral, esto es se cumple los elementos de esta última.
2. Está acreditado que la demandada registro en el extinto Instituto Peruano de Seguridad social a la demandante como trabajadora del hogar.
3. Está acreditado que por la prestación de servicio la demandante percibía una remuneración.
4. Está acreditado que la demandada tiene un negocio de persona natural desde el 01/09/1993 dedicado a la preparación de bocaditos, chocolates y otros.
5. Está acreditado que la demandante trabajó en la producción de chocolates para la empresa unipersonal de la demandada y no precisamente como trabajadora del hogar, puesto que no existe medio de prueba, complementario a las

---

<sup>1</sup> Expediente N.º 0024–2003–AI/TC, Tribunal Constitucional, de fecha 10 de octubre de 2005.

declaraciones juradas de trabajadoras del hogar, que acrediten que la demandante tuvo tal condición.

6. El hecho que, durante la declaración de parte de la demandada, efectuada durante la diligencia investigadora, esta parte desvirtúa lo declarado ante el IPSS, pues en esta diligencia declara que en un inicio le pago a la demandante la cantidad de S/. 1,000 soles, cuando de las declaraciones juradas presentadas al IPSS se aprecia que se consigna como remuneración de la demandante cantidades acordes a la remuneración mínima vital (S/. 132.00) hechos que no hacen más que evidenciar que la demandada declaró a la demandante como trabajadora del hogar con la finalidad de encubrir una relación laboral regido por el Decreto Legislativo N° 728.

En base a lo expuesto precedentemente, la sentencia expedida en la primera instancia concluyo que, a la demandante, le correspondía estar bajo el régimen laboral común previsto y regulado por el D.S. N° 003-97-TR. TUO del Decreto Legislativo N° 728.

**Comentario:** Es importante la argumentación jurídica en la práctica del derecho por lo siguiente:

Primero: Desde la perspectiva del razonamiento jurídico, se atribuye una importancia excepcional a la argumentación en los contextos donde se emplea, especialmente en la tarea de justificar decisiones. En términos teóricos, la argumentación jurídica posibilita la elaboración de argumentos de manera lógica, coherente y convincente. Desde un punto de vista práctico, la argumentación jurídica, combinada con la dialéctica y la retórica, facilita la presentación oral de argumentos de forma coherente y concreta (aunque este último punto es comúnmente olvidado por los operadores jurídicos), conforme al paradigma actual del Derecho que aboga por la oralidad. Asimismo, ayuda a identificar yerros tanto en nuestro razonamiento como en el de la contraparte. La argumentación jurídica se erige por tanto como una herramienta que auxilia al profesional del derecho en la construcción de los fundamentos de sus actos procesales, permitiéndole interpretar y razonar de manera sistemática, generando cadenas inferenciales basadas en hechos y en la comprensión de la ley.

Segundo: Por consiguiente, es imperativo hacer uso de las herramientas proporcionadas por el método de argumentación, ya que los argumentos deben fundamentarse en razones sólidas.

Tercero: En virtud de lo expuesto, es crucial presentar razones adecuadas para respaldar y justificar una opinión sobre el sentido del derecho o una decisión jurídica. La argumentación aporta certeza no solo al emisor de la opinión, sino también al público. Una práctica argumentativa acertada conlleva a la construcción de enunciados e hipótesis organizados y coherentes con las pretensiones que respaldan. Deben evitarse argumentos, opiniones o decisiones redundantes, poco claros u oscuros. El razonamiento para llegar a una conclusión debe exponerse de manera detallada, y la aplicación adecuada de técnicas argumentativas puede contribuir a otorgar coherencia a una afirmación sobre el derecho.

En este sentido, considero acertada la decisión del Juez de primera instancia al dictar su sentencia, declarando fundada la demanda. Este análisis no solo abordó la “carga de la prueba” y el “principio de la primacía de la realidad”, sino que incluso fundamentó respecto a los elementos esenciales del contrato, como la prestación personal del servicio, la remuneración percibida y la subordinación al empleador.

## **B. Segunda instancia. Sentencia - resolución N° 35 del 17 de septiembre del 2019**

Identificación de la ratio decidendi:

Las razones principales del Superior Jerárquico han sido:

1. No obran en autos medios idóneos para demostrar que laboró en el negocio de la demandada, puesto que para tener derechos a los beneficios sociales bajo el régimen privado debe acreditar un mínimo de más de 4 horas diarias o más de 20 horas semanales.
2. No ha aportado mayores elementos que permitan determinar los alcances del negocio personal de la demandante y su calidad de obrera del negocio.

3. La demandante para acreditar su vínculo laboral presentó constancia de trabajo la cual el A-quo tomó como válido, sin haber hecho un mayor análisis de los demás medios probatorios; teniendo en cuenta que su contenido no guarda correspondencia con la demás información dada por la propia demandante, puesto que en él se indica que viene laborando desde el 20 de octubre de 1992 hasta la fecha (el certificado tiene fecha 21 de enero del 2005) y que su sueldo era de S/. 2,000; mientras que la demandante en su pedido de inspección ante la autoridad de trabajo, con fecha 25 de noviembre del 2010, indica que su fecha de ingreso fue el 20 de octubre del 1993 y que su remuneración es de S/. 1,800, información que también señala en su demanda y en la diligencia investigatoria llevada el 21 de diciembre del 2017, por lo que, no resulta idóneo para acreditar que la demandante era trabajadora del régimen privado.
  
4. La demandante sostiene que recién el 2010 se enteró que la demandada aportaba a ESSALUD como trabajadora del hogar, sin embargo, ello queda desvirtuado, existen documentos suscritos por ambas partes ante ESSALUD como: **i)** ficha de inscripción del asegurado donde la demandante se encuentra registrada y declaran ambas partes de mutuo acuerdo que la fecha de ingreso como trabajadora del hogar es a partir de 01 de mayo de 1994; **ii)** carta de fecha 10 de junio de 1994 donde la empleadora pone en conocimiento ante el Instituto peruano de seguridad social que la demandante viene prestando servicios de hogar desde el 01 de mayo de 1994 percibiendo la remuneración de S/. 132,00 soles, documento firmado por la demandada y demandante; **iii)** solicitud de pago directo de prestaciones económicas suscrita por la demandante; **iv)** Carta de fecha 10 de junio 1994 dirigida a ESSALUD suscrita por ambas partes; **v)** la demandante percibió el 2004 y 2009 subsidio de maternidad y lactancia en los periodos que se encontraba declarada como trabajadora del hogar; **vi)** La demandada ha acreditado pagos de aportes de Essalud y ONP a favor de la demandante conforme al régimen de las trabajadoras del hogar; **vii)** Las fotografías presentadas por la trabajadora, si bien demuestran la presencia de la

demandante, se evidencia que se encuentra en una cocina y en un ambiente con arreglos como un bufet, señala además, que la demandada ha desconocido algunas de las fotografías y, respecto de otras, refiere que estaba presente en las mismas por tener la condición de trabajadora del hogar; **viii)** La demandante no ha acreditado que la actividad económica desempeñada por la demandada, haya sido permanente y continua, sino que se trataría de actividades eventuales.

En base a lo expuesto precedentemente, el Superior Jerárquico revocó la sentencia de primera instancia que amparó la demanda y reformulándola desestimó la demanda.

**Comentario:** Si bien es cierto; la razón principal de la Sala Superior ha sido que no existe en los actuados un medio probatorio que demuestre en forma fehaciente que la demandante fue trabajadora bajo el régimen privado; también lo es, que el superior Jerárquico no ha interpretado correctamente el “principio de primacía de la realidad”, en virtud de que cuando existe una discrepancia sobre lo ocurrido en el plano de los hechos con lo que surja de los documentos, debe preferirse lo primero.

### **C. Casación 30275 – 2019 del 29 de noviembre del 2022**

Identificación de la ratio decidendi:

Las razones principales de la “Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica” han sido:

1. En aplicación del principio rector denominado “primacía de la realidad”; señalando que, al ser un principio rector del derecho de trabajo, en virtud del cual cuando existe discrepancia entre lo que ocurre en el plano de los hechos con lo que surja de los documentos, debe preferirse lo primero.
2. La demandada si realizaba una actividad lucrativa tenía un negocio personal de venta de pasteles y chocolates; donde se advierte que la demandante participo en dicho negocio prestando servicios; es decir, de los hechos probados se advierte un conflicto entre lo que aparece de los documentos respecto de lo acaecido en la realidad material; y teniendo que, de los documentos se advierte que la demandante figura como una trabajadora del hogar; sin embargo, en los hechos se advierte que la demandada es una persona natural con negocio, que se dedica a la

actividad de venta de pasteles y chocolates, actividad que, también realizó la demandante.

3. De haberse aplicado el “principio de primacía de la realidad”; se llegaba a la conclusión que en los hechos existió un contrato de trabajo en el régimen común, puesto que no es posible contratar en el régimen de los trabajadores del hogar cuando el empleador obtiene un lucro o beneficio económico con los servicios prestados por el trabajador.
4. Cuando el empleador persona natural tiene un negocio y contrata personal bajo la figura del régimen de los trabajadores del hogar para desempeñar funciones vinculadas a dichas actividades que generan un lucro o beneficio económico, incurre en fraude a la ley, puesto que no es ese el objeto de este régimen especial; por lo que, en dichos casos, deberá prevalecer lo que ocurra en el plano de los hechos, aun cuando en los documentos se haya declarado formalmente a un trabajador del régimen especial de los trabajadores del hogar.
5. La correcta interpretación de los artículos 4, 5, 6 y 9 de la LPCL, permite concluir que la existencia de un vínculo laboral se puede acreditar a través de prueba indirecta (presunciones e indicios que denoten rasgos de laboralidad); así como también de la recomendación 198 de la OIT.
6. Para la sala superior, la trabajadora demandante si bien acreditó que la demandada realizaba actividades lucrativas en la venta de pasteles y chocolates, esta no habría acreditado que esta actividad se materializó de forma permanente, por lo que se trataría de algo eventual. Es decir, la sala superior exige prueba directa por todo el periodo demandado, aun cuando se acreditó, mediante elementos de convicción, que su empleador sí realizaba una actividad lucrativa en la que ella se desempeñaba como trabajadora.
7. La exigencia de prueba directa por todo el periodo demandado supone desconocer el carácter tuitivo del derecho del trabajo, que se infiere de las normas y principios constitucionales que reconoce la Constitución a favor del trabajador y que han sido desarrolladas supra y que, a nivel legislativo, se materializa en el artículo 4 de la LPCL.

8. La función tuitiva que asume la Constitución, obedece a la disparidad manifiesta existente entre las partes el contrato de trabajo, desigualdad que se ve reflejada en los artículos 4, 5, 6 y 9 de la LPCL, en los que se desarrollan, precisamente, los elementos esenciales del contrato de trabajo.
9. Esta desigualdad material, precisamente, justifica que cuando se denuncie una relación laboral encubierta, sea respecto a la existencia misma del contrato de trabajo, sea sobre el régimen laboral aplicado, el órgano jurisdiccional debe analizar el caso a la luz de los principios y normas constitucionales y legales que integran el estatuto de protección laboral.
10. La correcta aplicación e interpretación de la ley supone entender que el vínculo laboral de los servidores del hogar es un régimen especial, que restringe los derechos del trabajador, para compensar la debilidad negociadora del empleador, precisamente porque el objeto de este contrato especial apunta a atender las labores del hogar, excluyendo el fin lucrativo que normalmente posee el contrato de trabajo; entonces este régimen especial solamente se justifica en los hechos, sí y solo sí ha sido utilizado para cubrir las necesidades de apoyo que normalmente tienen las personas para el cuidado y gestión del hogar, en los términos descritos por el artículo 2 de la Ley N° 27986, norma vigente durante la ejecución de los servicios; de tal modo que, probada la finalidad lucrativa de la contratación, queda totalmente excluida la posibilidad de la utilización de esta forma especial de contratación.

