

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



"Informe jurídico sobre la Casación Laboral N°31337-2019-
Sullana: Desnaturalización de Contratos de Locación"

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada
que presenta:

Fiorella Yvonne Arana Huarancca

ASESOR:

Paul Carlos Elías Cavalié Cabrera

Lima, 2025

Informe de Similitud


Yo, CAVALIE CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación Laboral N°31337-2019-Sullana: Desnaturalización de Contratos de Locación", del autor(a) ARANA HUARANCCA, FIORELLA YVONNE, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 33%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/10/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 13 de octubre del 2025

CAVALIE CABRERA, PAUL CARLOS ELIAS	
DNI: 08853841	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0928-3495	

RESUMEN

El caso materia de análisis corresponde a la Casación Laboral N.º 31337-2019-SULLANA, en la cual el demandante, Rodolfo Arsenio Ríos Elera, solicitó el reconocimiento de un vínculo laboral con el BBVA Banco Continental, pese a haber suscrito contratos de locación de servicios entre 2007 y 2015. El problema principal consiste en determinar si tales contratos civiles encubrían una relación laboral subordinada, conforme a los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, remuneración y subordinación. El debate jurídico se centra en la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad y en la valoración de pruebas como correos electrónicos institucionales, manuales de funciones y reportes internos que acreditan la existencia de subordinación.

Para la resolución del caso se emplearon como instrumentos normativos el Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el Código Civil en sus disposiciones sobre locación de servicios. Asimismo, se invocó jurisprudencia constitucional y recomendaciones de la OIT, particularmente la Recomendación N.º 198 sobre la relación de trabajo.

En base a lo mencionado, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el banco, ratificando la existencia del vínculo laboral y ordenando el pago de beneficios sociales. Esta decisión reafirma la vigencia del principio de primacía de la realidad como mecanismo de protección frente a formas de contratación simuladas, garantizando así la tutela efectiva de los derechos fundamentales del trabajador.

Palabras clave

Subordinación, desnaturalización contractual, prueba digital, primacía de la realidad y derechos laborales

ABSTRACT

The present case concerns Labor Cassation No. 31337-2019-SULLANA, in which the claimant, Rodolfo Arsenio Ríos Elera, sought judicial recognition of an employment relationship with BBVA Banco Continental, despite having signed service contracts under civil law from 2007 to 2015. The main legal issue lies in determining whether these civil contracts concealed a true employment relationship, based on the essential elements of labor: personal service, remuneration, and subordination. The core debate focuses on the proper application of the principle of primacy of reality and the admissibility of evidentiary material—such as institutional emails, internal manuals, and reports—that demonstrated the existence of employer control and oversight.

The resolution of the case involved the application of key legal instruments, including Legislative Decree No. 728 – Labor Productivity and Competitiveness Law, Law No. 29497 – New Labor Procedural Law, and the Civil Code provisions regarding service contracts. Additionally, constitutional jurisprudence and international standards, such as ILO Recommendation No. 198 concerning the employment relationship, were taken into consideration.

Based on the foregoing, the Supreme Court dismissed the employer's cassation appeal and confirmed the existence of a labor relationship, ordering the payment of labor benefits. The ruling reaffirms the relevance of the primacy of reality principle as a legal safeguard against the fraudulent use of civil contracts to circumvent labor rights, thereby ensuring effective protection of fundamental workers' rights.

Keywords

Subordination, contractual misclassification, digital evidence, primacy of reality, labor rights

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO⁵

I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	7
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	10
2.1 Antecedentes	10
2.2 Hechos relevantes del caso	11
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	15
3.1 Problema principal	15
3.2 Problemas secundarios	15
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	16
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	16
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	17
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	18
VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

No. Exp. / No. Resolución o sentencia / nombre del caso	Casación Laboral N°31337-2019-SULLANA
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Reconocimiento del vínculo laboral
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	Casación Laboral N°31337-2019-SULLANA
Demandante / Denunciante	Rodolfo Arsenio Ríos Elera
Demandado / Denunciado	BBVA Banco Continental
Instancia administrativa o jurisdiccional	Segunda Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria- Corte Superior de Justicia de la República

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

La elección de la casación N° 31337-2019-Sullana para la sustentación del examen de grado se fundamenta en su relevancia jurídica y su impacto en la consolidación de la protección de los derechos laborales en el Perú. Por lo tanto, la presente sentencia constituye una manifestación inequívoca de la utilización del criterio de primacía de la realidad, en concordancia con los postulados jurisprudenciales y doctrinarios que rigen la materia. En consecuencia, en la presente resolución, los magistrados han determinado la presencia de una relación laboral no únicamente en virtud de lo expresamente estipulado entre las partes, sino también considerando la efectiva modalidad de prestación de servicios, según lo dispuesto por el principio de primacía de la realidad.

En mi opinión, este enfoque resulta crucial porque las empresas en la actualidad recurren a contratos civiles para encubrir relaciones de trabajo genuinas, lo que transgrede los derechos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico y les impide acceder a estabilidad laboral, beneficios sociales y garantía de estabilidad laboral frente a actos de despido carentes de justificación objetiva y razonable. En tal sentido, la negativa de reconocimiento del vínculo laboral constituye una vulneración de los derechos fundamentales vinculados a la relación laboral consagrados en nuestra Carta Magna, así como de los derechos humanos reconocidos en instrumentos internacionales. Ello, en cuanto constituye una restricción al acceso de los trabajadores a los beneficios de naturaleza remunerativa inherentes a la relación laboral, vulnerando con ello su dignidad, el principio de seguridad jurídica y las condiciones mínimas de protección establecidas en el ordenamiento jurídico.

Asimismo, la ausencia de registro en planillas impide gravemente el acceso de los trabajadores a la seguridad social, tanto en lo referido a las prestaciones de salud como a las prestaciones de carácter previsional.

Cabe señalar que, a lo largo del ciclo vital de toda persona, pueden presentarse diversas contingencias, algunas de las cuales son inevitables, como los accidentes, las enfermedades, el embarazo o la muerte. Otras, como la vejez o el desempleo, si bien pueden ser mitigadas, requieren una atención eficaz mediante mecanismos de cobertura colectiva y solidaria. Bajo lo resultado, la pensión se constituye en la renta o ingreso mensual que percibe el asegurado.

En otros términos, según la Defensoría del Pueblo, la pensión constituye una prestación económica de carácter periódico que reemplaza los ingresos que el asegurado ha dejado de percibir debido a una contingencia que afecta su capacidad laboral o productiva. (Ordinola & Zegarra, 2014). Esta definición refuerza la naturaleza sustitutiva de la pensión dentro del sistema de seguridad social, consolidándose como una manifestación del derecho laboral en su dimensión protectora frente a las contingencias que afectan la capacidad de trabajo del individuo.

En ese sentido, la seguridad social constituye un instrumento esencial que acompaña al ser humano desde su nacimiento hasta su fallecimiento, y responde a los principios propios del Estado social y democrático de derecho, en el marco del ideal del bienestar general.

Retornando al análisis del caso, otro de los aspectos más relevantes de este es la configuración de la subordinación como parámetro esencial para establecer la existencia de un vínculo laboral. En particular, la sentencia analizó cómo, a través de correos electrónicos y otras comunicaciones escritas, se evidenció la existencia de directrices, supervisión y fiscalización ejercidas por el empleador. De ello se desprende que las nuevas tecnologías pueden jugar un rol fundamental en la salvaguarda de los derechos laborales. Asimismo, resulta procedente analizar, en el marco del estudio jurídico del vínculo laboral, la simultaneidad de elementos adicionales que puedan contribuir a la configuración del elemento esencial de la subordinación, con la finalidad de determinar la existencia de un vínculo de dependencia laboral conforme a los criterios normativos y jurisprudenciales aplicables.

Finalmente, la resolución bajo análisis determina la continuidad de la vinculación jurídica laboral a través de la prestación personal del servicio, el pago de remuneraciones y la existencia de subordinación. En base a ello, la determinación de estos elementos permitió a la Corte concluir que el demandante tenía derecho al reconocimiento de un contrato de duración indeterminada, lo que implicaba beneficios como el acceso a los derechos normativamente previstos en la legislación laboral peruana.

1.2 Presentación del caso y del análisis

El presente caso se enmarca en el proceso ordinario laboral seguido por Rodolfo Arsenio Ríos Elera contra el BBVA Banco Continental, con el objeto de que se determine judicialmente la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes y, en consecuencia, se reconozca la existencia de un vínculo laboral de plazo indeterminado entre el 1 de junio de 2007 y el 28 de febrero de 2015, bajo el régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

Bajo lo mencionado, el problema principal radica en determinar si dichos contratos civiles ocultaban una verdadera relación de naturaleza laboral, evidenciada por la concurrencia de los elementos constitutivos esenciales de la relación laboral, tales como la prestación personal de servicios, la contraprestación económica y, de manera determinante, la subordinación jurídica respecto del empleador. Como problemas secundarios, se plantean las siguientes interrogantes: ¿existió subordinación en las funciones desempeñadas por el demandante?, ¿puede acreditarse dicha subordinación a través de correos electrónicos y otros medios probatorios indirectos?, y ¿corresponde aplicar el régimen laboral privado pese a la existencia de contratos civiles?

Ante ello el demandante sostuvo que, si bien formalmente se suscribieron contratos de locación de servicios, en la práctica estaba sujeto a subordinación por parte del banco, cumpliendo funciones propias de un trabajador dependiente, por lo que solicitó el reconocimiento judicial del vínculo laboral y el cumplimiento de las obligaciones económicas derivadas, incluyendo remuneraciones y

beneficios sociales correspondientes. Por su parte, el BBVA Banco Continental alegó que no existía subordinación, ya que los servicios se prestaron de forma autónoma bajo un contrato civil válido, y, por tanto, negó la existencia de una relación laboral y sus efectos legales.

Del análisis del caso concreto, se desprende que utilizaron diversos instrumentos normativos, entre ellos, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en cuyos artículos 4 y 9 se establece la presunción de relación laboral cuando hay prestación personal, remuneración y subordinación, y se define a esta última como la dirección, control y posibilidad de sanción por parte del empleador. Asimismo, el artículo 1764 del Código Civil señala que la locación de servicios no contempla subordinación, lo que permite diferenciar a un contrato civil de uno laboral. A ello se suma la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, que consagra la presunción de laboralidad ante la acreditación de la prestación personal.

La jurisprudencia relevante proviene del fallo emitido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, el cual reconoció el valor probatorio de correos electrónicos y otros medios indirectos para acreditar la subordinación. En adición, desde la doctrina, se resalta que la subordinación constituye el elemento distintivo fundamental entre las relaciones civiles y laborales, y que aplicar normas civiles a relaciones con contenido laboral implica un error de subsunción normativa.

Por tanto, en relación con lo expuesto, considero que el fallo emitido por la Corte Suprema es correcto al reconocer la utilización de contratos civiles de locación de servicios como mecanismo para encubrir una verdadera relación laboral; sin embargo, existen elementos adicionales que debieron ser tomados en cuenta para fortalecer el análisis.

En primer lugar, es importante señalar que existen ciertos puestos de trabajo cuyas funciones, por su naturaleza y forma de ejecución, no pueden realizarse de manera autónoma, pues requieren necesariamente el cumplimiento de órdenes, control y dirección, es decir, subordinación, lo cual hace inviable su configuración mediante un contrato de locación de servicios.

En segundo lugar, si el puesto que desempeña el trabajador se encuentra expresamente reconocido en un manual institucional de funciones, como ocurre en el presente caso, ello evidencia que se trata de un cargo estructural y recurrente dentro de la organización, incompatible con la eventualidad e independencia propias del régimen civil. Asimismo, el análisis sobre la existencia de vínculo laboral debe incluir una reflexión más detallada sobre el ejercicio del poder de subordinación técnica, que abarca la facultad del empleador de impartir órdenes, asignar tareas y supervisar su cumplimiento, configurando con ello una relación de dependencia que rebasa los márgenes de la autonomía contractual.