En base a lo expuesto precedentemente; la “Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica” amparó la casación y actuando en sede de instancia confirmó la sentencia impugnada que amparó la demanda.

**Comentario:**

La resolución de la Sala Suprema se apoya en la indisponibilidad de renunciar a los derechos consagrados por la Constitución y la legislación vigente. Esta posición se fundamenta en la interpretación favorable al trabajador en situaciones de incertidumbre

sobre el sentido de una norma. La Sala considera esenciales los “principios de primacía de la realidad, continuidad y causalidad”, los cuales son imperativos tanto desde una perspectiva constitucional como legal. Estos principios actúan como normas rectoras en el ámbito laboral, y su aplicación se refuerza con la referencia a la Recomendación N° 198 de la OIT. Este respaldo normativo permite deducir la existencia de una prestación personal de servicios, una compensación económica y la presencia de subordinación en la relación laboral. En suma, la Sala Suprema sostiene que estos elementos constituyen elementos fundamentales para la interpretación y aplicación de las normativas laborales, respaldando así la decisión en cuestión.

Una cosa que deja en claro la “Cuarta Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de la República” es que, si bien la sentencia de vista exige una prueba directa por todo el periodo demandado, es que ignoran el carácter tuitivo del derecho del trabajo, el cual se infiere del plexo constitucional a favor del trabajador, que se materializa en el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral N° 728.

#### **1.1.2.2. Identificación y comentarios a los obiter dicta (Considerandos complementarios)**

Se tiene que el *obiter dicta*, o como ser denominado la “razón subsidiaria o accidental”, fue conceptualizada tal que así; “aquella parte de la sentencia que ofrece reflexiones, acotaciones o apostillas jurídicas marginales o aleatorias que, no siendo imprescindibles para fundamentar la decisión adoptada por el Tribunal Constitucional, se justifican por razones pedagógicas u orientativas, según sea el caso en donde se formulan”.<sup>2</sup>

La finalidad de los obiter dicta es “proponer respuestas a los distintos aspectos problemáticos que comprende la materia jurídica objeto de examen (...) orientar la labor de los operadores del derecho mediante la manifestación de criterios que pueden ser utilizados en la interpretación jurisdiccional que estos realicen en los procesos a su

---

<sup>2</sup> Expediente. N.º 0024–2003–Al/TC, de fecha 10 de octubre de 2005.

cargo; amén de contribuir a que los ciudadanos puedan conocer y ejercitar de la manera más óptima sus derechos”.<sup>3</sup>

#### **A. Primera instancia, Sentencia con resolución N° 28 del 9 de enero del 2018**

Identificación de la obiter dicta:

1. En lo que respecta al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, debe resaltarse que, se vincula al proceso con un concepto instrumental, considerando así que funciona como un instrumento, vinculado a la función jurisdiccional. A través de este, se canalizan los conflictos sociales, en particular aquellos que el legislador ha dotado de “relevancia jurídica”, en el cual se busca su resolución conforme al ordenamiento legal, con el propósito de restaurar la paz social, condición indispensable para una convivencia y requisito fundamental de un Estado.
2. En relación con la “carga de la prueba”, i) se establece que corresponde a los demandantes (o dado el caso demandados) demostrar la “verdad” de sus afirmaciones, y directamente al “trabajador” le incumbe probar respecto a la relación laboral, la materialidad de un despido, la nulidad alegada y las situaciones hostiles experimentadas; mientras que al demandado “empleador” se le atribuye la carga de demostrar que durante la existencia de la relación laborar cumplió con las obligaciones impuestas por la norma de la materia, así como de los pactos colectivos, usos y costumbres de la practica laboral, las normas internas como puede ser un reglamento y en particular las condiciones indicadas en el contrato individual de trabajo, así como la justificación del despido; ii) el juez debe evaluar de manera integral los elementos de prueba actuados durante el proceso, que fueran admitidos por los demandantes, llevando a cabo una apreciación razonada, analizando las pruebas en sus elementos comunes y sus conexiones lógicas, ya sean estas directas o indirectas, para llegar a razonamientos lógicos en la búsqueda ontológica de la

---

<sup>3</sup> EXP. N.º 0024–2003–AI/TC, de 10 de octubre de 2005.

verdad procesal, pues representa la finalidad ontológica del proceso.

3. En cuanto al “principio de primacía de la realidad”, uno de los principios fundamentales del derecho laboral, en relación con este principio: i) según Américo Pla Rodríguez, implica que ante discrepancias entre lo que sucede en la realidad material y lo que se puede desprender de los documentos y acuerdos, se le dará preferencia a lo acaecido en la realidad, es decir, a los hechos concretos; ii) El Tribunal Constitucional (TC) estableció en la decisión recaída en el Expediente N° 03710-2005-PA/TC, caso Alberto Dolcey, en relación con el “principio de primacía de la realidad”, que es un elemento implícito en nuestro sistema jurídico y, específicamente, impuesto por la naturaleza protectora de nuestra Constitución. El TC precisó que, en virtud de este principio, "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se desprende de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (Fund. 3- STC N.° 1944-2002-AA/TC).

**Comentarios:** Como es ampliamente reconocido, los obiter dicta poseen una índole orientadora, ejercen una influencia persuasiva y se sustentan en razones pedagógicas. Estos se perfilan como un medio fundamental para articular respuestas a la amplia gama de problemas que abarca la materia jurídica sujeta a evaluación. Su propósito subyacente es orientar la ejecución práctica del derecho mediante la exposición de criterios que se erigen como herramientas valiosas en el proceso de interpretación judicial. De esta manera, los obiter dicta establecen un criterio que no solo tiene un carácter persuasivo, sino que también desempeña un papel admonitorio, proporcionando directrices valiosas para la toma de decisiones en contextos jurídicos.

Estos al ser considerados como pautas orientativas, desempeñan un papel esencial en la formación de precedentes y en la evolución del pensamiento jurídico. Su fuerza persuasiva radica en su capacidad para ilustrar de manera convincente puntos de vista y argumentos jurídicos, contribuyendo así a la construcción de una jurisprudencia más robusta y adaptada a las cambiantes realidades sociales y legales.

En última instancia, los obiter dicta se erigen como una herramienta didáctica valiosa,

no solo para los profesionales del derecho, sino también para la comunidad jurídica en su conjunto. Facilitan un entendimiento más profundo de los principios jurídicos aplicables y ofrecen una guía que trasciende el ámbito meramente académico, influenciando la aplicación práctica del derecho en la resolución de casos concretos. En este sentido, la multifuncionalidad de los obiter dicta refuerza su importancia como elementos esenciales en el desarrollo y la evolución del sistema jurídico.

## **B. Segunda instancia, Sentencia con resolución N° 35 del 17 de septiembre 2019**

Identificación de la obiter dicta:

1. Los principios que regulan el recurso de apelación, a saber, el principio dispositivo y el principio de congruencia procesal, establecen que el órgano de segunda instancia al momento de resolver la apelación formulada contra la sentencia de primera instancia, solo debe emitir pronunciamiento respecto de los agravios esbozados en el recurso impugnatorio. Se le prohíbe por tanto el realizar algún cambio que, en la decisión impugnada en detrimento de la parte apelante, a menos que la otra parte procesal haya interpuesto recurso de apelación, o incluso su adhesión.
2. Vinculado a la “carga de la prueba”, cabe indicar, es un principio fundamental en el derecho laboral, se norma que son las partes procesales a quienes les corresponde probar aquellos que afirmar y forman parte de su hipótesis en el proceso. Directamente al “trabajador” le incumbe probar respecto a la relación laboral, la materialidad de un despido, la nulidad alegada y las situaciones hostiles experimentadas; mientras que al demandado “empleador” se le atribuye la carga de demostrar que durante la existencia de la relación laboral cumplió con las obligaciones impuestas por la norma de la materia, así como de los pactos colectivos, usos y costumbres de la practica laboral, las normas internas como puede ser un reglamento y en particular las condiciones indicadas en el contrato individual de trabajo, así como la justificación del despido; ii) el juez debe evaluar de manera integral los elementos de prueba actuados durante el proceso, que fueran admitidos por los demandantes,

llevando a cabo una apreciación razonada, analizando las pruebas en sus elementos comunes y sus conexiones lógicas, ya sean estas directas o indirectas, para llegar a razonamientos lógicos en la búsqueda ontológica de la verdad procesal, pues representa la finalidad ontológica del proceso.

3. En cuanto a los medios probatorios, de acuerdo con el artículo 197 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria, el juez debe efectuara una valoración probatoria conjunta de los medios de prueba admitidos a las partes procesales. Este análisis debe realizarse mediante una apreciación razonada, considerando los elementos comunes y las conexiones directas e indirectas de la prueba. El objetivo es obtener conclusiones que persigan como finalidad ontológica la búsqueda de la verdad.

**Comentario:** Como es ampliamente reconocido en la comunidad jurídica, la congruencia procesal representa una exigencia fundamental que recae sobre el juez al momento de emitir su fallo respecto a un caso específico. Este principio impone la restricción de no alterar ni exceder las peticiones presentadas durante el desarrollo del proceso. En esencia, se busca obtener una respuesta fundamentada, debidamente motivada y coherente con las pretensiones expresadas por las partes involucradas en el litigio.

En un contexto más amplio, la congruencia procesal no solo se erige como un requisito formal, sino también como un elemento esencial para garantizar la equidad y la integridad del proceso judicial. En este sentido, el Tribunal Constitucional (TC) ha emitido directrices claras, subrayando que dicho principio no permite a los jueces desviarse de manera que suponga una variación sustancial del debate procesal o que deje sin respuesta las pretensiones planteadas.<sup>4</sup>

Este imperativo no solo contribuye a la coherencia del proceso judicial, sino que también resguarda el derecho fundamental a una tutela jurisdiccional efectiva. La

---

<sup>4</sup> Expediente N°00728-2008-PHC/TC, fundamento 7-e.

congruencia procesal actúa como salvaguarda para asegurar que las partes involucradas gocen de un trato justo y equitativo en todas las etapas del procedimiento judicial. En última instancia, la congruencia procesal, como elemento ineludible de la debida motivación, se revela como un baluarte esencial para preservar la imparcialidad y la transparencia en el ámbito judicial. Su aplicación rigurosa no solo fortalece la confianza en el sistema legal, sino que también contribuye a la consolidación de un Estado de Derecho sólido y respetuoso de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

Con relación a la “carga de la prueba”, el maestro Taruffo menciona que “(...) *parece razonable sostener que la regla de la carga de la prueba se aplique como criterio de decisión cuando ninguna de las hipótesis disponibles sobre el hecho sea apta – si se la pone en relación con los elementos de prueba que la afectan- para constituir una versión aceptable del hecho en cuestión (...)*”<sup>5</sup>(Taruffo, Michele. La prueba de los hechos. Traducción de Jordi Ferrer Beltrán, 2005) ”.

### **C. Tercera instancia: Casación 30275 – 2019 de fecha 29 de noviembre del 2022**

Identificación de los obiter dicta:

1. El estatuto de protección laboral en nuestro país: **i)** artículo 22 de la Constitución reconoce “el derecho al trabajo como derecho fundamental”; **ii)** el artículo 23 de la Constitución reconoce que “el trabajo es objeto de atención prioritaria del estado”; **iii)** el artículo 26 de la Constitución acoge el “principio de igualdad sin discriminación”, el “principio de irrenunciabilidad de los derechos” y el “principio protector”, los que deben ser plenamente garantizados en toda relación laboral.
2. A nivel legislativo: artículo 4 de la LPCL desarrolla principios que integran el estatuto de protección laboral, como es el “principio de primacía de la realidad”; con relación a este principio el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1944-2002-AA/TC, ha señalado que: “(...) en caso de

---

<sup>5</sup> Taruffo, Michele. La prueba de los hechos. Traducción de Jordi Ferrer Beltrán. Segunda Edición. Madrid: Editorial Trotta, 2005, p. 302

discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.”

3. Sobre el “principio de continuidad y causalidad en la contratación laboral”, el Tribunal Constitucional señala: “El régimen laboral peruano se sustenta, entre otros criterios, en el llamado principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido (...)” (Expediente N° 1397-2001-AA/TC, fundamento jurídico 3).
4. Los principios constitucionales laborales que integran el estatuto de protección laboral consagrados expresamente en la norma normarum, como lo evidencia la doctrina jurisprudencial vinculante citada, vienen a ser los parámetros que inspiran la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. Así lo establece también el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, al señalar que los principios constitucionales laborales son: “(...) reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (fundamento jurídico 20). Y es que el contrato de trabajo, dada su naturaleza, amerita un estatuto de protección especial, de carácter tuitivo en defensa del trabajador, debido a la existencia de disparidad estructural entre las partes contractuales: el trabajador y el empleador. La Constitución consagra, pues, un principio tuitivo a favor del trabajador que se colige de las normas constitucionales laborales artículos 23 y 26 de la Constitución y que son resultado inexorable del principio del Estado Social y Democrático de Derecho que se desprende de los artículos 3 y 43 de la Constitución<sup>6</sup>.
5. Los elementos esenciales del contrato, conforme al artículo 4 de la LPCL, son tres a saber: **i)** la prestación personal del servicio (artículo 5 de la LPCL)

---

<sup>6</sup> Expediente N° 1124-2001-AA/TC, fundamento 12

establece que “los servicios deben ser prestados en forma personal y directa por el trabajador como persona natural”, es decir se configura el elemento esencial del contrato de trabajo con la comprobación de una prestación de servicio realizada en forma directa por una persona natural; **ii**) la remuneración (artículo 6 de la LPCL) viene hacer el ingreso económico que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación, siempre que sea de su libre disposición; es decir, en tanto se trate de un pago en contraprestación al servicio prestado en forma personal, este tendrá la condición de remuneración, siempre que sea de libre disposición del trabajador, independiente de la forma o la denominación en la que se otorgue dicho pago; es decir, a este pago podría denominársele salario, destajo, básico, comisión, lo cual será irrelevante porque si se comprueba que es una contraprestación al servicio prestado de forma directa y subordinada por una persona natural, entonces se considera remuneración; y, **iii**) la subordinación (art. 9 de la LPCL) es el elemento delimitador de la protección que brinda el derecho del trabajo; se configura cuando el trabajador realiza sus servicios bajo dirección de su empleador, lo cual ocurre, entre otros supuestos, cuando este último reglamenta las labores lugar, horario, forma y modalidad de la prestación de servicios, etcétera, cuando dicta los mandatos necesarios para la ejecución de actividades o cuando sanciona al trabajador ante una infracción o incumplimiento de las obligaciones a su cargo. En otros términos, hay un trabajo subordinado cuando el empleador dirige, fiscaliza y sanciona al trabajador. Es oportuno también enfatizar que, la subordinación es el elemento que distingue al contrato de trabajo de otras modalidades de contratación de naturaleza civil o mercantil.

6. En cuanto se configuren estos tres elementos esenciales, la relación jurídica entre las partes será indiscutiblemente de naturaleza laboral, aun cuando en los documentos formalmente se haya celebrado una contratación de naturaleza distinta “principio de la primacía de la realidad”.
7. Sobre la base de los elementos esenciales del contrato de trabajo, la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), a través de la

Recomendación 198, desarrolla en el numeral 13, los indicios de laboralidad o de la existencia de una relación laboral; el establecimiento y/o regulación de indicios de laboralidad, en la Recomendación 198 de la OIT, obedece a la necesidad de facilitar la determinación de la existencia de un contrato de trabajo, bajo la lógica de la disparidad entre las partes que celebran el contrato de trabajo, en el marco del cual el trabajador viene a ser una persona natural, que trabaja para obtener una remuneración, que por lo general viene a ser la única fuente principal de ingreso, y lo hace subordinándose al empleador, quien tiene facultades para dirigir, fiscalizar e incluso sancionar disciplinariamente al trabajador. Esta disparidad justifica el establecimiento y/o uso de herramientas o técnicas jurídicas que facilitan la comprobación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, tales como: el principio de facilitación probatoria numeral 11 literal (a) de la Recomendación 198 de la OIT) o la presunción de laboralidad (numeral 11 literal (b) de la Recomendación 198 de la OIT), ambas acogidas en nuestro ordenamiento.

8. La doctrina suministra paralelamente, marcos indiciarios o rasgos de laboralidad para juzgar el carácter subordinado de los servicios, entre los que se pueden citar: **a)** incorporación a una organización jerarquizada, sujeción a la función organizadora y directiva del titular; **b)** sujeción de la actividad propia de la empresa; **c)** obligación de ajustar la prestación a los criterios organizativos de quién lo proporciona; **d)** facultad del dador de trabajo de impartir órdenes, así como la de sustituir, a su conveniencia, su voluntad a la del trabajador; **e)** sujeción de quién presta el servicio a las órdenes e instrucciones del dador del trabajo; **f)** poder de quien proporciona trabajo de dirigir y controlar la prestación; **g)** ejercicio del poder disciplinario y sancionador; carácter personal y no sustituible de la obligación de prestar personalmente el servicio; **h)** que la prestación suponga toda o la principal actividad personal del trabajador o se preste en condiciones de exclusividad; **i)** carácter permanente o continuo de la prestación; **j)** obligación de cumplir un horario; **k)** marcar tarjeta u otros controles; **l)** utilización de uniformes y ropa de trabajo proporcionada por la empresa; **m)** utilización en el trabajo de papelería o documentación de la empresa; **n)** obligación de presentarse diariamente a la prestación

del servicio; **o**) obligación de disponibilidad; **p**) identificación de un lugar para la prestación del servicio; **q**) suministro de materiales por el posible empleador; **r**) ausencia de asalariados; **s**) posibilidad de rechazo de tareas; **t**) duración del vínculo; **u**) fijación de precios, rutas, provisión de carteras de clientes; **v**) repetición de trabajos por defectos, en relación con terceros (ajenidad de mercado).

- 9.** El profesor Neves Mujica, por su parte, citando a autorizada doctrina europeo continental, señala que son elementos típicos del contrato de trabajo, entiéndase, indicios de laboralidad, los siguientes: “duración de la relación laboral, duración de la jornada de trabajo, número de empleos y lugar de trabajo”, agregando que un contrato de trabajo típico viene a ser aquel “que se presta con duración indeterminada, tiempo completo, para un solo empleador y en el propio centro de trabajo”. Refiere también que el contrato de trabajo será atípico si alguno o más de dichos rasgos está ausente.
- 10.** Sobre los rasgos de laboralidad, el Tribunal Constitucional, ha aportado lo siguiente: “Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en la que esta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de la remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.”<sup>7</sup>.
- 11.** Las distintas fuentes del derecho del trabajo convergen en el esfuerzo por proveer abundantes parámetros jurídicos, pero también casuísticos para facilitar al órgano jurisdiccional la identificación eficaz de una relación de trabajo encubierta mediante una defraudación a la norma laboral imperativa. Estos elementos de juzgamiento, que tienen basamento en los principios

---

<sup>7</sup> Expediente N° 01193-2011-PA/TC, fundamento 5.

constitucionales laborales, como resultan ser por ejemplo, el denominado “principio de primacía de la realidad”, de igual forma el principio de continuidad, también el principio protector o también llamado tuitivo, asimismo el principio de dignidad de la persona humana y finalmente el principio de igualdad de oportunidades, sin discriminación; son las siguientes:

i) La facilitación probatoria respecto de la forma de probar la existencia de elementos de la relación laboral, en particular el contrato de trabajo, siendo así la probanza de la prestación personal de servicios que sostiene la relación laboral, la remuneración que percibe en atención a la relación laboral, y la subordinación que se genera en atención a la relación laboral y ii) La presunción de la existencia de un contrato de trabajo a partir de la comprobación de indicios o rasgos de laboralidad, que de manera enunciativa, fueron enumerados en los considerandos sexto y séptimo de la presente resolución.

**Comentario:** En relación con el “principio de primacía de la realidad”, cabe resaltar que, si surgen contradicciones entre lo establecido en los medios de prueba dirigidos a probar determinados acuerdos y los eventos acaecidos en la realidad, dicho principio determina la preferencia que se le debe dar a estos últimos; siendo así, los contratos de trabajo, ya sea su naturaleza civil, laboral o inclusive mercantil, solo tiene un valor probatorio de carácter presuntivo, esto es solo dotaran de un mayor grado de probabilidad a la hipótesis que los tenga como base probatoria, siempre y cuando no existan otros elementos que descarten su aplicación en la realidad, o dicho de otra forma, si existen elementos de prueba que permitan afirmar que en la realidad ocurrieron hechos diferentes a los indicados en tales contratos, estos últimos no tendrán valor probatorio suficiente para descartar tales hechos. Para tal efecto ante una situación que cumpla con tales condiciones se deberán aplicar la norma laboral pertinente a la relación laboral que en la realidad se gestó, reconociéndole por tanto los beneficios laborales que dicha norma prevé. Esto implica reconocer los beneficios laborales establecidos por dicha normativa, asegurando así una interpretación justa y

acorde con la verdadera dinámica laboral experimentada por las partes involucradas. La aplicación rigurosa del “principio de primacía de la realidad” no solo garantiza la fidelidad del ordenamiento jurídico a las circunstancias efectivas, sino que también salvaguarda los derechos de los trabajadores en consonancia con la realidad de su desempeño laboral.<sup>8</sup>

### 1.1.3. Identificación y comentario a los anexos

#### A. Primera instancia

##### - Del escrito de demanda:

1-A Copia (legible) del Documento Nacional de Identidad (DNI) del demandante.

**Comentario:** El indicado anexo nos permite identificar a la demandante en el proceso judicial.

2-B Copia de la Constancia de Trabajo de fecha 24.01.2005 emitida por la empleadora.

**Comentario:** El indicado anexo pretendía acreditar el vínculo laboral existente, así como la presunción de laboralidad de la actora para reclamar sus beneficios sociales.

1-C Copia de la solicitud presentada con fecha 25.11.2010 ante la autoridad administrativa. 1-D Copia de la solicitud presentada con fecha 21.01.2011, ante la Sub Dirección de Inspecciones del Ministerio de Trabajo. 1-E Copia de la solicitud presentada con fecha 21.01.2011, ante la Dirección Regional de Trabajo de Lima y Callao. **Comentario:** los indicados anexos pretendían evidenciar ante la autoridad de trabajo el régimen simulado de trabajadora del hogar que tenía la demandante.

1-F Impresión de la publicación en el diario El Comercio con fecha 16.12.2007, en la cual se difunden los servicios y productos que la demandada ofrece. **Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar el rubro de trabajo que realizaba la demandada en la cual la demandante realizaba labores como obrera.