Finalmente, resulta imprescindible incorporar una mirada contemporánea que reconozca cómo el uso de las tecnologías como los correos electrónicos, plataformas digitales y sistemas de reporte no solo ha transformado las dinámicas laborales, sino que también deja huellas concretas que constituyen elementos de convicción suficientes para acreditar la existencia de una relación de subordinación, permitiendo con ello la determinación del vínculo laboral y facilitando la reconstrucción de los hechos en sede judicial, por lo cual permite la protección efectiva de los derechos laborales en contextos de creciente tercerización y flexibilización del trabajo.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

En el presente caso debe considerarse el entorno social, económico y político que enmarca el desarrollo de los hechos materia de análisis, el cual es clave para entender las implicancias del fallo. En el plano económico, el Perú experimenta desde hace años una marcada informalidad laboral, lo cual se ve representado en la estadística, puesto que, si bien 17 millones 319.900 peruanos trabajan, de esa cifra, el 73,5% labora de manera informal (INEI; 2023). Esta realidad ha llevado a que numerosos trabajadores se encuentren bajo regímenes contractuales civiles como el de locación de servicios que encubren relaciones laborales reales, negando con ello sus derechos fundamentales, tales como seguridad social, vacaciones, gratificaciones y compensación por tiempo de servicios, utilidades, entre otros.

Desde el contexto social, este caso refleja las dificultades que enfrentan muchos profesionales al momento de reclamar judicialmente el reconocimiento de una relación laboral encubierta, especialmente en regiones como Sullana, donde los mecanismos de control y fiscalización son más laxos, y donde el poder de negociación del trabajador frente a grandes corporaciones como un banco nacional es limitado. Asimismo, la dependencia económica, la escasez de oferta de empleo, sumadas al temor de represalias, lleva a que muchos acepten condiciones irregulares para no perder el empleo. Por lo cual, la casación marca un precedente relevante al reconocer que, más allá de la forma contractual empleada, lo determinante en una relación laboral es la existencia de subordinación.

Por otro lado, en el plano político y normativo se produce un escenario donde el Estado peruano ha ido reforzando sus normas protectoras del trabajo promoviendo el principio de primacía de la realidad y la presunción de laboralidad desde entidades como la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL). No obstante, a pesar de ello, persisten prácticas empresariales que intentan eludir responsabilidades laborales mediante contratos civiles formalmente válidos, pero materialmente fraudulentos, lo que

evidencia la tensión entre un modelo de desarrollo económico basado en la flexibilización en el ámbito laboral y la imperiosa necesidad de asegurar la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

Finalmente, en el contexto de transformación digital, este caso marca un precedente importante al reconocer el valor probatorio de la evidencia digital, incluyendo comunicaciones electrónicas como el correo electrónico, en la acreditación de subordinación. Es decir que puede ser demostrada mediante rastros tecnológicos que evidencian la existencia de órdenes, supervisión y control por parte del empleador. Así, el análisis judicial trasciende lo formal y se adapta a las nuevas dinámicas laborales del siglo XXI.

2.2 Hechos relevantes del caso

El caso seguido por Rodolfo Arsenio Ríos Elera contra el BBVA Banco Continental se inicia con su contratación bajo la modalidad de locación de servicios para desempeñar funciones como perito agrícola entre el 1 de junio de 2007 y el 28 de febrero de 2015. A pesar de la formalidad civil del contrato, en la práctica el trabajador realizó tareas bajo supervisión directa, recibiendo órdenes específicas, reportando sus actividades y coordinando visitas con funcionarios del banco. Estos hechos fueron acreditados principalmente mediante correos electrónicos y manuales funcionales internos, que revelaban la constatación de una relación de subordinación y la prestación personal ininterrumpida de servicios personales en el tiempo.

En relación con lo mencionado al jurista alemán Wank, citado por Ferrero, identificó sus rasgos distintivos en las nuevas formas de relacionamiento laboral: 1) trabajo desarrollado personalmente sin ayuda de un tercero; 2) trabajo desarrollado para un único empresario; 3) trabajo que pudiera corresponder al de un trabajador asalariado; y 4) trabajo que se presta sin la intermediación de otra empresa (2007). De este modo, se han establecido precedentes que permiten delimitar la existencia de relaciones laborales en un contexto caracterizado por la globalización, el cual ha dado lugar al surgimiento de nuevas y diversas modalidades de vinculación laboral.

Aplicando lo descrito en el caso en concreto, tras la finalización de esta relación contractual, al demandante no se le reconocieron derechos laborales ni beneficios sociales, lo que motivó al trabajador a accionar judicialmente con el propósito de que se declare la existencia de una relación laboral subordinada de duración indeterminada, así como el pago de las remuneraciones pendientes y beneficios sociales.

En la etapa judicial, el demandante fundamentó su pretensión señalando que, si bien formalmente firmaron contratos civiles, en la realidad existía una relación laboral encubierta, configurada por los elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal, remuneración periódica y subordinación. Por su parte, el BBVA Banco Continental alegó que el vínculo era estrictamente civil, negando la existencia de subordinación y argumentando que las labores del demandante fueron ejecutadas de manera autónoma. En ese sentido, en primera instancia, el juzgado declaró infundada la demanda, al concluir que no se encontraban acreditados todos los elementos constitutivos de una relación laboral de naturaleza indeterminada, específicamente, el elemento de subordinación. Frente a esta decisión, el actor interpuso recurso de apelación, argumentando que los medios probatorios, especialmente los correos electrónicos, demostraban el control y dirección por parte del banco.

En segunda instancia, la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Sullana revocó la sentencia y declaró fundada en parte la demanda, reconociendo el vínculo laboral entre las partes durante todo el período señalado. En consecuencia, se ordenó que la parte demandada abone al actor la suma de ciento veintisiete mil cuatrocientos cincuenta y tres con 70/100 soles (S/127,453.70), correspondiente al pago de remuneraciones pendientes por los meses de octubre a diciembre de 2014 y de enero a febrero de 2015, así como los conceptos de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, asignación familiar, además de los intereses y las costas procesales (2019). En esa línea, la Sala valoró especialmente los correos electrónicos en los que se evidenciaban órdenes, seguimiento de tareas, y la participación del actor en decisiones operativas del banco, así como el hecho de que sus funciones se encontraban reconocidas en un manual interno, lo que descarta la eventualidad del servicio. Ante este nuevo fallo, el BBVA Banco Continental

interpuso recurso de casación en 2019, señalando la incorrecta aplicación de los artículos 4 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, así como una errónea apreciación de los elementos probatorios.

Finalmente, la Corte Suprema resolvió el recurso de casación declarando infundado el pedido de la entidad financiera. En su análisis, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirmó el principio de primacía de la realidad, concluyendo que los contratos civiles se desnaturalizan al haber acreditado subordinación, componente fundamental del contrato laboral. Asimismo, sostuvo que el vínculo laboral se encontraba plenamente configurado desde la perspectiva jurídica, ya que se presentaban los tres elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. La Corte destacó que, en la actualidad, el uso de tecnologías como el correo electrónico no solo facilita la dinámica del trabajo, sino que también deja huellas electrónicas que pueden ser utilizadas como evidencia para demostrar el poder de dirección del empleador, lo cual resulta particularmente relevante en contextos donde la supervisión no es siempre física o directa.

Hechos procesales

1. Con fecha 26 de octubre de 2018, el demandante interpone demanda solicitando se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la entidad demandada, y en consecuencia, se reconozca la existencia de un vínculo laboral de naturaleza indeterminada, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, desde el 1 de junio de 2007 hasta el 28 de febrero de 2015. Asimismo, solicita el pago de remuneraciones correspondientes a los meses de octubre a diciembre de 2014 y de enero a febrero de 2015, el pago de beneficios sociales generados en el referido período, el pago de aportaciones previsionales de salud y tributos omitidos, la expedición de un certificado de trabajo que acredite la prestación laboral en el citado lapso, y el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.
2. Dicha demanda fue materia de subsanación mediante escrito que corre a fojas 773 del expediente.

3. En virtud de la sentencia expedida con fecha 11 de julio de 2019, el Juzgado Especializado de Trabajo Supraprovincial de la Corte Superior de Justicia de Sullana declaró infundada la demanda interpuesta.
4. Interpuesto el recurso de apelación, la Sala Laboral Transitoria de la referida Corte, mediante sentencia de vista de fecha 2 de octubre de 2019, revocó la sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la demanda, y reformándola, declaró fundada en parte la pretensión del actor.
5. Contra dicha decisión, la parte demandada interpuso recurso de casación, en el cual se denuncia, entre otros extremos, la infracción normativa por indebida aplicación de los artículos 4 y 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

La cuestión central consiste en establecer la existencia de una relación laboral subyacente que haya sido simulada mediante la utilización de un contrato de locación de servicios, afectando de manera directa el reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales fundamentales del trabajador.

3.2 Problemas secundarios

Entre los problemas secundarios se encuentra la determinación de los elementos jurídicamente relevantes para acreditar la existencia de subordinación en la relación contractual. Asimismo, resulta necesario evaluar la idoneidad y suficiencia de los medios probatorios, incluyendo comunicaciones digitales como correos electrónicos, para demostrar la configuración de un vínculo laboral. Finalmente, corresponde analizar la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad, a efectos de establecer si el trabajador reunía las características fundamentales de una relación laboral, entre ellas la subordinación, la dependencia económica y la continuidad en la prestación de servicios.

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Respecto al problema principal se debe determinar si se configura una vinculación laboral encubierta bajo la forma de un contrato civil de locación de servicios. Para establecer esta relación, es necesario identificar las características esenciales que configuran un trabajo protegido por el Derecho Laboral. En primer lugar, el trabajo debe ser humano y productivo, realizado por cuenta ajena, y debe ser libre, no forzoso, configurándose de este modo una relación de subordinación entre el trabajador y el empleador. Por lo cual, en mi opinión considero que se configurará un vínculo laboral y, en consecuencia, el trabajador podrá acceder a los derechos fundamentales del trabajo, tales como la remuneración equitativa y la estabilidad en el empleo.

En cuanto a los problemas secundarios, se debe considerar que el concepto de trabajo subordinado se refiere a una actividad humana productiva desarrollada por cuenta ajena, de manera voluntaria, pero sometida a la dirección y supervisión del empleador. En este contexto, el trabajador ofrece su fuerza de trabajo, bajo la subordinación y conducción del empleador, lo que se traduce en la ejecución del trabajo bajo la supervisión e indicaciones del empleador. De este modo, la subordinación configura un elemento indispensable para la calificación del vínculo como contrato de trabajo y para la aplicación del Derecho Laboral correspondiente. En esa línea, se debe analizar si el trabajador está prestando sus servicios de manera subordinada, lo cual puede deducirse de elementos como la fijación de horarios, la supervisión directa y el control de las tareas que debe realizar, lo que implica una relación de dependencia con el empleador.

No obstante, a mi juicio, para determinar la existencia de subordinación, es imperativo considerar, en primer lugar, si las funciones propias del cargo desempeñado pueden, en principio, ser cumplidas bajo la modalidad de prestación de servicios en el ámbito civil. En tal sentido, resultaría incongruente afirmar que un cargo de dirección pueda llevarse a cabo bajo dicha modalidad,

dado que las responsabilidades inherentes a este tipo de funciones suelen implicar una relación de dependencia y control que caracteriza a la relación laboral, en lugar de una prestación autónoma de servicios típicamente asociada al ámbito civil.

En suma, de lo anterior, se evalúa si las pruebas presentadas, como los correos electrónicos y otros documentos que evidencian la supervisión sobre el trabajo, son suficientes para corroborar esta subordinación.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Me encuentro a favor del fallo emitido por la Corte Suprema, al considerar que reconoce de manera certera la existencia de un vínculo laboral encubierto bajo contratos civiles de ubicación de servicios.

El Tribunal aplicó correctamente el principio de primacía de la realidad al reconocer que, a lo largo de la relación entre el demandante y la entidad financiera, se evidenciaron los elementos constitutivos de un vínculo laboral: la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación. No obstante, consideramos que existen aspectos relevantes que pudieron ser desarrollados con mayor profundidad en la fundamentación. Entre ellos, destaca la necesidad de analizar cómo ciertos puestos de trabajo, por la naturaleza de sus funciones, no pueden ejecutarse válidamente bajo una lógica de autonomía, al requerir dirección, control y supervisión.

Asimismo, el hecho de que el cargo fuera reconocido en un manual institucional debería haber sido un indicio clave para reforzar la tesis del carácter permanente y estructural del puesto. También consideramos fundamental que el análisis incluya una reflexión más detallada sobre el ejercicio del poder de subordinación técnica, así como una perspectiva actualizada que valore el rol de las tecnologías, es decir, correos electrónicos y plataformas digitales como medios legítimos para acreditar la existencia de subordinación en entornos laborales contemporáneos.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Establecer la existencia de una relación laboral subyacente que haya sido simulada mediante la utilización de un contrato de locación de servicios

Previo al desarrollo del análisis correspondiente del presente caso, resulta necesario partir de ciertos elementos fundamentales que permiten su adecuada comprensión y contextualización jurídica. Partiendo de una perspectiva general, corresponde seguidamente delimitar y precisar las diferencias sustanciales entre un contrato de naturaleza civil y un vínculo contractual laboral, considerando los elementos constitutivos que los distinguen en el ámbito jurídico.

Por un lado, conforme al artículo 140 del Código Civil peruano, aprobado mediante Decreto Legislativo N.º 295, “el acto jurídico se define como la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas” (1984). Este se estructura a partir de determinados elementos como el presupuesto, los elementos fundamentales y los requisitos legales de validez. En ese sentido, para determinar la verdadera naturaleza jurídica de los contratos de locación de servicios pactados entre el señor Rodolfo Arsenio Ríos Elera y el Banco BBVA, resulta necesario analizar si dichos contratos cumplen con el contenido y finalidad propios de un contrato civil, o por el contrario, carecen de validez jurídica y, por ende, resultan nulos para los fines que pretenden justificar con esta modalidad de contratación.

En lo que concierne al presupuesto del acto jurídico, este comprende tanto a los sujetos como al objeto de la relación jurídica. En el caso del contrato laboral, los sujetos son el empleador y el trabajador, vinculados por una relación de dependencia y subordinación. Por el contrario, en el contrato de locación de servicios, figura del derecho civil, los sujetos son el locador y el locatario, vinculados por una prestación de servicios que no supone subordinación ni dependencia jerárquica.

En este tipo de contrato, el locador ofrece sus servicios de manera autónoma, y el locatario se obliga a pagar una retribución económica por los mismos. El objeto, en ambos casos, radica en una prestación de servicios, pero difiere

sustancialmente en cuanto a su modalidad: en el contrato laboral, el servicio es prestado de manera personalísima, continua y sujeta a las órdenes del empleador; mientras que, en el contrato civil, la prestación puede ser realizada incluso por un tercero, sin control directo o subordinación.

Respecto a los elementos del acto jurídico, el Código Civil reconoce como esenciales la declaración de voluntad y la causa o finalidad lícita. En consecuencia, la declaración o manifestación de voluntad debe tener correspondencia con la realidad, bajo sanción de nulidad. Respecto al otro elemento común, denominado causa o finalidad, estaríamos frente a un fin ilícito, en consecuencia, dichos contratos deberían ser declarados nulos conforme a lo dispuesto en el artículo 219, inciso 4, del Código Civil.

Asimismo, sobre los requisitos de validez del acto jurídico, tal como se contempla en el artículo 140 del Código Civil, dispone que, para la validez de un contrato, se requiere la presencia conjunta de los siguientes elementos: capacidad plena de ejercicio de las partes, objeto físico y jurídicamente posible, fin lícito, y el cumplimiento de la forma establecida, bajo sanción de nulidad. En ese sentido, cualquier transgresión a estos requisitos compromete la validez del contrato celebrado, por lo cual se vuelve inválido y se genera la ineficacia.

Determinación de los elementos jurídicamente relevantes para acreditar la existencia de subordinación en la relación contractual

Respecto a los elementos esenciales del contrato laboral, la legislación laboral y la doctrina coinciden en reconocer tres: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. La prestación personal implica que el servicio debe ser ejecutado directamente por la persona natural contratada, sin posibilidad de delegar a un tercero, en atención a su conocimiento, experiencia y habilidades particulares. En otras palabras, este elemento implica que los servicios deben ser ejecutados de manera directa y personal por el trabajador, quien necesariamente debe ser una persona natural, puesto que no hay contrato de trabajo con personas jurídicas como trabajadores.

En el contrato laboral, el trabajador no puede delegar total ni parcialmente la ejecución de las labores en un tercero ni contar con colaboradores por su cuenta,

salvo autorización expresa del empleador. Bajo esa premisa, en caso de requerir apoyo en la ejecución de sus funciones, este debe ser coordinado y aprobado previamente por el empleador, quien mantiene la facultad de organización y dirección sobre la estructura jerárquica y funcional de la entidad empleadora. Esta regla encuentra sustento legal en el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que establece expresamente que *“los servicios, para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural”*.

Al mismo tiempo, la contraprestación económica es considerada un elemento esencial del contrato de trabajo y se configura como la retribución económica que el empleador proporciona al trabajador en virtud de la prestación de sus servicios. Esta comprende la suma total percibida por el trabajador, ya sea en dinero o en especie, bajo cualquier forma o denominación, siempre que se encuentre a su libre disposición, conforme al artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sumado a ello, la remuneración presenta determinadas características jurídicas fundamentales.

En primer lugar, tiene un carácter contraprestativo, en tanto se otorga como remuneración por los servicios efectivamente cumplidos en el ámbito de una relación de dependencia. Sin embargo, existen supuestos en los que la remuneración subsiste aun en ausencia de prestación efectiva, como en los casos de vacaciones, licencias médicas o descanso pre y post natal, lo cual obedece a una protección especial al trabajador.

En segundo lugar, la remuneración debe ser de libre disposición por parte del trabajador, lo que implica que representa una ventaja patrimonial tangible para el trabajador, ya sea en forma directa como ingreso económico o indirecta, al cubrir o ahorrarle un gasto que normalmente le corresponde asumir.

Finalmente, la remuneración debe ser garantizada, lo que supone, por un lado, la ajenidad del trabajador respecto a los riesgos empresariales, y por otro, que su falta de pago no invalida la configuración de una relación laboral. Es decir, incluso en situaciones adversas para la empresa, el empleador continúa obligado

al cumplimiento de esta contraprestación, en respeto del principio de continuidad y estabilidad del vínculo laboral.

Respecto a la subordinación, ésta es el elemento definitorio del vínculo laboral, consistente en la sujeción del trabajador a las instrucciones del empleador, quien ejerce dirección, fiscalización y control sobre la ejecución del servicio, dentro de una jornada fijada y bajo determinadas condiciones. No obstante, dada la relevancia que reviste dicho elemento dentro de la estructura del contrato de trabajo, su análisis será objeto de desarrollo específico en el apartado siguiente.

En síntesis, la separación conceptual entre la figura civil de la locación de servicios y el contrato laboral no puede fundarse únicamente en la denominación formal del instrumento suscrito, sino en el análisis sustantivo de la relación jurídica entablada. El marco normativo protege la veracidad y licitud de los actos jurídicos celebrados, y sanciona con la nulidad aquellos que, bajo una apariencia civil, encubren vínculos laborales reales, derechos fundamentales, entre ellos, la seguridad social, la estabilidad laboral y el derecho a condiciones laborales dignas.

De esta forma, estos elementos, llamados esenciales, son los que determinan la existencia de un contrato de trabajo entre dos personas, a partir de su comprobación en la realidad de los hechos (Manrique, De Lama & Quiroz: 2016). Ello evidencia que la calificación jurídica del vínculo debe atender a su contenido real y no a la forma aparente, garantizando así la eficacia de los derechos laborales sustantivos.

Respecto del deber de demostrar la prestación personal del servicio, en principio es el demandante, quien tiene la obligación de acreditar la prestación personal del servicio, operando la inversión de la carga de la prueba respecto de los demás elementos del contrato a la parte demandada, quien tiene el deber de desacreditar los demás elementos, estos son la existencia de subordinación entre las partes y de la remuneración como consecuencia del ejercicio de las labores ejercidas por la trabajadora. No obstante, corresponde analizar en una etapa posterior cómo se desarrolló este aspecto dentro del contexto fáctico específico del caso en análisis.

En cuanto al elemento de subordinación según nuestro marco normativo, esta constituye el elemento determinante en la configuración jurídica del contrato de trabajo, en tanto configura el vínculo de sujeción jurídica entre el trabajador y el empleador, a través del cual “el primero pone a disposición del segundo su fuerza de trabajo, y este último, en ejercicio de su poder de dirección, detenta la facultad de supervisar, fiscalizar y dirigir la ejecución de las labores encomendadas”, tal como lo establece el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por lo descrito, se trata de una relación de naturaleza sinalagmática, en la que ambas partes asumen derechos y obligaciones recíprocos, siendo la subordinación representa, en el plano jurídico, el ejercicio del poder directriz del empleador y, en consecuencia, el correlativo deber de obediencia del trabajador. Por su parte, Sanguinetti Raymond afirma que la subordinación configura una relación jurídica de la cual emergen derechos y deberes recíprocos: el derecho del empleador de impartir directrices para alcanzar los fines de la relación laboral denominada facultad de dirección, y la obligación del trabajador de acatarlas en el cumplimiento de sus funciones, identificada como deber de obediencia, conformando ambos una unidad jurídica inseparable (2000, p.107).

Este poder jurídico se expresa en tres facultades concretas: la facultad de dirigir, esto es, impartir órdenes e instrucciones respecto al modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo; la facultad de fiscalizar, entendida como la capacidad de supervisar y verificar el correcto cumplimiento de las funciones encomendadas; y la facultad de sancionar, esto es, imponer consecuencias ante la transgresión de los compromisos laborales asumidos.

La subordinación, en tal sentido, no debe ser entendida como una obligación del empleador, sino como un poder jurídico reconocido en la relación laboral, cuyo ejercicio debe enmarcarse dentro de los parámetros de razonabilidad y protección de los derechos fundamentales del trabajador, tales como su integridad física y psíquica, así como la observancia de las condiciones mínimas exigidas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Todo ello, en concordancia con lo expresamente dispuesto por el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) al establecer que *"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”.

Por tanto, debe analizarse desde una doble dimensión: la sujeción del trabajador, en tanto pone a disposición del empleador su capacidad laboral, y la dirección, como facultad de este último de organizar y controlar dicha actividad. En ese sentido, Neves Mujica refiere que la subordinación constituye un vínculo jurídico que se establece entre el deudor y el acreedor de trabajo, a través del cual el primero coloca su fuerza de trabajo al servicio del empleador en el marco de una relación de subordinación jurídica, otorgando a este último la potestad de dirigirla (2000, p. 106). En este marco, la sujeción por parte del trabajador y la dirección ejercida por el empleador representan los elementos estructurales y fundamentales de dicho concepto

Cabe destacar, sin embargo, que la subordinación es el elemento más complejo de identificar. Por ello, su análisis debe centrarse en la existencia o no del poder de dirección del empleador, ya que es este el rasgo que delimita con precisión el ámbito material de competencia del Derecho Laboral.

En dicho marco, se impone la necesidad de examinar el contenido del poder de dirección, el cual se traduce en una serie de prerrogativas otorgadas al empleador: la facultad de organizar, dirigir, fiscalizar y sancionar. En consecuencia, el empleador tiene la potestad de establecer el centro de trabajo, el modo y el tiempo en que debe ejecutarse la prestación laboral. Puede dictar órdenes, instrucciones y reglamentos internos, controlar su cumplimiento y, en caso de infracción, imponer sanciones disciplinarias conforme a los límites legales. Tal poder encuentra respaldo normativo en el artículo 9° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), que consagra el poder de dirección como una potestad unilateral del empleador, en virtud del cual puede reglamentar, supervisar y sancionar dentro del marco de la razonabilidad.

De igual modo, corresponde al empleador el ejercicio de la facultad premial, consistente en establecer incentivos o recompensas, y con la facultad reglamentaria, manifestada principalmente mediante la elaboración del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), obligatorio para empresas con más de 100 trabajadores, el cual regula aspectos como jornada, horarios, deberes, derechos, faltas y sanciones. Esta norma interna, junto con el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, permite estructurar directrices preventivas y operativas, en observancia del deber del empleador de garantizar condiciones laborales que salvaguarden la integridad física y mental del trabajador.