---

<sup>8</sup> Arévalo Vela, Javier. Tratado de derecho laboral. Instituto Pacifico, 2016.

1-G Copias de 32 formularios de ESSALUD y 32 formularios de SUNAT, correspondientes a diversos años. **Comentario:** Los indicados anexos pretendían evidenciar la declaratoria del régimen laboral de trabajadora del hogar que fue declarada por la demandada sobre la demandante en ESSALUD y SUNAT.

1-H Copia de la guía de remisión 002 N° 0000784. **Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar que la demandante emitía boletas de venta respecto de la actividad de la demandada.

1-I Copia de la lista de precios y productos que la demandada ofrece en su negocio personal. **Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar la actividad de la demandada y los productos que expendía.

1-J Cuatro fotografías escaneadas en las que se observan a mi ex empleadora y mi persona en el taller de producción y exposiciones de productos. **Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar el lugar de trabajo y desempeño de actividades que realizaba la demandante para la demandada.

1-K Copia de la Carta Notarial de fecha 20.05.2011, con la que se requiere a la demandada al pago de mis beneficios sociales y que ha hecho caso omiso hasta la fecha. **Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar requerimiento previo al inicio del proceso judicial del pago de beneficios sociales que realizó la demandante a la demandada.

- **Del escrito de Contestación de la demanda:**

1-A Carta Notarial del 20 de mayo del 2011, en la cual consta la fecha de cese y altera el motivo. **Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar las razones por las cual la demanda en el extremo del despido arbitrario devendría en caduco; asimismo según señala, los motivos del cese fueron adulterados.

1-B Carta del 10 de junio de 1994 en la cual la suscrita y la demandante reconocen la calidad de asegurada como trabajadora del hogar. **Comentario:** El indicado anexo

pretendía evidenciar la calidad de trabajadora del hogar por la que fue contratada la demandante y que ésta última tenía conocimiento.

1-C Ficha de inscripción del empleador ante IPSS del 08 de junio de 1994, en la cual la demandante y la suscrita firman la Declaración de Mutuo Acuerdo que la

demandante labora como trabajadora del hogar desde el 01 de mayo de 1994.

**Comentario:** El indicado anexo pretendía evidenciar el inicio de las labores de la demandante como trabajadora del hogar a favor de la demandada.

1-D Constancia de SUNAT del 15 de julio del 2009, en la cual figura el nuevo código de empleador de la suscrita. **Comentario:** El indicado anexo permitía demostrar a que

régimen laboral declaraba la demandada respecto a la contratación de la demandante, esto como trabajadora del hogar.

1-E Copia del Documento de Identidad de la parte suscrita apoderada. **Comentario:**

El indicado anexo nos permite identificar a la demandada en el proceso judicial.

1-F Recibo de Arancel Judicial por ofrecimiento de pruebas. **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión de la contestación de la demanda.

1-G Informe Pericial Grafo técnico de fecha 17 de enero del 2012, elaborado por el Perito Judicial Agustín A. Ruiz Camacho en el cual concluye que no es mi firma la que

obra en el documento. **Comentario:** El indicado anexo pretendía acreditar que la firma obrante en el certificado de trabajo del 21.01.2005 que presenta la demandante para demostrar la presunción de laboralidad y se reconozca el régimen laboral común, no pertenecía a la demandada, por lo cual se desvirtuaría la simulación de contrato de trabajo que refiere la demandante, en tanto que según señala la demandada, la demandante realizaba únicamente labores de trabajadora del hogar.

- **Del escrito de apelación de Resolución N° 22:**

- a) Tasa de Apelación de auto **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión del escrito de apelación de la resolución 22 en el proceso judicial.
- b) Cédula de Notificación **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión del escrito de apelación de la resolución 22.
- c) El recibo de Teléfono de la demandada en la cual acredita su domicilio y existencia. **Comentario:** El indicado anexo pretendía acreditar el domicilio de la demandada, asimismo demostrar que la notificación de la Resolución N° 22, se realizó a un domicilio que no correspondía, por lo que según señala, no tomó conocimiento de la indicada resolución para el cumplimiento del requerimiento.
- d) Foto de la dirección que señala su DNI, con lo que acreditamos que si el juzgado dispuso esa notificación fue a una persona flagrantemente distinto de la demandada, y no se cumplió con la finalidad del acto procesal. **Comentario:** El indicado anexo pretendía acreditar que la notificación de la Resolución N° 22, se realizó a un domicilio que no correspondía, por lo que según señala, no tomó conocimiento de la indicada resolución para el cumplimiento del requerimiento.

- **Del escrito de apelación primigenia:**

- 1-A Copia del RUC de la demanda en el cual se aprecia que inició sus actividades el día 01 de setiembre de 1993. **Comentario:** El indicado anexo pretendía demostrar el inicio de sus actividades en el rubro de la repostería que la demandada manejaba.
- 1-B Cédulas de Notificación. **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión del escrito de apelación.
- 1-C Tasa arancel por recurso de apelación. **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión de la apelación de la sentencia primigenia en el proceso judicial.

- **Del escrito de apelación definitiva:**

1-A Cédula de Notificación. **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión del escrito de apelación de la sentencia definitiva en el proceso judicial.

1-B Tasa arancel por recurso de apelación. **Comentario:** El indicado anexo nos permite corroborar los requisitos para la admisión de la apelación de la sentencia definitiva en el proceso judicial.

**B. Segunda instancia**

**Del escrito de Casación**

No señala anexos

**C. Tercera instancia**

No señala anexos

**1.1.3. Descripción explicativa y esquemática desarrollado en el proceso**

**A. Primera instancia**

- De la demanda: 30-11-2011

La señora Faustina Vega Corzo (demandante), interpone demanda contra su ex empleadora la señora Grimanesa del Solar Quiroz (demandada), solicitando (pretensión) el pago de beneficios sociales (CTS, Gratificaciones y Remuneración Vacacional) e indemnización por despido (despido arbitrario).

- De la admisión de la demanda:

Por Resolución N° 01 del 27.12.2011, se “admitió a trámite la demanda en la vía del Proceso Ordinario”, corriéndole traslado a la demandada por 10 días para que conteste la demanda.

- De la contestación de la demanda: 19-01-2012.

La señora Grimanesa del Solar Quiroz (demandada), interpone excepción de caducidad respecto a la demanda por indemnización por despido arbitrario. Asimismo, contesta la demanda contradiciendo los hechos demandados.

De otro lado se advierte que la demandada en el mismo escrito y escrito aparte del 25-06-2012, interpuso tachas a los siguientes medios probatorios: i) Constancia de Trabajo del 21.01.2005 y ii) Cuatro Fotos anexas a la demanda en el numeral 1-J del apartado VII) Anexos.

- Del trámite del proceso:

En la Audiencia Única del 17-07-2012, se resolvió declarar “fundada la excepción de caducidad respecto al extremo de la indemnización por despido arbitrario”, y se dispuso “nulo todo lo actuado y concluido el proceso por dicho extremo”. Asimismo, en tanto se requería información del demandante a fin de proseguir con el trámite correspondiente, se suspendió la audiencia.

En la continuación de la Audiencia Única realizada el 18-12-2012, “se declaró saneado el proceso y la existencia de una relación jurídica procesal válida entre las partes. Se señaló los puntos controvertidos”. Respecto a las Tachas interpuestas: i. Constancia de Trabajo del 21.01.2005, se dispuso requerir el original del documento y remitirlo a la División de Pericia Grafo técnica de la Policía Nacional; ii. Fotografías, se declaró infundada la tacha formulada en virtud de que el juez requiere todos los medios probatorios para resolver la controversia. Se admitieron los medios probatorios de ambas partes.

Con Oficio N° 1443-2013-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRA-SEC del 18.06.2013, se remite el Parte N° 838-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRA/SEC, por el que se devuelve los documentos remitidos para la pericia grafo técnica, en virtud de que no fue factible emitir pronunciamiento pericial solicitado, puesto que no obraba el documento en original cuestionada ni las muestras para el cotejo.

Con Resolución N° 14 del 08.07.2013, se pone en conocimiento del Oficio 1443- 2013-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRA-SEC a las partes para los fines pertinentes.

Con Resolución N° 15 del 13.10.2013, se dispone la remisión de los autos nuevamente a la Oficina de la División de Pericia Grafo técnica de la PNP.

Con Oficio N° 3024-2013-DIREJCRI-PNP-DIRLACRI-DIVGRAF del 17.12.2013, se remite el Parte N° 1615-13-DIREJCRI-DIRLACRI-DIVGRAF, por el que se devuelve nuevamente el expediente 26941-2011-0-1801-JR-LA-03, en virtud de que según indican no fue factible efectuar el estudio de autenticidad o falsedad de la firma solicitada, debido a los inconvenientes de orden técnico.

Con Resolución N° 17 del 06.08.2014, se requiere a la demandada Grimanesa María Del Solar Quirós para el 27.10.2014 a horas 03:00pm, a fin de que se apersona al juzgado para tomar las grafías correspondientes.

Con Resolución N° 18 del 30.09.2014, el 19° Juzgado Laboral Permanente, en virtud de la Resolución Administrativa N° 290-2014-CE-PJ del 06.09.2014, remitió los actuados al Centro de distribución General (CDG), para su distribución aleatoria.

Con Resolución N° 19 del 03.11.2014, se dio cuenta en el 20° Juzgado Laboral Transitorio de Lima de la redistribución de los autos a dicha Judicatura.

Con Resolución N° 20 del 17.08.2015, se requiere a la demandada Grimanesa María Del Solar Quirós para el 22.09.2015 a horas 09:00am, a fin de que se apersona al juzgado para tomar las grafías correspondientes. Dicha resolución fue notificada en el domicilio procesal de la demandada y en el domicilio indicado en la RENIEC.

Con Resolución N° 22 del 02.05.2016, se prescindió de la realización de la pericia grafo técnica en mérito del incumplimiento de la demandada las citaciones de tomas de grafías; en ese sentido se declaró INFUNDADA la tacha interpuesta contra la Constancia de Trabajo.

Con escrito del 27.05.2016, la demandada impugnó la Resolución N° 22, bajo el argumento de que no fue notificada con la Resolución N° 20. Impugnación que fue concedida sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida.

- De la Sentencia Primigenia de Primera Instancia

Por Resolución N° 24 del 28.06.2016, se emitió la Sentencia Primigenia de Primera Instancia, que amparó la demanda y ordenó a la demandada cumplir con el reconocimiento de beneficios sociales a la actora en la suma total de S/. 131.084.97, por concepto de CTS, Vacaciones y Gratificaciones.

- De la apelación primigenia

Con escrito del 06 de julio del 2016, la demandada Grimanesa María Del Solar Quiroz, interpone la apelación contra la Sentencia - Resolución N° 24 del 28.06.2016, amparó la demanda.

- Del Concesorio de Apelación primigenia

Por Resolución N° 25 del 09.09.2017, se concedió con efecto suspensivo el recurso de apelación interpuesta por la demandada a la Sentencia del 28.06.2016.

- De la Diligencia Investigatoria

Por Resolución N° 27 del 21.12.2017, se realizó la diligencia Investigatoria que recabó la manifestación de ambas partes involucradas en el proceso, ello en virtud de la facultad establecida en el artículo 28° de la Ley N° 26636.

- De la Sentencia Definitiva de Primera Instancia:

Por Resolución N° 28 del 09.01.2018, se emitió la Sentencia Definitiva de Primera Instancia, que amparó nuevamente la demanda. y se ordenó a la demandada cumpla con el reconocimiento de beneficios sociales la actora por el monto de S/. 126.610.67, por concepto de CTS, Vacaciones y Gratificaciones.