Complementariamente, a través de la potestad sancionadora, el empleador puede imponer, en función de la gravedad de la falta, sanciones que pueden clasificarse en amonestaciones verbales o escritas, suspensiones disciplinarias y la extinción de la relación jurídica laboral a través del despido, conforme a las causales previstas en la normativa vigente. Cabe resaltar que la aplicación de cualquiera de estas debe ser determinada, razonable y proporcional.

No obstante, el poder de dirección del empleador tiene límites, los cuales pueden presentarse en el ámbito interno y externo. Los primeros derivan del propio contrato de trabajo, en el que se delimitan las funciones del trabajador y los parámetros en que deben ejecutarse sus labores. El trabajador no se encuentra obligado a realizar actividades ajenas a las convenidas contractualmente, y tiene derecho a resistirse ante instrucciones que excedan tales límites. Este derecho de resistencia, si bien no se encuentra expresamente regulado, se deriva de una interpretación sistemática del ordenamiento y del principio de buena fe contractual.

Por otro lado, los límites se fundamentan en los derechos fundamentales del trabajador y en el principio de razonabilidad. Tal principio tiene especial trascendencia en el desarrollo de los vínculos laborales, debido a la asimetría jurídica entre las partes, y exige que las decisiones del empleador sean coherentes, no arbitrarias y lógicamente justificadas. Así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00535-2009-PA/TC, donde afirma que la razonabilidad constituye un mecanismo de control de la arbitrariedad, y

que las decisiones discrecionales deben ajustarse a criterios objetivos y proporcionales.

A su vez, el *ius variandi* se configura como la facultad del empleador de modificar ciertas condiciones de ejecución del contrato de trabajo, siempre que no altere la naturaleza esencial del vínculo contractual ni menoscabe derechos del trabajador. Esta prerrogativa encuentra límites cuando su ejercicio implica un uso abusivo que vulnere la buena fe contractual o genere perjuicios al trabajador, por lo cual, la modificación unilateral solo es válida si respeta el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

En este marco, resulta inevitable la existencia de un conflicto inherente a la relación laboral, producto de la tensión entre el poder de dirección del empleador y los derechos del trabajador, conflicto que es canalizado y normativamente regulado por el Derecho del Trabajo, con el fin de garantizar el justo equilibrio entre la autoridad del empleador y la libertad personal del trabajador.

Bajo dicha premisa, el artículo 23 de la Constitución establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (1993). Por tanto, ante el amparo del citado artículo se sustenta lo dicho anteriormente, respecto de que el poder de dirección debe ejercerse en todo momento dentro de un cauce legal, razonable y respetuoso de los derechos fundamentales, garantizando el carácter tuitivo del Derecho del Trabajo y preservando la dignidad del trabajador como eje central de la relación laboral.

En coherencia con lo anteriormente expuesto, resulta pertinente introducir uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, el cual reviste carácter esencial para el adecuado análisis del caso en cuestión; nos referimos al principio de primacía de la realidad. El referido principio consagra que, ante una discordancia entre lo que acontece en la práctica y lo que se ha consignado formalmente en los documentos, debe prevalecer lo que efectivamente sucede en los hechos. En esa línea, según lo expuesto por Chávez, el principio de primacía de la realidad se refiere a la preferencia que otorga el ordenamiento

jurídico a los hechos concretos que se producen en el marco de una relación contractual, frente a lo que formalmente se declara en documentos o alegaciones (2019). En otras palabras, cuando existe una contradicción entre lo que se afirma y lo que realmente ocurre en la prestación de servicios se opta por darle valor jurídico a la realidad efectiva. Cabe resaltar que este principio viene siendo aplicado en diversas sentencias como la STC N° 1944-2002-AA/TC, que expresa “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (fundamento 3).

Por lo expuesto, este enfoque resulta esencial en contextos donde los empleadores buscan evadir sus responsabilidades laborales mediante la simulación de contratos civiles o mercantiles, encubriendo relaciones subordinadas bajo figuras como la locación de servicios. En consecuencia, la primacía de la realidad garantiza que el contenido material de la relación, y no su apariencia formal, determine la existencia de derechos laborales. Por tanto, constituye un mecanismo de protección fundamental para los trabajadores, especialmente en escenarios de informalidad o precarización como el peruano, donde la asimetría de poder entre las partes impide muchas veces que se exprese libremente la verdadera naturaleza del vínculo. Esta doctrina refuerza la función tuitiva del Derecho Laboral, asegurando que las garantías mínimas previstas en beneficio del trabajador no se vean anuladas por artificios contractuales.

Sumado a lo descrito, según el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, una relación laboral o contrato de trabajo se configura al concurrir y acreditarse de manera conjunta tres elementos esenciales: (i) la prestación personal de servicios, (ii) la remuneración, y (iii) la subordinación, debe tenerse en cuenta que en la modalidad de locación de servicios los dos primeros elementos, prestación personal y retribución económica, están presentes de manera inherente.

Por ello, la existencia o inexistencia de una relación laboral auténtica dependerá en última instancia de la verificación del tercer elemento: la subordinación, entendida como el poder del empleador de dirigir, controlar y sancionar la labor

del trabajador. Tal como también se ha expresado en el fundamento once de la Sentencia N° 03294-2007-PA del Tribunal Constitucional, en la cual señala: “Se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador (...)”.

No obstante, debe señalarse que no resulta indispensable que el elemento de la subordinación esté expresamente consignado en el contrato, toda vez que, conforme a lo previamente descrito sobre el principio de primacía de la realidad, es suficiente que dicho elemento se configure en la práctica para que se entienda acreditada la existencia de la relación laboral, independientemente de lo pactado formalmente entre las partes. Por tanto, es este elemento el que adquiere especial relevancia para calificar jurídicamente el vínculo entre las partes, debiendo analizarse con rigor si se configuró en el caso concreto.

Así, cuando existe subordinación tanto en la realidad como en los documentos, estamos ante un contrato de trabajo válido; si sólo existe subordinación en la práctica, pero se ha simulado un contrato, ya sea civil o mercantil, como una locación de servicios resulta aplicable el principio en mención, dado que la simulación persigue, generalmente, evadir obligaciones laborales. En virtud de lo anterior, Villasmil y Carballo afirman que este principio “ofrece recursos hermenéuticos para permitir apreciar los hechos de un modo que haga corresponder la realidad, lo fáctico, con una calificación jurídica que, aún afirmada por las partes, puede revelarse falsa” (2019, p. 70)

Conforme a lo anteriormente expuesto, y habiendo contextualizado el principio en análisis, resulta pertinente precisar los fundamentos normativos que lo sustentan dentro del marco del ordenamiento jurídico peruano. Por ello, uno de los principales dispositivos que reconoce y respalda dicho principio se encuentra contenido en el artículo 2° de la Ley de Inspección del Trabajo, donde se precisa que “el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores públicos que lo integran, se rigen por los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad, objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación,

confidencialidad, lealtad, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad, carácter permanente y publicidad” (2004). Este marco normativo refuerza la obligatoriedad y legitimidad de su aplicación.

En ese sentido, el artículo 28° de la citada norma establece que los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares tienen el deber de ejercer sus funciones y atribuciones conforme a los principios previamente enunciados siendo uno de ellos la primacía de la realidad. En consecuencia, si se presenta una discrepancia entre los hechos ocurridos en la realidad y aquellos consignados en documentos de naturaleza formal, deberá otorgar primacía a los hechos efectivamente constatados, conforme al principio de primacía de la realidad, el cual constituye un eje fundamental en materia laboral.

En la misma línea, resulta pertinente reiterar que dicho principio se encuentra incorporado de manera implícita en el marco normativo vigente en el Perú, constituyendo una manifestación directa de la función protectora que caracteriza a nuestra Constitución e incluso en sentencias podemos hallar que “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos’ (Fundamento 3 de la STC N° 1944-2002-AA/TC). En virtud de este principio, prevalece la veracidad de los hechos sobre las formas utilizadas en los actos jurídicos destinados a configurar y regular vínculos de carácter laboral.

En suma, a lo anterior, desde el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo en la Recomendación 198 establece que la determinación de la existencia de un vínculo laboral debe fundamentarse en tres instituciones jurídicas ampliamente reconocidas y arraigadas en la tradición laboral de la región. En primer lugar, el principio de primacía de la realidad dispone que, ante una contradicción entre lo estipulado en los documentos contractuales y lo que se verifica en la ejecución fáctica de la relación, debe reconocerse lo efectivamente ejecutado en el terreno fáctico.

En segundo término, la presunción de existencia vínculo laboral, construida a partir de un conjunto de indicios concurrentes que revelan la presencia de elementos característicos del nexo laboral, como es el caso de la subordinación, la continuidad en la prestación del servicio y la remuneración periódica. Por último, el principio de libertad probatoria, que admite la acreditación del vínculo laboral a través de cualquier medio de prueba idóneo, sin que se impongan restricciones formales que limiten la tutela efectiva de los derechos laborales. Estos tres pilares constituyen el fundamento normativo y doctrinario para la calificación jurídica de las relaciones de trabajo, garantizando así la protección sustantiva del trabajador frente a situaciones de encubrimiento o simulación contractual.

Analizar la correcta aplicación del principio de primacía de la realidad

En forma complementaria, tal como añaden Villasmil y Carballo “en la relación de trabajo, una vez iniciada la prestación del servicio se desprende del acto que le dio origen y adquiere una entidad independiente” (2019, p. 21). Por tanto, la ejecución del trabajo confiere autonomía a la relación laboral, independizándola del contrato formal que la originó. Asimismo, los mencionados juristas precisan que el ordenamiento jurídico peruano se encuentra entre los más receptivos en América Latina respecto de la aplicación del principio de primacía de la realidad, puesto que ha alcanzado mayor desarrollo y aplicación normativa, al punto de influir no solo en la legislación laboral directa, sino también en disposiciones de naturaleza indirectamente vinculada al ámbito laboral e incluso en sectores jurídicos distintos, ejemplo de ello es la presencia en la Ley General de Inspección del Trabajo mencionada anteriormente.

Establecida la definición del principio previamente citado, se procederá al análisis del primer problema jurídico, consistente en determinar si la aplicación del principio de primacía de la realidad ha sido correcta, con el fin de determinar si el trabajador cumplía con los elementos constitutivos de una relación laboral, siendo estos la subordinación, la dependencia económica y la continuidad en la prestación de servicios

Tal como se expuso en los antecedentes, el presente caso se configura a partir de la prestación de servicios por parte del trabajador a favor del Banco BBVA, en virtud de un contrato de locación de servicios, el cual, conforme a su naturaleza jurídica, se circunscribe al ámbito de aplicación del Derecho Civil, tal como fue señalado inicialmente. Sin embargo, atendiendo a lo previamente expuesto y en observancia del principio de primacía de la realidad, resulta indispensable examinar componentes de laboralidad para determinar la condición de Rodolfo Arsenio Ríos Elera.

En efecto, atendiendo al marco conceptual previamente desarrollado, corresponde examinar si, en la ejecución de los referidos contratos de locación de servicios, concurren los elementos esenciales propios del contrato de trabajo; en tal sentido, a efectos de establecer la naturaleza jurídica del vínculo contractual existente entre las partes, es necesario tener presente, que si bien estos suscribieron contratos de locación de servicios, la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra sujeta al marco jurídico establecido, así nuestra Carta Magna en su artículo segundo en el inciso catorce y quince, respectivamente, reconoce la libertad de contratar para fines lícitos, en la medida que no se opongan al orden público, así como el derecho a trabajar conforme a lo establecido por la norma, del mismo modo, en el inciso segundo de su artículo veintiséis, se reconoce el principio de irrenunciabilidad de la relación laboral, así como de los derechos conferidos por la Constitución y la Ley, en tal sentido, al aplicar el principio de primacía de la realidad, se verifica que, en el desarrollo del contrato de locación de servicios, se han manifestado en la práctica las características fundamentales de una relación laboral, esto es, la prestación personal, la remuneración y la subordinación, debe concluirse que la relación entre el señor Rodolfo Ríos y el Banco BBVA reviste naturaleza laboral.

En este punto, cabe recordar al jurista Américo Plá Rodríguez, para quien, conforme a dicho principio, en caso de presentarse contradicciones entre lo que sucede en la realidad y lo estipulado en acuerdos formales, deberá otorgar primacía a los hechos (1978). En ese sentido, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los documentos que sustentan la celebración de contratos de naturaleza civil, mercantil u otra distinta a la laboral tienen

únicamente un valor presuntivo y no determinante. Tal valor se ve desvirtuado cuando, al ser confrontados con los hechos reales y concretos que caracterizan la prestación de servicios, se acredita que dichos instrumentos contractuales han sido empleados como mecanismos de simulación o fraude con la finalidad de eludir las obligaciones y responsabilidades que emanan del ordenamiento jurídico laboral.

En esa línea, como ha señalado expresamente Arévalo Vela “En este caso se deberá declarar la existencia de un contrato de trabajo y reconocer al trabajador los derechos que le corresponden con arreglo a Ley” (Arévalo, 2018, p.11). Principio que ha sido recogido en el primer párrafo del artículo 4° de la LPCL, cuando esta norma establece que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (1997). Esta presunción refuerza la protección del trabajador frente a formas de contratación que pretendan encubrir una relación laboral real.

Habiéndose expuesto la necesidad de examinar con carácter prioritario la concurrencia de los presupuestos básicos que determinan la configuración de un vínculo laboral: la ejecución personal de labores, la remuneración y la subordinación jurídica, corresponde proceder al análisis detallado de dichos presupuestos a efectos de determinar la real naturaleza jurídica de la relación jurídica constituida entre los sujetos contratantes.

En lo concerniente al elemento de prestación personal, del examen de los medios probatorios aportados por el demandante se advirtió que Rodolfo Ríos prestó servicios como perito agrícola, durante el período 01 de junio de 2007 al 28 de febrero de 2015, se encuentra acreditado con los recibos por honorarios obrantes de fojas ochocientos cuarenta y cinco a novecientos uno, así como con los contratos de locación de servicios que obran de fojas dieciocho a veintiuno. Por tanto, al evidenciarse que Rodolfo Ríos realizaba estas funciones de forma personal se origina, tal como se ha indicado con anterioridad, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley N.º 29497, la acreditación de la prestación personal de servicios conlleva la presunción legal de la existencia de una relación laboral de carácter indeterminado.

Sumado a ello, debo añadir que la labor desarrollada no ha sido objeto de controversia; por el contrario, dicha actividad ha sido debidamente acreditada mediante los Recibos por Honorarios que obran en autos, específicamente de fojas 845 a 901, así como a través de los informes incorporados al expediente, que se encuentran en el rango comprendido entre las fojas 24 y 399.

En relación con la remuneración, obran en autos los recibos por honorarios que corren de fojas 845 a 901, correspondientes al periodo comprendido entre julio de 2007 y el año 2012, en los cuales se consigna que el señor Rodolfo Ríos percibió pagos por los montos de S/ 1,250.00 y S/ 1,750.00, percibiendo como última retribución la suma de S/ 5,000.00, a partir del mes de noviembre del año 2012; Dicho elemento acredita la ininterrupción en la prestación de servicios por parte del demandante en beneficio de la demandada. No obstante, los montos percibidos por el trabajador, aun cuando se presenten bajo la apariencia de una retribución distinta, deberán ser considerados como remuneraciones en tanto se verifique la presencia de subordinación, de conformidad con el principio de primacía de la realidad, que otorga prevalencia a los hechos efectivamente verificados.

Respecto al elemento de la subordinación, atendiendo a lo previamente señalado, el Tribunal Constitucional ha desarrollado en reiteradas sentencias la subordinación como elemento esencial de un contrato de trabajo, como por ejemplo así lo señala en el fundamento jurídico 8 de la Sentencia recaída en el Exp. N° 1846-2005-PA/TC cuando señala: "...Así, en caso de que se acredite la existencia de un trabajo subordinado consistente en la actitud por parte del comitente de impartir órdenes a quien presta el servicio, o en la fijación de un horario de trabajo para la prestación del servicio (..) indudablemente se estará ante un contrato de trabajo, así se le haya dado la denominación de contrato de locación de servicios (...)". Cabe destacar que, en el presente caso, el elemento en controversia lo constituye la subordinación. En relación con lo expuesto, corresponde precisar que, en el caso de autos, se han evaluado los indicios que posibilitaron fundamentar la presunción de la existencia de una relación de carácter laboral, los cuales, conforme al principio de primacía de la realidad, han sido valorados atendiendo a los hechos constatados y no únicamente al contrato de locación de servicios inicialmente suscrito, tal como lo sostuvo la entidad

demandada, Banco BBVA. No obstante, debe resaltarse que el análisis conferido al elemento de la subordinación podría admitir ciertas precisiones, razón por la cual será desarrollado en un apartado específico.

Resulta pertinente señalar que, en el ámbito procesal, el principio de primacía de la realidad se expresa mediante el principio de veracidad, consagrado en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497; En aplicación de dicho principio, el juez laboral no debe ceñirse únicamente a la verdad formal contenida en los documentos suscritos por las partes, sino que debe procurar arribar a un conocimiento que refleje la realidad efectiva, atendiendo a que los hechos prevalecen frente a las simples apariencias.

En una segunda etapa, se procederá a la evaluación de los elementos jurídicamente relevantes que permiten acreditar la existencia del vínculo de subordinación dentro de la relación contractual. Conforme a lo desarrollado debe adicionar que en la sentencia de casación objeto de examen se evalúa la segunda cláusula del contrato de locación de servicios donde se aprecia que el locador “se compromete a prestar al banco el servicio de asesoramiento técnico en el área agrícola en lo que se refiere a controles, seguimientos, evaluaciones y cancelaciones de los créditos otorgados por el banco”. Asimismo, se añade que el locador tendrá la obligación de mantener informado al banco respecto del proceso cultural vinculado al crédito agrícola otorgado a los clientes agricultores. En tal sentido, se deja constancia de que el señor Rodolfo Ríos procedía a la emisión regular de informes en el contexto del ejercicio de sus funciones.

En la misma línea, se analiza la cláusula quinta, la cual establece que el locador asume la obligación de supervisar, una vez realizada la cosecha, su comercialización con conocimiento del banco, hasta que se produzca la extinción del crédito. Sobre este punto en la Casación Se señala que Rodolfo Ríos no únicamente emitía reportes, sino que asimismo se encargaba de supervisar el proceso de la comercialización de la cosecha con conocimiento del banco demandado, por tanto, se concluye que desempeñaba labores que excedían las propias de un perito agrícola. A efectos de completar el análisis, corresponde

añadir que el cargo de perito agrícola se encontraba desarrollado en el Manual de créditos agrícolas/ ganadería y molinos de arroz emitido por el banco BBVA, que obra en fojas 713 a 728.

En relación con este extremo, corresponde señalar que la inclusión del cargo de perito agrícola en el Manual previamente mencionado constituye un indicio relevante de subordinación, así como de la necesidad permanente del referido puesto en la estructura funcional de la entidad. A ello se suma que, conforme se ha indicado, el señor Rodolfo Ríos ejecutaba funciones de coordinación y gestión, lo cual implica una transgresión a los términos pactados. Específicamente, realizaba labores de supervisión en la comercialización de la cosecha, función que, al estar sujeta a directrices institucionales, revela elementos propios de subordinación. En tal sentido, resulta posible afirmar que ciertas funciones, por su propia naturaleza, no pueden ser legítimamente realizadas mediante un contrato de locación de servicios, en tanto demandan subordinación para su desarrollo, lo que revela la presencia de un vínculo de naturaleza netamente laboral.

Además, conforme a lo indicado, en foja 489, en fecha 21 de octubre de 2011, se advierte la remisión de un correo electrónico por parte de la dirección *mzapata@grupobbva.com.pe*, en el cual se solicita el envío de los datos del vehículo que el señor Andrés Subido deseaba adquirir, así como el correspondiente cronograma de pagos; lo que permite evidenciar que el involucrado no solo realizaba seguimiento de créditos, sino que además estaba al tanto del cronograma de pagos de los clientes.

De igual forma, en el correo electrónico que corre a foja 621 del 3 de febrero de 2014 remitido por *jrchavez@bbva.com* se requirió de forma expresa al señor Rodolfo visitar el jueves 6 de febrero a los clientes indicados en la lista adjunta. Asimismo, le requería que, en ciertos casos de operaciones refinanciadas y procesos judiciales, se encargará de coordinar la ruta. Por tanto, se puede determinar la subordinación. En el presente correo se evidencia el ejercicio del poder de dirección, en la medida en que, bajo las implicancias de este, se dispone que el señor Rodolfo ejecute una tarea concreta, dentro de un horario

previamente establecido y con un grupo de clientes designado por su superior. Ello se vincula directamente con el deber de obediencia al poder de dirección. Cabe resaltar que, como se mencionó inicialmente, dicha atribución se fundamenta en el principio de libertad de empresa y en la prerrogativa del empleador de conducir el rumbo de la organización, estando facultado para dirigirla en función de alcanzar su mejor conducción.

De manera concordante, el Tribunal Constitucional ha precisado, mediante el fundamento jurídico 8 de la Sentencia emitida en el Expediente N.º 1846-2005-PA/TC, que cuando se acredite un trabajo subordinado, evidenciado a través de la facultad del comitente para impartir instrucciones al prestador del servicio o para fijar una jornada de trabajo, entre otros indicios, se configurará, sin lugar a dudas, la existencia de un vínculo laboral, aún cuando este haya sido encubierto mediante la suscripción de un contrato de locación de servicios.

En tal sentido, si en una relación de índole aparentemente civil concurren los tres elementos esenciales de la relación laboral, prestación personal de servicios, remuneración y subordinación, nos encontramos, sin lugar a duda, frente a una relación laboral encubierta, resultando de aplicación el principio de primacía de la realidad, especialmente cuando el comitente ejerce facultades propias del empleador, como el poder de dirección y el poder sancionador.

En este contexto cabe citar lo regulado en el artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo -Ley N° 29497, que prescribe: "(...) 23.1. La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (...), constituyendo la excepción a la regla general de la carga de la prueba, los siguientes supuestos: "(...) según el inciso 2 del citado artículo, al acreditarse la prestación personal de servicios, opera la presunción legal de la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, de acuerdo con el principio de primacía de la realidad, salvo que la parte demandada, en su condición de empleadora, logre desvirtuarla mediante prueba en contrario.

En tal sentido, conforme al artículo 23° numeral 4 corresponde al demandado, identificado como empleador, asumir la carga probatoria respecto de: a) el pago de las contraprestaciones debidas; b) el cumplimiento de las normas legales laborales; c) el cumplimiento de las obligaciones contractuales asumidas; y d) la extinción o inexigibilidad de dichas obligaciones, conforme a las reglas de distribución de la carga de la prueba establecidas en el citado cuerpo normativo.

Idoneidad y suficiencia de los medios probatorios

En tercer lugar, resulta necesario evaluar la idoneidad y suficiencia de los medios probatorios, incluyendo comunicaciones digitales como correos electrónicos, para demostrar la configuración de un vínculo laboral. No obstante, para evaluar este punto, se requiere tener una visión más amplia de lo que es la prueba, la cual puede definirse como el conocimiento encaminado a establecer la comprobación de un juicio o hecho. En este marco, el objeto de prueba constituye el hecho cuya verificación se persigue y sobre el cual recae el juicio. . Por su parte, la fuente de prueba es el hecho que el juez utiliza para acceder a la verdad, el cual debe ser necesariamente anterior y externo al proceso, es decir, debe haber ocurrido en un momento y lugar determinado, y con anterioridad al proceso.

Por lo acotado, el medio de prueba es el vehículo jurídico concebido en la ley para transitar desde la fuente de prueba al objeto de prueba; es en ese punto donde la prueba se incorpora mediante alguno de los medios reconocidos por el ordenamiento jurídico. En cuanto a la finalidad de la prueba, esta posee una capacidad corroborativa de los hechos, basada en la verdad como correspondencia, es decir, permite ubicarnos entre lo afirmado y lo acontecido en la realidad. En este sentido, una proposición es verdadera cuando se ajusta a los hechos, atribuyéndole a esta verdad un carácter objetivista.