- De la apelación definitiva

Con escrito del 18.01.2018, la demandada Grimanesa María Del Solar Quiroz, impugna la Resolución N° 28 del 09.01.2018, Sentencia Definitiva de Primera Instancia, en la que amparó la demanda.

- Del Concesorio de Apelación definitiva

Por Resolución N° 30 del 10.10.2018, se concedió con efecto suspensivo la apelación presentada por la demandada a la Sentencia del 09.01.2018.

**B. Segunda instancia**

- De la Resolución Nulificante

Por Resolución N° 03 del 14.03.2017, se emitió la Sentencia Primigenia de Segunda Instancia, que resolvió: Confirmar la Resolución N° 22 del 02.05.2016, que desestimó la tacha interpuesta por la demandada; y declararon Nula la Sentencia del 28.06.2016, que amparó la demanda, y dispusieron se expida nuevo pronunciamiento.

- Del señalamiento de la Vista de la Causa

Por Resolución N° 32 del 08.03.2019, se señaló la Vista de la Causa para el 21.11.2019 en audiencia pública a las 9:00am. Reprogramándose por Resolución N° 33 del 22.07.2019, para el 04.09.2019 a horas 9:45am.

- De la Sentencia Definitiva de Segunda Instancia

Por Resolución N° 35 del 17.09.2019, se emitió la Sentencia Definitiva de Segunda Instancia, que resolvió: Revocar la Sentencia del 09.01.2018 - Resolución N° 28, que amparó la demanda, Reformulándola desestimó la demanda.

- Del Recurso de Casación

Con escrito del 04.10.2019, la demandante Saturna Faustina Vega Corso, interpone recurso de casación contra la Resolución N° 35 del 17.09.2019, Sentencia Definitiva de Segunda Instancia, que resolvió revocar la Sentencia del 09.01.2018 que amparó la demanda, y Reformulándola desestimó la demanda.

### Del Concesorio de Casación

Por Resolución N° 36 del 16.10.2019, se concedió la Casación presentada por la actora contra la Resolución N° 35 - Sentencia del 17.10.2019.

### **C. Tercera instancia**

#### - De la Casación

Por Casación N° 30275-2019-LIMA del 29.11.2022, emitida por la “Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica”, que resuelve declarar fundado la casación presentada por la demandante Saturna Faustina Vega Corzo, consecuentemente, Casaron la Sentencia de Vista del 17.09.2019, y actuando en sede de instancia CONFIRMARON la sentencia apelada del 09.01.2018 que ampara la demanda.

#### **1.1.5. Explicación normativa procesal y /o sustancial que se aplicó en el desarrollo del proceso.**

El proceso laboral tiene relación lógica necesariamente entre la demanda y la sentencia, al amparo de un acto de tutela judicial que se pretende sea efectiva buscando que quien detente dicha potestad pueda materializar tal derecho en cuestión. El presente proceso se desarrolló en el contexto de la Ley Procesal Laboral N° 26636, siendo la vía procedimental un proceso ordinario, evaluando si existe una tutela judicial efectiva que podría evidenciarse en la demora para la ejecución, en la imposibilidad de asegurar un buen resultado, o en la posibilidad de verse afectado de manera negativa, por haber logrado dicha tutela judicial efectiva tardíamente, considerándose que el proceso tardó más de 6 años en brindar dicha tutela.

Debemos de considerar que existen factores externos e internos que afectan el proceso, exigir una tutela efectiva y que esta sea proveída no solamente descansa en que la norma exista, sino que es necesaria que la judicatura cuente con los medios y disposición suficiente para poder lograrla.

## **A. Primera instancia, Sentencia con resolución N° 28 del 09 de enero del 2018**

### **Análisis de la normativa procesal:**

La demanda tuvo como pretensión “el pago de beneficios sociales e indemnización por despido”, fue interpuesta contemplando el articulado que la Ley Procesal Laboral N° 26636 establece para señalar la situación laboral así como la competencia del Juez y la vía procedimental reguladas en los artículos 15 inciso 4, artículo 3 inciso 2 y artículo 4 numeral 2 inciso d y el artículo 61, no existiendo razones de inadmisibilidad e improcedencia la presente es admitida a trámite por Resolución N° 01 del 27 de diciembre del 2011, trasladándose a la demandada por 10 días para su contestación.

En la contestación de la demanda se postula la excepción de caducidad, en base a las Leyes N° 26513, la Ley N° 27022 y la Ley N° 27321 que regula la prescripción y la parte principal de los beneficios, menciona reiteradamente la LPL N° 26636 para fundamentar los extremos respecto al vínculo laboral como trabajadora del hogar.

### **Análisis de la normativa sustancial:**

La demandante presenta documentación que establece la relación laboral como obrera y no como empleada del hogar adjuntando los anexos, pruebas que acreditan su entorno y desempeño laboral bajo el contexto de la Ley N° 26636.

La demandada alega que la constancia de trabajo es falsa y presenta como anexos obligaciones pagadas al seguro social de la actora en su calidad de trabajadora del hogar, por lo cual interpone tacha.

Señala que conforme al TUO del Decreto Legislativo N° 650 por la cual se determina que la CTS les corresponde a los trabajadores que celebran contratos bajo el régimen de la actividad privada y no se aplica a las trabajadoras del hogar.

Agrega, que el Decreto Legislativo N° 713 que regula el periodo vacacional por la cual se determina que las vacaciones le corresponde a los trabajadores que celebran contrato bajo la actividad privada y no se aplica a los trabajadores del hogar.

La demandante absuelve la excepción de tacha planteando un ejercicio abusivo del derecho ya que existió una simulación de contrato laboral, así como la intención de la propia empleadora para distorsionar su firma y confundir a la judicatura en el informe pericial grafo técnico, así también solicita un requerimiento a la demandada para exhibir los medios de pagos por todo lo adeudado a la demandante; posteriormente se lleva a cabo la audiencia única, la cual culmina en dos etapas desde julio del 2012 hasta diciembre el año 2012 teniendo como finalidad resolver el conflicto o dilucidar una incertidumbre jurídica, resolviéndose el extremo de la caducidad respecto a la indemnización solicitada por despido arbitrario y con respecto a la CTS, vacaciones y gratificaciones se solicita señalar la remuneración histórica y la liquidación en forma mensual y semestral bajo apercibimiento de ordenarse el archivo definitivo. Ahora bien, estando en la continuación de audiencia se declaró saneado el proceso y naturalmente la relación jurídica procesal que es válida entre las partes, en base al artículo 66 de La Ley Procesal se invita a las partes a una conciliación, la cual no prosperó, asimismo se delimitaron los puntos controvertidos, culminando esta última continuación de audiencia donde se desestima la tacha formulada por la demandada. Posteriormente se presenta un escrito formulando alegatos que ratifican los extremos ya mencionados por las partes en el proceso, a más de ello apersonamientos e indicaciones de casilla electrónica, llegando hasta la resolución N° 22 donde la judicatura dispone remitir los autos para una pericia grafotécnica, ordenándose a la demandada su apersonamiento al juzgado para toma de muestras de las graffías correspondientes, no cumpliendo y ya habiendo sido devuelta la cédula de notificación, dicha conducta será valorada por la judicatura, por tanto se prescinde de la realización de dicha pericia y se dispone que los autos pasen a despacho para ser resueltos, seguidamente la demandada interpuso recurso de apelación contra la resolución anterior y la demandante presenta alegatos y señala casilla electrónica, siendo que por resolución N° 23 la judicatura la concede sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida la apelación interpuesta por la demandada contra la resolución N°22, es decir que se reserva el trámite para que sea resuelto por el superior.

## **B. Segunda instancia Sentencia con resolución N° 35 del 17 de septiembre del 2019**

### **Análisis de la normativa procesal.**

La Sala Superior tiene competencia para conocer de las apelaciones en virtud del artículo 370 in fine del CPC, de aplicación supletoria al presente caso.

Y en virtud al citado artículo la competencia de la Sala Superior (Revisora) solo la vincula a la evaluación de la sentencia impugnada en atención a los agravios invocados por las partes que hubieren formulado recurso impugnatorio, evocándose este último como la pretensión concreta respecto de la cual se ha de pronunciar el órgano revisor.

Siendo así, en esta instancia rige el denominado principio de congruencia recursal o también llamada congruencia procesal, mismo que determina concretamente respecto a la apelación, que el órgano que conoce tal apelación, deberá emitir pronunciamiento respecto de los agravios esgrimidos por las partes apelantes, esto es, no podrán pronunciarse por aspectos de fondo (pudiendo si pronunciarse respecto a cuestiones formales o procesales dado que la nulidad ante la existencia de un error formal o procesal puede ser declarar incluso si este no ha sido invocada) que no hayan sido invocados o cuestionados en los recursos impugnatorios, siendo que también es aplicable el principio de no *reforma in peius*, que implica que los órganos revisores no pueden resolver alterando o modificando en contra del impugnante, salvo ante la existencia de apelación o adhesión de la parte contraria.

Aunado a ello, rige el “principio de congruencia procesal” que regula la apelación, refiere que este órgano superior, durante el pronunciamiento de la sentencia de vista, no puede resolver sobre cuestiones de fondo que no han sido invocadas por las partes procesales, debiéndose resaltar que las cuestiones eminentemente procesales que puedan ocasionar una nulidad, el órgano revisor se encuentra facultado de aplicarlas incluso si no fue invocada; lo que implica que el juez está impedido de cambiar o alterar la impugnada en contra del impugnante, salvo la existencia de apelación o adhesión de la parte contraria. En virtud a ello habiendo sido amparada la demanda, la demandada presentó su apelación que fue concedida con efecto suspensivo.

### **Análisis de la normativa sustancial.**

El derecho al debido proceso, tiene diferentes manifestaciones, una de ellas y a su vez de las más importante y de larga data, es el “derecho a la pluralidad de instancias”, el cual tiene base normativa tanto a nivel constitucional, en el artículo 132 de la Constitución, como convencional, en el artículo 8 de la “Convención Americana de Derechos Humanos”.

En línea con la jurisprudencia consolidada del Tribunal Constitucional (TC), se insiste en que el derecho de acceso a los recursos y la posibilidad de impugnar las resoluciones judiciales son manifestaciones intrínsecas del derecho fundamental a la pluralidad de la instancia.<sup>9</sup> Al profundizar en el contenido sustancial del derecho a la pluralidad de la instancia, se revela como una garantía fundamental que busca asegurar que tanto individuos como entidades, participantes en un proceso judicial, tengan la oportunidad de someter las decisiones de un órgano jurisdiccional a la revisión de una instancia superior, siempre y cuando se haga uso de los medios impugnatorios apropiados y dentro de los límites temporales establecidos. Este derecho no solo preserva la equidad procesal, sino que también guarda una conexión intrínseca con el derecho fundamental a la defensa, consagrado en el artículo 139°, inciso 14, de la Constitución.

Con base en la jurisprudencia reflejada en la sentencia del TC 4235-2010-HC/TC, se ratifica que el derecho a los medios impugnatorios tiene naturaleza legal, sirviendo como mecanismo para permitir la revisión de decisiones por parte de instancias superiores dentro del sistema jurisdiccional.<sup>10</sup>

En virtud de estos principios, se observa que la Sala Superior, guiada por el derecho a la pluralidad de instancia, evaluó detenidamente los argumentos presentados en la impugnación de la demandada. Como resultado, revocó la sentencia inicial que otorgó el amparo a la demanda y, en su lugar, la desestimó. La Sala sustentó su decisión en la ausencia de un medio probatorio concluyente que demostrara que la actora desempeñó

---

<sup>9</sup> SSTC 1243-2008-PHC, fundamento 2; 5019-2009-PHC, fundamento 2; 2596-2010-PA; fundamento 4.