Sin embargo, lo que interesa en el proceso judicial es la verdad objetiva, con independencia de la verdad sostenida por las partes, bajo una visión relativa en la que no existe una verdad absoluta. La prueba cumple así un rol epistémico, orientado a la búsqueda de la verdad, aunque no en términos absolutos.

Esta búsqueda debe tener en cuenta tres criterios: verdad por correspondencia, verdad relativa y verdad objetiva. Sin perjuicio de ello, también es válido asumir que la prueba puede cumplir un rol no necesariamente racionalista, sino una concepción persuasiva de la prueba. Sobre ello existen dos concepciones principales: una racionalista, que supone el compromiso de buscar la verdad mediante principios, razonamientos de carácter inductivo y probabilístico; y otra persuasiva, que se enfoca en el estado mental del juzgador. No obstante, hay que considerar que “el juez tiene la facultad de ordenar los actos necesarios para el esclarecimiento de los hechos”, ordenar de oficio los medios probatorios que estime necesarios para formar su convicción, según el artículo 194 del Código Procesal Civil (Ariano,2001, pág.76).

Sin perjuicio de ello, el derecho fundamental a probar se configura con una estructura compleja que incluye diversas prerrogativas procesales. Entre ellas, se halla el derecho a ofrecer medios probatorios, consistente en la posibilidad de incorporarlos al proceso, el derecho a que tales medios sean admitidos, siempre que cumplan con los requisitos legales; el derecho a que tales medios sean admitidos y debidamente actuados, siendo esta etapa de especial relevancia; el derecho a la valoración de los medios de prueba actuados, pese a que en la práctica no todos reciben adecuada valoración; y el derecho a la salvaguarda de los medios de prueba.

En cuanto al derecho a ofrecer, cabe precisar que no se limita al ofrecimiento oportuno, sino que comprende las formas de incorporación de medios probatorios al proceso judicial o arbitral. Dentro de este marco, se encuentra la exhibición de documentos, que permite que algunos de estos sean aportados por terceros o por la contraparte, lo cual puede generar una indebida transferencia de la carga probatoria, incurriéndose incluso en una denominada “prueba diabólica”, esto es, cuando se intenta forzar la presentación de una prueba bajo determinados términos. Asimismo, se reconoce la aportación de documentos como una fase propia del arbitraje, posterior a la demanda y contestación, y caracterizada por réplicas y dúplicas.

En cuanto al derecho a la admisión de los medios probatorios, este responde a un mecanismo de filtración previa y se rige por diversos principios. El principio

de pertinencia demanda que el medio probatorio mantenga una conexión lógica con la pretensión. Por otro lado, el principio de utilidad permite desechar aquellos medios que resulten innecesarios o redundantes, en especial frente a hechos no controvertidos. El principio de oportunidad, a su vez, establece el momento procesal oportuno para el ofrecimiento de los medios probatorios, el cual, como regla general, se sitúa en la etapa postulatoria. Cabe resaltar que, en casos excepcionales, podrán presentarse posteriormente, siempre que se trate de un hecho nuevo o de un medio probatorio que no pudo ser conocido anteriormente, lo cual debe acreditarse debidamente. Esta exigencia responde al principio de preclusión, conforme al cual cada etapa del proceso tiene un momento determinado, sin posibilidad de retroceso, salvo que exista un vicio.

En cuanto al derecho a que se actúen los medios probatorios, todos aquellos que han sido admitidos deben ser respecto del derecho a la actuación de los medios probatorios, al haber superado la etapa de admisibilidad. Ello implica su intervención en audiencia, mediante interrogatorio de testigos, presentación de documentos, realización de pericias, entre otros. Sin embargo, corresponde a los juzgadores determinar qué medios serán efectivamente actuados.

Asimismo, el derecho a que se valoren los medios probatorios impone el deber de que los juzgadores evalúen aquellos medios que han sido admitidos y actuados. La valoración se desarrolla desde el inicio del proceso, mediante el conocimiento progresivo del caso. Este derecho se encuentra sustentado en el principio de unidad de la prueba, que exige una valoración conjunta; en el principio de inmediación, que impone la valoración personal por parte del juzgador; y en el principio de comunidad, conforme al cual la prueba puede beneficiar a cualquiera de las partes, sin importar quién la haya ofrecido.

Finalmente, el derecho de salvaguarda de la prueba es un principio procesal que garantiza a las partes la posibilidad de asegurar, conservar y proteger los medios probatorios necesarios para la defensa de sus derechos, incluso antes o fuera de un proceso judicial.

Enfocándonos en el caso, debo precisar que conforme a la inversión de la carga probatoria, correspondía al Banco BBVA desacreditar la alegada subordinación

por la parte demandante, quien, conforme a los recibos por honorarios obrantes en fojas a novecientos uno cumplió con la carga probatoria de la prestación de servicios que le impone el artículo 23.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por su lado la demandada en su escrito de contestación alega que no ha habido subordinación, en esa postura correspondía, como se ha dicho, conforme a la inversión de la carga probatoria que le impone el artículo 23.4° de la ley precitada, desacreditar lo alegado por la demandante, sin embargo no ofrece medio probatorio que lo desvirtúe.

No obstante, corresponde indicar que dicho aspecto no constituye el único punto a ser objeto de análisis, en tanto la presente casación permite dirigir la atención hacia la valoración efectuada respecto de los correos electrónicos presentados como medio probatorio. En efecto, tales documentos han sido valorados de forma implícita en sede casatoria, extrayéndose de ellos información relevante que coadyuva a establecer la concurrencia del elemento de subordinación.

Sumado a lo anterior, a la hora de valorar se debe considerar si existe un adecuado equilibrio entre el control de la actividad laboral y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador (López & Ramos, 2020, p. 387). Relacionando lo expuesto con el desarrollo del caso, debemos resaltar que, en la sede de primera instancia, específicamente en el Juzgado Especializado de Trabajo Supraprovincial de la Corte Superior de Justicia de Sullana, se concluyó que no se acreditaron todos los elementos configurativos del vínculo laboral de naturaleza indeterminada, al considerar que el demandante no logró acreditar de forma adecuada el componente esencial de la subordinación. Tal discrepancia conduce a cuestionar el ejercicio del derecho a la valoración de la prueba, en la medida en que ésta, en la primera etapa del proceso, no habría sido apreciada con la exhaustividad debida, a diferencia de lo ocurrido en sede casatoria.

Asimismo, en relación con la fiscalización del contenido de las comunicaciones electrónicas del trabajador como correos electrónicos institucionales, corresponde aplicar el juicio de ponderación entre el derecho de la inviolabilidad

de las telecomunicaciones y el derecho laboral en el sentido más básico, el ser reconocido como trabajador.

En tal sentido, cualquier revisión del correo electrónico institucional deberá observar los principios de legalidad, necesidad, idoneidad y proporcionalidad, con respeto irrestricto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Para ello, se analiza si existe una relación de coherencia y pertinencia entre el acto de fiscalización y el objetivo empresarial que se busca resguardar; determinar si la medida elegida es la menos lesiva posible frente a otras alternativas igualmente eficaces para alcanzar el fin legítimo pretendido; y valorar el nivel de afectación al derecho fundamental del trabajador y la importancia del bien jurídico o interés constitucional que se pretende proteger.

En el presente caso, estimo que los correos electrónicos constituyen un elemento probatorio fundamental para sustentar la concurrencia del componente de subordinación, en atención al contenido que en ellos se consigna. No obstante, al efectuar un análisis mediante un test de proporcionalidad básico, se advierte que la incorporación y valoración de dichos correos no vulnera derecho fundamental alguno, ni de la entidad empleadora ni del trabajador remitente. Por el contrario, dichos medios probatorios contienen información relevante que permite evidenciar una relación laboral encubierta bajo una figura contractual propia del derecho civil.

Cabe añadir que según lo desarrollado por Ledesma el documento con soporte electrónico puede generar un grado suficiente de convicción probatoria, conforme a las reglas propias de la informática y al principio de libertad probatoria. Asimismo, la información transmitida por medios electrónicos, como Internet, puede ser considerada como un indicio probatorio, cuya eficacia puede incrementarse si existe un reconocimiento tácito en el proceso o si, al ser confrontada con otros documentos públicos o privados, se advierte que estos hacen referencia al mismo contenido (2016). En consecuencia, se advierte que, a través del desarrollo doctrinario y como resultado de la masificación en el uso de herramientas electrónicas, tales como los correos electrónicos, se introducen no solo nuevos cuestionamientos jurídicos, sino también oportunidades relevantes para garantizar un ejercicio más preciso y efectivo del derecho.

Supuestos de desarrollo

Habiendo finalizado el análisis de los problemas jurídicos hallados se continuará añadiendo nuevas propuestas; En esa línea, según Uriarte y Álvarez, en su texto “Crítica de la subordinación”, se sostiene que la subordinación y la ajenidad continúan siendo dos de las características esenciales del tipo de trabajo regulado por el Derecho del Trabajo.

En ese sentido, la existencia de subordinación no debe basarse únicamente en aspectos como el cumplimiento de un horario fijo, la realización de labores dentro del local de la empresa o la atención directa a órdenes, ya que tales circunstancias están siendo modificadas por modalidades emergentes, como el teletrabajo. De lo expresado, se afirma que la subordinación debe ser revisada a la luz de las nuevas realidades laborales. Por tanto, se propone que un enfoque moderno para determinar la subordinación se centre en la dependencia personal del trabajador respecto a las instrucciones y el control ejercidos por el empleador, incluso si las labores se realizan fuera del establecimiento de la empresa.

Sumado a lo anterior, presente caso conviene agregar que la incorporación al cargo de perito agrícola en el Manual de créditos agrícolas/ ganadería y molinos de arroz emitido por el banco BBVA es un claro indicio de que el cargo estaba inmerso de forma directa en la estructura funcional y orgánica de la organización de la empresa. Por tanto, resulta pertinente señalar que, conforme a lo establecido en la Recomendación N.º 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la existencia de una relación de trabajo debe determinarse a partir de ciertos indicios objetivos que reflejen las condiciones reales en que se presta el servicio. En particular, el artículo 13 de dicha Recomendación propone dos elementos relevantes para dicho análisis: **i)** que la persona preste servicios en el marco de la organización del empleador, y **ii)** que no asuma los riesgos financieros o comerciales propios de la actividad económica. Por lo cual, al encontrarse inmerso el cargo de perito agrícola en el Manual de banco en mención se estaría cumpliendo con el primer ítem.

Para tal fin, analizaremos un manual análogo, siendo este, el Manual de Normas y Procedimientos de Crédito Agropecuario del Banco de Desarrollo del Perú,

donde se aprecia que la labor ejercida por el señor Rodolfo se desarrolla en el marco inicial:

“Una vez que se ha comprobado en la evaluación preliminar de primer contacto el potencial del cliente, se procede con la visita de verificación de campo, la cual representa la primera fase de la evaluación crediticia y es la fuente de información para tomar la decisión sobre el otorgamiento del crédito. Esta fase está a cargo y es responsabilidad del Oficial de Crédito Agropecuario (en adelante, OCA).” (COFIDE: 2015)

Sin embargo, al realizar una revisión exhaustiva se halla que este puesto es análogo al cargo de perito agrícola desempeñado por el demandante, por lo cual desarrollaba las siguientes funciones:

“Basado en toda esta información recolectada en la visita de campo como en la domiciliar, el OCA conduce el:

Estudio técnico de las actividades agropecuarias existentes.

Estado de Pérdidas y Ganancias de los Ingresos, Egresos y Gastos.

Flujo de Caja Agropecuario de todos los Ingresos, Egresos y Gastos.

Chequeo Cruzado de toda la Información Recopilada.

Información acerca de la familia (gastos familiares) y partes relacionadas.”
(COFIDE: 2015)

Sin embargo, Rodolfo Ríos desarrolla una labor aún más profunda y vinculada a todo el proceso de producción. Para analizar las funciones aludidas vamos a recurrir a la segunda cláusula del contrato de locación de servicios donde se aprecia que el locador “se compromete a prestar al banco el servicio de asesoramiento técnico en el área agrícola en lo que se refiere a controles, seguimientos, evaluaciones y cancelaciones de los créditos otorgados por el banco”; asimismo, se añade que el locador tendrá la obligación de mantener informado al banco respecto del proceso cultural vinculado al crédito agrícola otorgado a los clientes agricultores, por lo cual se emitían informes regularmente.