<sup>10</sup> SSTC 5194-2005-PA, fund. 4; 10490-2006-PA, fund. 11; 6476-2008-PA, fund 7.

un papel de trabajadora bajo el régimen privado. Este análisis refuerza la trascendencia del derecho a la pluralidad de la instancia en el sistema judicial, destacando su importancia en la salvaguarda de los principios fundamentales de debido proceso y acceso a la justicia.

### **C. Casación 30275 - 2019 del 29 de noviembre del 2022**

#### **Análisis de la normativa procesal:**

El artículo 54 de la Ley Procesal Laboral N° 26636, señala que la casación tiene por finalidad aplicar e interpretar el derecho objetivo y unificar la jurisprudencia, siendo una de las causales la violación o interpretación errónea o incorrecta de la ley, este recurso procede contra las sentencias de segunda instancia, habiendo sido interpuesta dentro del plazo de ley que son 10 días de notificada la resolución, señalando clara y precisamente la contradicción y cumpliendo los requisitos de fondo que establece el artículo 57 de la citada ley.

Procedencia del recurso de casación: por infracción normativa de los artículos 4, 5, 6 y 9 del Decreto Supremo N° 003- 97-TR e inaplicación del “principio de primacía de la realidad”, atendiendo que se ha justificado de forma idónea la infracción normativa denunciada, cumpliendo con los requisitos de procedibilidad regulados en los artículos 56 y 58 de la Ley N° 26636.

Se declaró improcedente con respecto a la infracción al artículo 139 inciso 3 y 5 de la Constitución Política del Perú, porque lo pretendido era un reexamen de los hechos y de la prueba, aspecto que no es competencia en esta sede casatorio.

#### **Análisis de la normativa sustancial.**

En cuanto a esta parte, la Sala Constitucional considera el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en la cual se mencionan los “tres elementos esenciales que conforma todo contrato de trabajo”, como es la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación, lo cual ineludiblemente demuestra la naturaleza y la relación laboral constituyéndose como tal, gracias al “principio de

primacía de la realidad”, así también otro aspecto esencial es el artículo 6 de la citada ley que establece las características de la remuneración, como un pago a la contraprestación recibida y el artículo 5 que especifica “la prestación personal de servicios” que debe ser “en forma personal y directa, solo por el trabajador como persona natural”, considerando la sala que no importa cómo se califique esta contraprestación, ya sea salario, destajo, etcétera, porque el servicio ha sido prestado de manera directa y subordinada y por lo cual la sala considera que es una remuneración, así también el artículo 9 “respecto a la subordinación se realiza cuando el trabajador presta servicios bajo la dirección de su empleador” en un lugar, en un horario, con forma y modalidad de prestación, en palabras del juzgador existe un trabajo subordinado cuando es el empleador quien fiscaliza, dirige y también sanciona, también toma en cuenta la sala la Recomendación N° 198 de la OIT para poder configurar este derecho, el cual complementa el plexo normativo que configura la relación laboral remunerada y subordinada, para finalmente destacar que la recurrente no se encuentra bajo los alcances de la Ley 27986 para los trabajadores del hogar y que muy al contrario se encuentra bajo los alcances del Decreto Ley N° 728 configurándose un fraude en el contrato laboral por parte de la demandada.

## **1.2. ASPECTOS DE FONDO**

### **1.2.1. Identificación de la causa petendi de las posturas asumidas por las partes.**

#### **1.2.1.1. Primera instancia**

##### **De la demandante en la demanda:**

- Se ampare la demanda
- Se reconozca el régimen laboral de la actividad privada en la que se encontraba laborando.
- Se reconozca el pago de los beneficios sociales en el régimen laboral de la actividad privada por el periodo laborado, esto es desde 20 de octubre de 1993 hasta el 31 de enero del 2011.
- Se ordene el pago de la indemnización por despido arbitrario.

**De la demandada en la contestación de la demanda:**

- Se desestime la demanda en mérito de que el régimen que le corresponde a la demandante es régimen especial de Trabajadora del Hogar.
- En el régimen en el cual se encontraba la demandante se le pagaron todos sus beneficios sociales.
- Se determine que la firma obrante en la Constancia de Trabajo del 21 de enero del 2005, es falsa.
- Se determine que el inicio de labores de la demandante va desde el 01 de mayo de 1994.
- Se declare improcedente la demanda respecto al despido arbitrario.

**De la demandada en la apelación de:**

- **Resolución N° 22**
- Se declare sin efecto el apercibimiento de la Resolución N° 17 (tener en cuenta la conducta procesal de la parte).
- Se declare fundada la tacha interpuesta respecto a la copia fotostática de la constancia de trabajo presentada por la demandante.
- No se prescinda de la realización de la pericia grafo técnica, en virtud de que dicha prueba es instrumento sin el cual se estaría afectando el debido proceso.

**Sentencia Primigenia:**

- Se revoque la Sentencia contenida en la Resolución N° 24 del 28.06.2016 y se desestime la demanda en todos sus extremos.
- Se disponga analizar y valorar todos los medios probatorios presentados por ambas partes.
- Se valore el Informe Pericial Grafo técnico de la Constancia de Trabajo, en la que se concluye que la firma que aparece de la suscrita, es falsa.
- Se determine que el régimen laboral de la demandante fue el régimen especial de Trabajadora del Hogar.

**Sentencia Definitiva:**

- Se revoque la Sentencia contenida en la Resolución N° 28 del 09.01.2018 y se desestime la demanda.
- Se disponga analizar y valorar todos los medios probatorios presentados.
- Se valore el Informe Pericial Grafo técnico de la Constancia de Trabajo, en la que se concluye que la firma que aparece de la suscrita, es falsa.
- Se determine que el régimen laboral de la demandante fue el régimen especial de Trabajadora del Hogar.

**1.2.1.2. Segunda instancia****De la demandante en el recurso de casación:**

- Se revoque la Sentencia en el extremo que desestimó la demanda y reformándola ampara la demanda.
- Se reconozca los beneficios sociales de parte de la demandada en razón a que no efectuó ningún pago bajo el argumento que mi relación laboral era de trabajadora del hogar, hecho que no se condice con lo acontecido, inaplica el “principio de primacía de la realidad” y hace una interpretación errónea de la norma.
- Se aplique los artículos 4,5,6 y 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Se interprete de forma correcta los artículos 4,5,6 y 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- Se aplique el “principio de primacía de la realidad” en virtud de la doctrina laboral y el TC.

**1.2.1.3. Tercera instancia**

- Sin posturas - Fin de Proceso.

### **1.2.2. Comentario crítico sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto.**

Respecto a la demandante; si bien es cierto, alega que tomo conocimiento el 2010 que la demandada aportaba a ESSALUD como trabajadora del hogar; también lo es, que existen documentos suscritos por ella y la demandada ante ESSALUD como la ficha de inscripción del asegurado donde la demandante se encuentra registrada como trabajadora del hogar declaración que ha sido firmada por las partes del proceso; sin embargo, entiendo que dicha circunstancia se dio por el desconocimiento de los derechos laborales que le asistía.

Respecto a la demandada, es evidente el fraude laboral en el que incurre, pretendiendo sustraerse a las obligaciones sociales y económicas que el régimen laboral verdadero le obligaría, asimismo los argumentos esbozados durante el proceso fueron diezmados por la judicatura en sede casatoria.

En cuanto al contexto laboral, en nuestra realidad peruana el fraude laboral es constante, puesto que el empleador en esa relación asimétrica con el empleado o trabajador suele actuar de forma fraudulenta engañando al empleado o trabajador con el fin de obtener mayores utilidades y mayor rendimiento, evitando reconocer las obligaciones que por ley le corresponden como bien podría ser los beneficios sociales y ocasionalmente también una indemnización por despido arbitrario; este tipo de fraudes también muchas veces lleva a cometer al empleador falsas declaraciones, falsedades genéricas y muchas veces falsedad documental, para poder evadir su responsabilidades económicas, así como también simular contratos de trabajo en la cual el mayor motivo es no tener la voluntad para establecer una verdadera relación laboral, por otro lado también es frecuente para ellos ocultar información con respecto a los estados financieros y contables de la empresa para poder sustraerse a las obligaciones posteriores en caso sean derrotados en instancias laborales.

### **1.2.3. Comentario crítico sobre las premisas del conflicto jurídico**

El juez de primera instancia realizó una adecuada justificación interna respecto de la evaluación de la pretensión de la demanda de pago de beneficios sociales, porque, ha

analizado la premisa menor que son los hechos, la premisa mayor que es la norma jurídica y la conclusión del mismo; determinando en su sentencia que a la demandante le corresponde el régimen laboral común regulado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Sin embargo, la Sala Superior no realizó una adecuada justificación externa respecto de la evaluación de la pretensión de la demanda de pago de beneficios sociales, como sabemos la justificación externa se presenta cuando hay dudas cual es la norma aplicable, cuando hay problemas de interpretación, sobre problemas de prueba, en el caso de autos la Sala ha tenido problemas de interpretación y de prueba a saber: **i)** ha inaplicado el “principio de primacía de la realidad”; **ii)** ha inaplicado el artículo 4 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; **iii)** ha exigido prueba directa desconociendo el carácter protector del derecho del trabajo, cuando debió realizar una correcta interpretación de las normas donde le permitiría concluir que la existencia del vínculo laboral se acredite a través de prueba indirecta, como presunciones e indicios que denoten rasgos de laboralidad.

En cambio, la “Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica” realizó una adecuada justificación interna se hace a través del silogismo judicial, cuyos elementos del silogismo jurídico son: **i)** premisa menor (hechos) analizo el “principio de primacía de la realidad”, que viene a ser un “principio rector del derecho del trabajo”, en virtud al cual cuando existe una contradicción entre la realidad material y la realidad que se advierte de los documentos, debe preferirse lo primero; **ii)** premisa mayor (norma jurídica) hizo una correcta interpretación al artículo 4 de la LPCL, además interpreto el “principio de primacía de la realidad”; y, **iii)** conclusión (subsunción).

#### **1.2.4. Comentario crítico sobre el desarrollo del proceso**

En el presente proceso no se respetó el plazo razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso; porque el proceso duro más de ocho años.

En el caso recogido en el Expediente 00295-2012-PHC/TC, el Tribunal Constitucional (TC) abordó la cuestión fundamental del “derecho al plazo razonable del proceso” como una expresión implícita del “derecho al debido proceso”, establecido en el artículo 139, inciso 3, de nuestra constitución pólita.

La noción de plazo razonable, según el TC, adquiere relevancia al considerar que un proceso (pudiendo abarcar también a los procedimientos) será calificado como razonable, siempre y cuando, la duración de este último abarca un período lapso temporal que será “necesario y suficiente” para que se efectúen las actuaciones procesales mínimas requeridas para el caso concreto, en atención a la complejidad de este último. Este plazo no solo debe permitir un ejercicio pleno de los derechos de los derechos de las partes procesales, alineados con sus intereses respectivos, sino también garantizar la obtención de una respuesta definitiva que determine claramente los derechos u obligaciones de las partes involucradas.

En este contexto, el TC enfatiza que la razonabilidad del plazo no puede ser evaluada de manera abstracta, sino que debe ser analizada “en función de las circunstancias particulares de cada caso”. De esta manera, se busca asegurar que el transcurso del tiempo no se convierta en obstáculo para la efectividad del proceso ni menoscabe los derechos fundamentales de las partes.