Además, en la cláusula quinta se menciona que el locador asume la obligación de supervisar, una vez realizada la cosecha, su comercialización con conocimiento del banco, hasta que se produzca la extinción del crédito.

Por lo resultado con anterioridad, se agrega que las funciones están vinculadas a tareas de supervisión e incluso podemos vincularlo a la posición de un cargo de confianza.

Respecto de los trabajadores de confianza, siendo artículo 43 establece que “trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Por lo cual, analizando lo requerido y en base a lo fundamentado con los medios probatorios se determina que i) Rodolfo laboraba de la mano con personal de dirección, ii) Tenía acceso a información confidencial de la entidad y iii) Los informes emitidos son de relevancia fundamental para las decisiones de la empresa. En consecuencia, y conforme al análisis previamente expuesto, su desempeño podría enmarcarse dentro de la categoría de trabajador de confianza, en los términos establecidos por la normativa laboral vigente.

Los criterios expuestos permiten identificar situaciones en las que, pese a la apariencia formal de un contrato civil o comercial, subyace una verdadera relación laboral. La integración funcional del trabajador a la estructura organizativa del empleador y la ajenidad en los riesgos constituyen así elementos sustanciales para calificar jurídicamente el vínculo, en concordancia con el principio de primacía de la realidad reconocido por la OIT y por diversos ordenamientos laborales nacionales.

A partir de los planteamientos previos, y con el fin de alcanzar una mejor resolución del caso, se propondrán una serie de supuestos que permitirán abordar el análisis de manera más concreta y detallada.

Como primer supuesto, si en el caso se hubiese entregado un fotocheck y asignado un correo electrónico de la cuenta corporativa al señor Rodolfo Arsenio, a fin de que los clientes puedan identificarlo por desempeñar un cargo de constante comunicación con los usuarios, corresponde formular los siguientes cuestionamientos: ¿El fotocheck y el correo electrónico “significan mucho” para definir la existencia de un contrato de trabajo? ¿Un locador de servicios no podría tener un fotocheck o poseer un correo electrónico? Respondiendo a ello, estos elementos pueden constituir un indicio de una relación laboral, en tanto podría evidenciar que el trabajador se encuentra sometido a la organización del empleador, lo cual reviste un significado relevante más allá de su apariencia formal.

Sin embargo, para ser considerado trabajador se deben acreditar ciertos elementos esenciales: la subordinación, la prestación personal de servicios y la percepción de una remuneración. En ese sentido, resulta pertinente recordar que el artículo 1764 del Código Civil reconoce que un locador de servicios puede percibir una retribución económica. No obstante, el fotocheck y correo electrónico pueden ser interpretados como herramientas provistas por el centro de labores, reconociendo a quien lo porta como parte integrante de la organización. Ello se vincula directamente con los dos criterios fundamentales desarrollados en clase en torno al artículo 13 de la Recomendación 198 de la OIT: que el sujeto sea parte de la organización y que no asuma riesgos financieros, lo cual guarda estrecha relación con el principio de ajenidad.

En consecuencia, la portación de un fotocheck por parte de un locador de servicios podría ser interpretada como un indicio de desnaturalización del vínculo civil, configurándose en los hechos una relación de naturaleza laboral que implicaría su inclusión en la planilla de la empresa y, por ende, la adquisición de la condición jurídica de trabajador. Esta interpretación se complejiza si consideramos que, pese a ejercer funciones de un perito agrícola, el señor Rodolfo Arsenio no se encontraba registrado en planilla.

Se debe resaltar la importancia del principio de primacía de la realidad, el cual debe aplicarse en situaciones como la evaluada, cuando existe una discordancia entre lo formal (contrato de locación) y lo que realmente ocurre en la práctica. En este caso, pese a que Rodolfo Arsenio figura como locador, ejercía funciones que excedían las propias de dicho régimen y percibía un pago por ello. La eventual entrega de un fotocheck y correo electrónico solo reforzaría dicha conclusión.

Bajo los parámetros expuestos, resulta pertinente considerar la posibilidad de que el demandante, Rodolfo, haya desarrollado sus funciones utilizando un teléfono celular proporcionado por la empresa con la finalidad de mantener comunicación directa con los clientes. En ese sentido, corresponde señalar que, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 20 de marzo de 2019, recaída en el Expediente N.º 04375-2017-PA/TC, para determinar si existió una relación laboral encubierta mediante un contrato de naturaleza civil, corresponde al juzgador verificar la concurrencia de alguno de los indicios de laboralidad, evaluados de forma alternativa y no acumulativa, entre los cuales se encuentra el suministro de herramientas y materiales para la prestación del servicio, así como el pago de una retribución periódica (Tribunal Constitucional del Perú, 2019).

Por tanto, la entrega del equipo celular como instrumento necesario para el cumplimiento de las funciones encomendadas, constituye un elemento que refuerza la existencia de una relación laboral, en tanto se configura uno de los criterios materiales definidos por el máximo intérprete de la Constitución para identificar la presencia de subordinación y ajenidad, elementos esenciales de una relación de trabajo.

Como segundo supuesto, se plantea si la asignación de un lugar determinado y el establecimiento de un horario fijo por parte de la empresa pueden constituir indicios de subordinación, característicos de una relación laboral. Al respecto, Ugaz sostiene que el contrato de trabajo se caracteriza por la determinación de elementos esenciales como la jornada, el lugar de prestación de servicios, las funciones, la forma de pago y la duración del vínculo.

Si bien es cierto que tanto en los contratos laborales como en los contratos civiles de locación de servicios pueden pactarse un lugar y un horario de prestación, en el análisis de indicios de laboralidad tales elementos no deben ser valorados de forma aislada, sino en conjunto con otros factores concurrentes. En ese marco, el lugar de prestación de servicios puede constituir un indicio relevante de subordinación, aunque no es, por sí solo, determinante.

Asimismo, debe considerarse la existencia de ajenidad en los riesgos, entendida como la situación en la que el trabajador no asume el riesgo económico del negocio o actividad, sino que este recae íntegramente sobre el empleador. Esta característica refuerza la naturaleza laboral del vínculo, en tanto revela la desvinculación del trabajador respecto de los resultados económicos del servicio, lo cual es propio de una relación de subordinación jurídica.

Asimismo, en concordancia con lo establecido en la sentencia de fecha 20 de marzo de 2019, recaída en el Expediente N.º 04375-2017-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado que la ejecución de la prestación dentro de un horario previamente fijado constituye un indicio de laboralidad (Tribunal Constitucional del Perú, 2019), en tanto refleja la existencia de un elemento de subordinación temporal característico de una relación de trabajo.

Como un tercer supuesto, se plantea si la asunción de gastos por parte de la empresa, como transporte, viáticos o alimentación, constituye un indicio de subordinación que permita calificar la relación como laboral. En tal sentido, en el supuesto en que la empresa hubiera asumido gastos de transporte, viáticos o alimentación del locador, corresponde cuestionarse si tal conducta es propia de un contrato de trabajo y si resulta relevante que ello se haya producido de forma excepcional.

Al respecto, el artículo 19 del Decreto Legislativo N.º 728 Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece los conceptos que no se consideran parte de la remuneración, incluyendo entre ellos el transporte. No obstante, la cobertura de dichos gastos no debe interpretarse como un hecho aislado o meramente excepcional cuando dicha práctica se verifica de manera recurrente o responde a una lógica organizacional que denote control y dirección por parte del empleador.

Como cuarto supuesto, se plantea si el otorgamiento de felicitaciones por parte de la empresa al prestador de servicios, en reconocimiento al cumplimiento de sus labores, puede constituir un indicio de subordinación, al evidenciar el ejercicio del poder de dirección y control sobre la actividad desarrollada. Este supuesto se plantea particularmente en atención a su frecuente ocurrencia en el sector bancario, ámbito en el que es común que las entidades empresariales emitan comunicaciones de felicitación.

En efecto, la expresión de reconocimiento por parte del empleador implica una valoración del desempeño del trabajador a favor de los intereses de la empresa, lo cual presupone la ejecución de una actividad humana productiva en el marco de una organización. Si bien tradicionalmente dicha productividad se ha vinculado con la generación de medios de subsistencia, su concepto ha evolucionado para abarcar también fines vinculados al desarrollo profesional y al reconocimiento social.

En este contexto, la felicitación otorgada por la empresa podría interpretarse como una manifestación del vínculo funcional existente entre la persona y la organización, configurando así un indicio adicional de subordinación, relevante para efectos de la calificación jurídica del vínculo en virtud del principio de primacía de la realidad.

En suma, a lo anterior, de conformidad con lo establecido en la sentencia de fecha 20 de marzo de 2019, recaída en el Expediente N.º 04375-2017-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que, a efectos de determinar la existencia de una relación laboral encubierta bajo la apariencia de un contrato de naturaleza civil, corresponde verificar si, en la realidad de los hechos, se configura alguno de los indicios de laboralidad. Es así como, entre dichos indicios, se contempla el ejercicio de control por parte del empleador respecto a la ejecución de la prestación o sobre la forma en que esta se desarrolla (Tribunal Constitucional del Perú, 2019). Es así que dicho criterio resulta plenamente aplicable al caso materia de análisis.

VI. CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

- Crisis del principio de subordinación: La actual crisis del principio de subordinación refleja una manifestación concreta de la crisis estructural del derecho del trabajo, derivada de la transformación profunda de las relaciones laborales provocada por la globalización, el avance tecnológico, la reorganización productiva y la diversificación de las formas de prestación de servicios.
- Fuga del derecho del trabajo: En las últimas décadas, se ha evidenciado una tendencia creciente a la evasión del régimen laboral mediante la descentralización productiva, como la subcontratación, tercerización, externalización o el uso de contratos civiles o comerciales. Estas prácticas muchas veces buscan disimular relaciones laborales reales bajo formas jurídicas que ocultan la subordinación existente.
- Desnaturalización del vínculo laboral: Estas modalidades contractuales o empresariales se utilizan, en no pocos casos, para encubrir vínculos laborales sustantivos y evitar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del derecho del trabajo, vulnerando con ello el principio de primacía de la realidad.
- Extensión del ámbito protector del derecho del trabajo: Resulta jurídicamente necesario ampliar el alcance del derecho del trabajo a quienes, pese a estar formalmente excluidos, se encuentran en una situación de subordinación económica o dependencia funcional, permitiendo su tutela mediante mecanismos normativos que reconozcan su posición estructuralmente débil.
- Reconfiguración de los criterios de laboralidad: Ante la insuficiencia del concepto tradicional de subordinación, se hace imprescindible revisar los

criterios de calificación del vínculo laboral, incorporando elementos como la ajenidad, la dependencia económica y la inserción organizativa como indicadores relevantes.

BIBLIOGRAFÍA

Abramovich, V., & Courtis, C. (1997). Futuros posibles: el derecho laboral en la encrucijada. *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, 2(1), 149-176.

Ariano, D. (2001). Prueba y preclusión. Reflexiones sobre la constitucionalidad del Proceso Civil peruano. *Ius et veritas*, (23), 72-82.

Balaguer, M. L., & Moragues, F. R. (2020). Derecho a la intimidad ya la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral. In *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)* (pp. 387-424). Tirant lo Blanch.

Brignoni, H. F. (2001). Los límites a la protección del trabajo El concepto de subordinación frente a las nuevas realidades. *Gaceta Laboral*, 7(1), 5-18.

Ccahuana, C. (2024). La subordinación en locación de servicios y reposición laboral con el principio de primacía de realidad en trabajadores del sector Privado – Arequipa 2022 [Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad César Vallejo].

Carballo A., & Villasmil, H. (2019). Recomendación 198 OIT sobre la relación de trabajo.

Chávez, A. (2019). Principio de primacía de la realidad de subordinación laboral por locación de servicios y la reposición laboral en trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, 2018. [Tesis de Grado, Universidad Privada Telesup].

Corporación Financiera de Desarrollo – COFIDE. (2015). *Manual de Normas y Procedimientos de Crédito Agropecuario – COFIDE II*. Lima: COFIDE.

Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, (2), 163-175.