Esta perspectiva del TC refleja el compromiso con la salvaguarda del debido proceso y resalta la importancia de abordar los plazos de manera contextualizada y justa, reconociendo la necesidad de un equilibrio que garantice tanto la eficiencia del sistema judicial como la protección integral de los derechos con los que cuentan las partes del proceso.

### **1.2.5. Análisis de las resoluciones dictadas en el proceso**

#### **A.-Sentencia del 20° Juzgado Laboral Transitorio por Resolución N° 24 del 28 de junio del 2016.**

##### **Fundamentación jurídica**

Se consideró en esta primera sentencia el “derecho a la tutela jurisdiccional efectiva”, la cual abarca el “derecho a la debida motivación”, el “derecho de defensa” y también se hizo referencia al artículo 27 de la norma adjetiva laboral que nos informa respecto a la “carga de la prueba” dónde se precisa que, “corresponde a las partes probar sus alegaciones, siendo el solicitante quien debe probar la existencia del vínculo laboral”, de igual manera se apela a la “primacía de la realidad como principio”, así como la presunción de laboralidad, lo que permitió al Juzgador evaluar si es que en el hecho discutido ambos principios se dieron de manera alternativa o concurrente.

##### **Valoración de pruebas y hechos**

En esta primera sentencia no existió una valoración en conjunto de todos los medios probatorios ya que en el análisis del caso no se ha desarrollado aspectos como el pretendido fraude laboral que pudo haber por parte de la demandada o analizar y evaluar la condición de trabajadora del hogar, como refiere la demandada con

respecto a la demandante, que estuvo bajo una Ley como la N° 27986 que es la ley de los trabajadores del hogar y que no se haya sujeta al Decreto Legislativo N° 728, haciéndose evidente la falta de valoración integral.

##### **Protección de derechos laborales**

La judicatura, aunque no desarrolló su fundamentación queda claro que brindó amparo a la parte más desfavorecida en esta relación procesal que es la demandante, por ello ampara la demanda y dispone el pago de los beneficios sociales.

## **B.-Sentencia de Vista de la Primera Sala Laboral Permanente por Resolución N° 3 del 14 de marzo del 2017**

### **Fundamentación jurídica**

La sala declara nula la sentencia de 28 de junio del 2016 aduciendo que los medios probatorios en el proceso tienen como finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, así como producir certeza en el juez y que conforme al artículo 25 de la Ley N° 26636 se busca dilucidar el conflicto de intereses, pudiendo el juzgador hacer uso de sus facultades conforme al artículo 28 de la Ley N° 26636 para citar a declarar a las partes, para hacer una valoración de los medios probatorios de manera integral, por esta razón la sala considera que no existen elementos necesarios para sostener la decisión del A-quo, ya que se contraviene el artículo 139 de la Constitución Política del Estado, el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el art. 122 del CPC.

### **Valoración de pruebas y hechos**

Si bien no existe incoherencia en los medios probatorios presentados en la sentencia recurrida, lo que existe es falta de consistencia porque no se ha desarrollado los medios probatorios, razón por la cual argumenta la sala la falta de valoración en conjunto.

### **Protección de derechos laborales**

Desde la perspectiva de la sala al amparo de las normas constitucionales, la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Código Procesal Civil y la Ley Procesal Laboral, considera que no existen elementos mínimos y necesarios para poder motivar la sentencia, desde esta actuación toma una posición neutral en cuanto al amparo de los derechos laborales, por no estar debidamente sustentados en la sentencia recurrida.

## **C.- Sentencia del 20° Juzgado Laboral Transitorio por Resolución N° 28 del 09 de enero del 2018**

### **Fundamentación jurídica**

El a-quo desarrolla el concepto del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; la “carga de la prueba” y el “principio de la primacía de la realidad”. Analizando la naturaleza

de la prestación de servicios de la demandante, el régimen laboral que le corresponde, el record laboral y la remuneración percibida.

Desarrollo un marco teórico acerca del trabajo, subordinación, como elementos que corresponden al Decreto Legislativo N° 728, así también cita artículos de la “Constitución Política del Estado” relativos al “carácter irrenunciable de los derechos laborales, reconocidos por la constitución en materia laboral”, y además pone énfasis en los “límites de la autonomía de la voluntad de las partes cuando celebran contratos laborales”, asimismo realiza actuaciones conducentes al esclarecimiento de la discusión como lo es la Diligencia Investigatoria (actuación dispuesta por el superior jerárquico).

### **Valoración de pruebas y hechos**

Del “análisis de los hechos y los medios probatorios” este juzgado ineludiblemente admite la “existencia de un vínculo de naturaleza laboral” primeramente para luego dilucidar “cuál es el régimen laboral al cual se debe circunscribir la demandante” concluyendo que a “la demandante le corresponde el régimen laboral común regulado por el Decreto Legislativo N° 728”.

### **Protección de derechos laborales**

Habiéndose acreditado que entre las partes existe una “relación de naturaleza laboral” correspondiéndole el régimen común, el juez “declara fundada la demanda ordenando el pago de sus beneficios sociales”.

## **D.-Sentencia de Vista de la Primera Sala Laboral Permanente por Resolución N° 35 del 17 de septiembre del 2019**

### **Fundamentación jurídica**

La sala Superior realizó un análisis de la “carga de la prueba”, citando los artículos 25 y 27 de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636; además citó el artículo 197 del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral, respecto a los medios probatorios.

### **Valoración de pruebas y hechos**

En cuanto a la valoración probatoria, si bien es cierto, analizó de manera conjunta los medios probatorios aportados, concluyendo que no existe un medio probatorio directo que demuestre en forma fehaciente que la actora fue una trabajadora bajo el régimen privado; también lo es; que no tuvo en cuenta que de los hechos probados se advirtió un conflicto entre lo que aparece de los documentos con los que ocurre en la realidad; hacer prevalecer lo que ocurrió en el plano de los hechos por sobre los que aparece en los documentos, por ser esa precisamente la consecuencia jurídica de aplicar el “principio de primacía de la realidad” que no hizo la sala Superior.

### **Protección de derechos laborales**

La sala superior desestimó la demanda, inaplicando el “principio de la primacía de la realidad”; no analizando que hay otros elementos de prueba como las indirectas (presunciones e indicios que denoten rasgos de laboralidad) o sucedáneos para llegar a la verdad; no realizando una correcta interpretación a las normas como es el artículo 4 de la LPCL.

### **E.- Casación N°30275-2019 de la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria del 29 de noviembre del 2022**

#### **Fundamentación jurídica**

El Tribunal Casatorio declara procedente con relación a la “infracción normativa” de los artículos 4, 5, 6 y 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR e inaplicación del “principio de primacía de la realidad”.

### **Valoración de pruebas y hechos**

No existe “relación laboral” que como tal, restrinja el ejercicio de derechos fundamentales, siendo que debe resaltarse que tales derechos tiene la calidad de irrenunciables, también refiere que el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 728 contempla el servicio remunerado, subordinado y la prestación personal, que son características de un contrato individual de trabajo y de igual forma hace referencia a

recomendaciones de la OIT en este caso la Recomendación N° 198 que es la que nos informa respecto a los indicios de laboralidad, que pueden existir en una relación, como la de trabajo entre la demandante y la demandada.

### **Protección de derechos laborales**

Finalmente la sala considera que los hechos se encuentran comprendidos en los componentes normativos de la relación laboral, esto es, en la hipótesis o el supuesto de hecho, quedando probado que existió una prestación laboral y una remuneración, así como que la demandada declaró a la demandante como trabajadora del hogar para simular el real régimen que le correspondía a esta última, de igual manera también considera la sala que está probado que la demandada tiene un negocio y que la actora trabajó en el área de producción, por tanto amparándose en el “principio de primacía de la realidad”, la sala casó la sentencia de vista del 17 de septiembre del 2019 confirmando la sentencia apelada del 9 de enero del 2018, esto es la resolución 28.

### **1.2.6. Aspectos normativos, jurisprudenciales y doctrinales aplicados por todos los sujetos procesales**

#### **De la parte demandante**

- **Ley procesal del trabajo N° 26636**

**Artículo 3.-** Inciso 2, el domicilio del empleador.

**Artículo 4.-** Numeral 2 inciso d, pago de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que excedan de diez (10) URP.

**Artículo 15.-** Requisitos de la demanda.

**Artículo 40.-** Presunciones legales relativas cuando la demandada no sustenta documentalmente la remuneración y tiempo de servicio.

**Artículo 55.-** Casos en los cuales procede la casación.

**Artículo 56.-** Requisitos formales de la casación señalar la fuente y contradicción y la documentación que acredite la disconformidad.

**Artículo 57.-** Requisitos de fondo de la casación.

**Artículo 61.-** Vía procedimental, proceso ordinario laboral.

**Artículo 69.-** El plazo para formular alegatos y es de 5 días.

- **Decreto Legislativo N.º 728 Establecer el régimen laboral - Decreto supremo N° 003-97-TR.**

**Artículo 4.-**La presunción de la existencia de un contrato indeterminado.

**Artículo 31.-** Prescribe el procedimiento establecido en caso de despido.

**Artículo 34.-** Al existir despido arbitrario existe el derecho a la indemnización.

**Artículo 38.-** La indemnización por despido arbitrario equivale a una remuneración media ordinaria mensual.

- **Decreto Legislativo N.º 713** Legislación sobre descanso remunerados en la actividad privada.

**Artículo 10.-** Vacaciones anuales.

**Artículo 22.-** Los trabajadores que no disfrutaron del Descanso tienen derecho al abono íntegro de la generación vacacional.

- **Decreto supremo N° 001-97-TR.** TUO de la Ley de compensación portiempo de servicios.
- **Decreto supremo N° 004-97-TR.** Reglamento de la ley de compensación por tiempos servicios.
- **Decreto Urgencia N° 127-2000** Beneficios de la CTS para los trabajadores.
- **Decreto Urgencia N° 024-2003** Sobre la libre disposición de la CTS.
- **Ley N° 27735.-** Qué regula las gratificaciones para los trabajadores del régimen privado.
- **Ley N° 27986.-** Ley de trabajadores del hogar.
- **Código procesal civil**

**Artículo 50.-** Son deberes de los jueces fundamentar los autos y las sentencias bajo sanción de nulidad.

- **TUO de la Ley Orgánica del poder judicial**

**Artículo 12.-** Todas las resoluciones serán motivadas con expresión de los fundamentos esta disposición alcanza a los de segunda instancia.

- **Constitución política del Perú**

**Artículo 139.3** El derecho al debido proceso consiste en obtener una respuestarazonada motivada y congruente de los órganos judiciales.

- **Tribunal constitucional**

Expediente N°03710-2005-PA/TC En el fundamento 4 se indica que En caso de discordancia entre la práctica y los documentos debe de darse preferencia lo primero, (fundamento 3 STA N° 1944-2002-AA/TC ).

Inaplicación del principio de primacía de la realidad contradiciendo la doctrina laboral y al Tribunal Constitucional.

**De la parte demandada**

- **Código procesal civil**

**Artículo 46 inciso 11** Excepción por caducidad

**Artículo 196.-**Salvo disposición legal distinta la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos conforme a su pretensión o aquí en la contradice.

**Artículo 197.-**La valoración de los medios probatorios debiera de ser en forma conjunta realizada por el juez.

**Artículo 247.-**Si el obligado desconoce el documento se puede establecer su autenticidad a través del cotejo.

**Artículo 255.-**Se puede ofrecer el cotejo de la copia de un documento con su original.

**Artículo 256.-** Ante una tacha puede proceder el cotejo de la copia con el original.

**Artículo 257.-** Respecto al cotejo de la firma o letra se efectuará con los documentos atribuidos al otorgante.

**Artículo 258.-** El cotejo se rige por las normas de la prueba pericial.

**Artículo 300.-** Es posible interponer tacha contra testigos y documentos.

**Artículo 301.-** La tacha u oposición contra medios probatorios se establecen en el plazo de la vía procedimental.

**Artículo 302.-** Teniéndose conocimiento posterior al plazo de la causal de tacha u oposición el juez apreciará el hecho Al momento de sentenciar.

**Artículo 303.-** Los Testigos pueden ser tachados en cuanto sean pertinentes los artículos 305 y 307.

**Artículo 304.-** La interposición maliciosa de tachas u oposiciones serán sancionadas con multa.

**Artículo 822.-** Las contradicciones que conciernan a la validez del contenido del testamento son declarados improcedentes.

- **Decreto Legislativo N.º 728 Decreto supremo N° 003-97-TR.**

**Artículo 4.-** En toda prestación personal se presume la existencia de un contrato indeterminado.

**Artículo 9.-** Por la subordinación el trabajador presta Servicios al empleador quien regula las labores y dicta órdenes.

**Artículo 36 -** Del plazo para accionar judicialmente en caso de nulidad de despido caduca a los 30 días naturales de producido el hecho.

- **Ley N° 26513.-** De fomento del empleo

- **Ley N° 27022** Prescripción de las acciones derivadas, las acciones derivadas de la relación laboral prescriben a los dos años contados a partir del día siguiente.

- **Ley N° 27321** Establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas que prescriben a los cuatro años contados desde el día siguiente.

- **Ley Procesal del Trabajo N° 26636 -** Para indicar que el procedimiento se sujeta a este marco normativo.

**Artículo 25.-** Los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes.

**Artículo 27.-**Corresponde a la parte probar las afirmaciones y esencialmente al trabajador la existencia el vínculo laboral y al empleador probar el cumplimiento de sus obligaciones.

**Artículo 28.-**El juez en decisión motivada e impugnabile puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes cuándo los ofrecidos sean insuficientes para producir convicción y certeza.

**Artículo 30.-** La valoración de la prueba es realizada por el juez en forma conjunta

**Artículo 53.-** Procedencia de la apelación contra los autos que se expidan en el curso del proceso la cual es concedida en calidad de diferida.

- **Decreto supremo N° 001-97-TR.** TUO de la Ley de compensación portiempo de servicios Para los trabajadores de la actividad privada.
- **Decreto Legislativo N.° 713** Legislación sobre descanso remunerados en la actividad privada.
- **Ley N° 27986.-** Ley de trabajadores del hogar

**Artículo 18.-** Los trabajadores del hogar están comprendidos en la seguridad social como asegurados obligatorios pudiendo elegir alternativamente entre el Sistema Nacional de pensiones o el sistema privado de pensiones

### **1.3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE FORMA Y FONDO**

#### **1.3.1. Discusión**

##### **1.3.1.1. Discusión sobre el conflicto en sí (Razones de la contradicción)**

La parte demandante plantea como pretensión el pago de sus beneficios sociales, es decir la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones devengadas y las vacaciones, así como una indemnización por despido arbitraria, indica que laboró para la demandada desde el año 1993 hasta el año 2011 desempeñando el cargo de obrera.

La demandada señaló que laboró como trabajadora del hogar desde el año 1994 en el mes de mayo hasta el mes de enero del 2011, que no le corresponde los beneficios

sociales al no estar comprendida en la actividad privada.

De lo expuesto líneas arriba, las razones de contradicción serán en determinar si la demandante se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 o bajo la Ley N.º 27986 que regula la “actividad de las trabajadoras del hogar”.

### **1.3.1.2. Discusión sobre las posturas asumidas por las partes en conflicto (Explicación de cómo debieron ser asumidas las posturas)**

De una parte, tenemos a la demandante cuyas pretensiones son desde su perspectiva justas, por haber sido víctima de un fraude laboral a la hora de celebrar un contrato, ya que asumía su condición de obrera en una empresa de elaboración de chocolates, pero ignoraba que había sido declarada como trabajadora del hogar bajo el contexto de otra ley.

Por otro lado, la demandada venía desarrollando una actividad comercial que, si bien indica que esta era esporádica, también indica que la demandante no desempeñaba labores en dicha empresa, ya que su actividad principalmente era trabajadora del hogar en el área de cocina, por lo cual la demandada solía pagar las obligaciones que le correspondían asumiendo que la demandante era una trabajadora del hogar.

El rol que debieron de asumir respectivamente las partes consiste en que la demandante debía de acopiar mejores medios probatorios de manera tal que fueran indubitables para poder generar certeza en el juez y de parte de su defensa brindar mejores elementos fácticos y de derecho para motivar que la judicatura fundamente mejor la primera sentencia que devino en nula en todos sus extremos, así también tenemos que la demandante debió de tener un mayor control documental de las aportaciones que realizaba la empleadora tanto a la SUNAT, ESSALUD y ONP a su favor en su condición de trabajadora del hogar, guardando los archivos necesarios para probar las aportaciones de remuneraciones, evitando así su cuestionamiento a la hora de fijar los puntos controvertidos.

### **1.3.1.3. Discusión sobre las premisas del conflicto jurídico (Exposición sobre la contradicción, la manipulación, etc.)**

La controversia principal sub iudice surge de las premisas que entran en conflicto las cuales son: primero, la demandada indica que la actora trabajó en calidad de trabajadora del hogar desde el primero de mayo del 94 hasta el 31 de enero del 2011, y segundo la demandante indica que laboró para la demandada en calidad de obrera desde el 20 de octubre del 93 hasta el 31 de enero del 2011, está presente contradicción de premisas va siendo reforzada con la presentación de medios probatorios, con la realización de una audiencia investigatoria, así como de las pericias grafo técnicas, las cuales no hacen más que acentuar la contradicción entre ambas premisas siendo la judicatura finalmente la que tenga que dirimir sobre la presente litis luego de una “valoración conjunta de los medios probatorios”.

De igual forma también se aprecia como consecuencia de esta contradicción la manipulación, que puede existir por parte de la demandada con respecto a los hechos fácticos y los medios probatorios, ya que trató de confirmar sus relatos, exigiendo conforme a la ley procesal laboral que la demandante pueda probar a través de documentos, su condición de obrera, siendo superada esta contradicción por la judicatura aplicando el “principio de primacía de la realidad”.

### **1.3.1.4. Discusión sobre el desarrollo del proceso (Explicación basta del cómo se debió desarrollar)**

Aunque el desarrollo dialéctico es una característica propia en los procesos actuales no deja de ser tampoco legítimo que dicho enfoque dialéctico se haya podido llevar a cabo con la Ley Procesal Laboral N° 26636, es decir que si hubiera existido un desarrollo lógico en el proceso en la primera sentencia en la resolución número 24 del 28 de junio del año 2016, ésta no habría sido anulada por la sala en la sentencia de vista en la resolución 3 del 14 de marzo del 2017, esta falta de valoración conjunta en los medios probatorios en el juzgado de primera instancia prolongó en demasía el tiempo que duró el proceso que fueron poco más de diez años.

### **1.3.1.5. Discusión sobre las resoluciones dictadas en el proceso (Explicación de cómo debieron ser emitidas las resoluciones)**

En cuanto a las diversas resoluciones dictadas durante el proceso en todas las instancias así como los actos procesales, podemos observar que los diversos proveídos se realizan con plazos largos, siendo una de las razones la carga procesal de los juzgados, pudiendo entreverse en toda esta producción al interior de la judicaturas que existió una corrección en el apellido materno de la demandada, esto en la resolución N° 29 del 9 de enero del 2018, no se observa en el seguimiento del estado de la causa en todo el iter procesal una suspensión de plazos, por razones de huelga, conmoción social o por motivos de fuerza mayor, como es el caso de la emergencia sanitaria generada por el SARS-CoV-2, no obstante durante el trámite del presente expediente no se verificó alguna reposición de plazos.

Otro elemento crucial es la capacidad de transar, a través de la conciliación, que brinda esta legislación procesal, ya que uno de sus propósitos era asegurar que este método alternativo para resolver disputas pudiera prevenir extensos años de litigio. Tal vez, una examinación más exhaustiva de los procedimientos y de las oportunidades durante el proceso podría haber asegurado un acuerdo más beneficioso para ambas partes, evitando así el desgaste físico y psicológico que conlleva un prolongado litigio.

### **1.3.1.6. La idoneidad sobre el desarrollo en el expediente a analizar (Resumen crítico de lo analizado y cómo debieron haber procedido con el caso en análisis)**

Las condiciones necesarias para lograr el fin necesario como cumplir con los plazos procesales de ley los cuales necesariamente se ven afectados por la carga procesal en cada uno de los juzgados laborales, esto necesariamente influye en la prolongación de los plazos y en el perjuicio final de los litigantes. Otra condición necesaria para poder desarrollar el proceso es que las defensas técnicas al tener conocimiento inmediato y real del vínculo laboral que pudo haber sido desnaturalizado, pudiesen exhortar a sus

patrocinados a poder llegar a un acuerdo a través de la conciliación como método alternativo de resolución de conflictos.

Durante el proceso las partes afirmaron su teoría, aún en la diligencia investigatoria llevada a cabo por el órgano jurisdiccional, siendo que, es precisamente por la oralidad aplicada en los procesos laborales, en concordancia con el principio de oralidad, que se llevó a este resultado de forma óptima y celeridad.

Otro aspecto que también contribuiría es esperar de parte de la judicatura un enfoque dialéctico y crítico para la valoración conjunta de los medios probatorios y la fundamentación de su resolución de sentencias.

### **1.3.2. Conclusiones**

**Primero.** - Un aspecto fáctico de vital importancia para dilucidar el proceso fue el trabajo desempeñado por la demandante como obrera en una empresa de propiedad de la demandada, donde se elaboraban chocolates y otros insumos, este hecho fue validado en aplicación del “principio de la primacía de la realidad”.

**Segundo.** - El aspecto legal fue importante aplicar la Ley Procesal laboral vigente que describían las características de un contrato como es la remuneración, la subordinación y la prestación de un servicio, características de un contrato de trabajo en el cual existen fines económicos.

**Tercero.** - Una consecuencia importante de este proceso judicial es el valor académico, así como el valor profesional con respecto a la consecuencia que fue una de las razones de este juicio, que es el cumplimiento de las obligaciones económicas del empleador, en este caso la demandada con respecto a la trabajadora demandante, apesar de haber incurrido en fraude laboral.

### **1.3.3. Recomendaciones**

**Primero.** - Promover el cumplimiento legal y normativo para garantizar un entorno laboral justo, evaluando periódicamente a las partes involucradas en una relación contractual para saber si tienen conocimiento de dicho cumplimiento.

**Segundo.** - Implementar programas que permitan capacitar a las partes involucradas tanto el ámbito privado como el ámbito público realizando una prognosis de los elevados costos que implicaría un proceso laboral.

**Tercero.** - Tomar en consideración la posibilidad de un método alternativo de resolución de conflictos como la conciliación, el arbitraje, la transacción que sería una mejor alternativa que debiera de ser recomendado por las defensas respectivas y previamente a instalar un proceso judicial tanto en este modelo normativo laboral como en la NLPT.

**ANEXO**

**Anexo 1: Expediente Judicial en PDF**