Espinoza, J. (2017). La calificación del personal de dirección o de confianza: Entre los hechos y las formas. A propósito de la Casación Laboral N° 11137-2014-Lima. *Yachaq Revista de Derecho de la Universidad Nacional Antonio Abad del Cusco*, 8, 130-144.

Ferreiro, C. (2007). Dependencia económica y trabajo autónomo: Lecturas desde el derecho francés. *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte*, 14(2), 101–113.

Hernández, C. A. (2014). Subordinación, flexibilización y relaciones laborales encubiertas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(67), 519-530.

Ledesma, M. (2016). La prueba documental electrónica. *Foro jurídico*, (15), 17-25.

Manrique, Á. G., de Lama Laura, M. G., & Eslado, L. Q. (2016). *Manual de contratación laboral: Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). Informe trimestral del mercado laboral Situación del empleo 2023 Trimestre I.

Ordinola, J., Zegarra, E. (2014). *Las pensiones en el marco de la seguridad social en el Perú*. Defensoría del Pueblo Banco Interamericano.

Ospina, C., Betancourth, S. F. & Gonzalez, L. Y. (2019). La subordinación como elemento diferenciador entre contrato laboral y prestación de servicios. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10906/87600>

Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Depalma.

Sentencia N.º 00535-2009-PA/TC. (2005, 19 de mayo). Tribunal Constitucional. (Enrique Mondragón, S.)

Regueiro, C. F. (2007). Dependencia económica y trabajo autónomo: lecturas desde el derecho francés. *Revista de Derecho-Universidad Católica del Norte*, 14(2), 101-113.

Uriarte, O. E., & Álvarez, O. H. (2002). Crítica de la subordinación. *Ius Et Veritas*, (25), 281-295.

Vela, J. A. (2016). *Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo*. Instituto pacifico.

Wank, H. (1992). *Die rechtliche Struktur des Arbeitsverhältnisses: Zugleich ein Beitrag zur Lehre vom sozialen Typus*. *Archiv für die civilistische Praxis*, 192, 90–129.

NORMAS

- 1) Constitución Política del Perú.
- 2) Convenios núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- 3) Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (OIT).
- 3) Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 4) Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo.
- 5) Ley del régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial- Ley N°31110.
- 6) Ley Procesal del Trabajo- Ley N.º 29497. Diario Oficial El Peruano.
- 7) Ley de Inspección del Trabajo, Ley N.º 28806. Diario Oficial El Peruano.
- 8) Recomendación N.º 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 9) Sentencia N.º 1944-2002-AA/TC (2003, 28 de enero). Tribunal Constitucional. (Alva Orlandini. J)

10) Sentencia N° 03501-2006-PA/TC (2007, 5 de marzo). Tribunal Constitucional.
(Landa Arroyo. G)

11) Sentencia N.º 04375-2017-PA/TC (2019, 20 de marzo). Tribunal
Constitucional. (Blume Fortini, E.)

12) Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728. Ley de Productividad
y Competitividad Laboral





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

**CASACIÓN LABORAL N.° 31337-2019
SULLANA
Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. Para que un contrato por locación de servicios sea válido se debe acreditar que el trabajador no estuvo sujeto a subordinación; caso contrario se convierte en un contrato de duración indeterminada.

Lima, veintisiete de setiembre de dos mil veintidós

VISTA, la causa número treinta y un mil trescientos treinta y siete, guion dos mil diecinueve, **SULLANA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **BBVA Banco Continental**, mediante escrito del diecisiete de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas novecientos noventa a novecientos noventa y nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del dos de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas novecientos cincuenta y ocho a novecientos ochenta y dos, que **confirmó en parte la Sentencia apelada**, confirmaron el extremo que declaró infundada la tacha deducida contra la declaración testimonial, revocaron el extremo que declaró infundada la demandada, reformándola declararon fundada en parte la demanda, en consecuencia, reconocieron la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.° 728; en el proceso seguido por la parte demandante, **Rodolfo Arsenio Ríos Elera**, sobre **Reconocimiento de vínculo laboral y otro**.

CAUSAL DEL RECURSO

Por resolución del veintidós de marzo de dos mil veintidós, que corre de fojas ciento seis a ciento ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal: **infracción normativa por aplicación indebida de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728**,



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

CASACIÓN LABORAL N.° 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

aprobado por el Decreto Supremo N.° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- a) El actor mediante escrito del veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, que corre de fojas setecientos treinta y dos a setecientos cincuenta y seis, subsanado mediante escrito que corre en fojas setecientos sesenta y tres, interpone demanda solicitando que se declare la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos con la demandada; en consecuencia, que se le reconozca vínculo laboral ininterrumpido bajo el régimen laboral privado conforme al Decreto Supremo N.° 003-97-TR, desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince; además, pide el pago de la remuneraciones de los meses de octubre a diciembre de dos mil catorce y de enero a febrero de dos mil quince; el pago de beneficios sociales que le correspondan desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince; el pago de aportaciones previsionales, de salud y tributarias desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince, y la expedición de un certificado de trabajo desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince; más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.
- b) El Juzgado Especializado de Trabajo Supraprovincial de la Corte Superior de Justicia de Sullana, mediante Sentencia del once de julio de dos mil diecinueve, que corre de fojas novecientos diecinueve a novecientos treinta y dos, declaró infundada la demanda por considerar, que de la valoración de los medios probatorios, así como, de lo expuesto por las partes se concluye que no se han acreditado todos los elementos propios de un verdadero vínculo laboral de carácter indeterminado, toda vez que, el accionante no ha probado con suficiencia el componente esencial de la subordinación, el mismo que resulta ser



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

CASACIÓN LABORAL N.º 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

un elemento diferenciador de una relación de naturaleza laboral en contraste con una de naturaleza civil.

- c) La Sala Laboral Transitoria de la citada Corte, mediante Sentencia de Vista del dos de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas novecientos cincuenta y ocho a novecientos ochenta y dos, revocó la sentencia apelada en cuanto se declaró infundada la demanda, reformándola la declararon fundada en parte; en consecuencia, se reconoció la existencia del vínculo laboral del actor con la parte demandada por el periodo comprendido desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince, bajo las normas que regulan la actividad laboral privada conforme al Decreto Legislativo N.º 728 y, por tanto, se dispuso que la demandada pague al actor la suma de ciento veintisiete mil cuatrocientos cincuenta y tres y 70/100 Soles (S/127,453.70) por concepto de pago de remuneraciones de los meses de octubre a diciembre de dos mil catorce y de enero a febrero de dos mil quince, por gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y asignación familiar; más el pago de los intereses y costas, con lo demás que contiene; por considerar, entre otros argumentos, que de la revisión de los correos electrónicos, del Manual de créditos agrícolas/ganadería y molinos, y demás medios probatorios que corren en autos se determina que el banco demandado encubrió mediante un contrato de locación de servicios una verdadera relación de carácter laboral.

Segundo. Sobre la **infracción normativa por aplicación indebida de los artículos 4º y 9º del Decreto Supremo N.º 003-97-T R**, debemos decir, que la causal de aplicación indebida es denominada por parte de la doctrina como “error normativo de apreciación por elección”, se trata de la aplicación de una norma a hechos a los que esta no les corresponde (defecto de subsunción); la invocación de esta causal importa que la parte recurrente debe precisar cuál es la norma indebidamente aplicada, el por qué considera que esta no corresponde a los hechos analizados y cuál es la que debió aplicarse a los hechos objeto del proceso.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 31337-2019
SULLANA
Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

La mencionada norma jurídica establece lo siguiente:

[...]

Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna.

[...]

Artículo 9.- 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 [...].

Tercero. Con relación a la causal denunciada, la entidad recurrente, entre otros argumentos, sostiene que:

[...] si el Colegiado hubiera hecho una valoración correcta de los medios de prueba actuados y **no llegando a conclusiones que no se condicen** (*sic*) la realidad de los hechos, hubiera llegado a la conclusión de que no estamos en presencia de una relación laboral encubierta, **sino de una pura y estrictamente civil** al no advertirse evidencia y/o rasgo alguno del elemento más importante de una relación de trabajo, esto es, la subordinación; lo que a su vez implica una ausencia del ejercicio del poder de dirección del empleador cualesquiera de sus formas: dirigir, fiscalizar y/o sancionar.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Como puede verse, la no presencia de la subordinación en la relación contractual sostenida entre el BBVA y el demandante implica por lógica solo una cosa: que **dicha relación fue una netamente de carácter civil** [...].

Cuarto. De autos se verifica que el actor laboró del uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince, en el cargo de perito agrícola, lo que se corrobora con los recibos por honorarios que corren de fojas ochocientos cuarenta y cinco a novecientos uno, los contratos de locación de servicios que corren de fojas dieciocho a veintiuno, el Acta de Audiencia de Juzgamiento que corre de fojas novecientos siete a novecientos once, y demás medios probatorios que corren en autos.

Quinto. Cabe anotar que el contrato de locación de servicios se encuentra regulado en el artículo 1764° del Código Civil, donde se dispone lo siguiente:

[...]

Artículo 1764.- Por la locación de servicios el locador se obliga, **sin estar subordinado** al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución.

[...]. (El sombreado es nuestro)

De la interpretación literal del citado artículo se determina que este tipo de contrato se caracteriza por no presentar el elemento subordinación, el mismo que está relacionado al deber que tiene el trabajador de poner su empleador su fuerza de trabajo a disposición de su empleador para ser dirigida por éste en los términos acordados, conforme a ley, convenio colectivo o costumbre; este elemento es fundamental para establecer la diferencia entre una relación de naturaleza civil con una de naturaleza laboral; en consecuencia solo estaremos frente a un contrato de trabajo cuando se presenten los elementos esenciales del mismo señalados en el en el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR; es decir prestación personal de servicios, subordinación y remuneración.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sexto. En tal sentido, corresponde analizar, en el presente caso, si los contratos de locación de servicios suscritos por el actor con la parte demandada se han desnaturalizados por estar presentes los elementos esenciales de toda relación laboral, antes citados.

En cuanto a la **prestación personal de servicios**, la misma se encuentra acreditada con el contrato de locación de servicios, que corre de fojas dieciocho a veintiuno, donde se aprecia que el objeto del contrato fue el siguiente:

[...]

CLÁUSULA SEGUNDA – OBJETO DEL CONTRATO:

Por el presente contrato EL LOCADOR se compromete a prestar al EL BANCO el servicio de asesoramiento técnico en el área agrícola, en lo que se refiere a controles, seguimientos, evaluaciones y cancelaciones de los créditos otorgados por el BANCO. EL LOCADOR deberá cautelar que el crédito agrícola concedido por el BANCO a sus clientes sea aplicado racionalmente y se invierta exclusivamente en los cultivos específicos para los que se solicitó. Asimismo, EL LOCADOR deberá mantener informado a EL BANCO del proceso cultural al que concierne el crédito agrícola concedido a los clientes agricultores [...].

Labor que no ha sido cuestionada por la parte demandada, la misma que se corrobora con los recibos por honorarios que corren de fojas ochocientos cuarenta y cinco a novecientos uno, los informes que corren de fojas veinticuatro a trescientos noventa y nueve, y demás medios probatorios que corren en autos. Se debe tener en cuenta que conforme al numeral 2) del artículo 23º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, acreditada la prestación personal de servicios se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, el referido artículo establece la presunción de laboralidad, en virtud de la cual, el trabajador solo deberá acreditar la prestación personal de servicios para poder establecer la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, trasladando la carga de la prueba al empleador de desvirtuar tal presunción acreditando la autonomía de las labores desempeñadas.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Respecto a la **subordinación**, cabe mencionar que conforme a la doctrina es el elemento esencial más importante del contrato de trabajo, pues, su ausencia origina que no se configure el mismo; en el presente caso se aprecia del contrato de locación de servicios que corre de fojas dieciocho a veintiuno, que el actor, entre otras obligaciones o funciones, tuvo las siguientes:

[...]

**CLÁUSULA QUINTA – RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL
LOCADOR:**

Durante la vigencia de este contrato EL LOCADOR se obliga a lo siguiente:

[...]

- Supervisar una vez obtenida la cosecha, su comercialización con conocimiento de EL BANCO, hasta producir la cancelación del crédito, excluyentemente de cualquier otra obligación

[...].

De la citada obligación se advierte que el actor no solo emitía informes, sino que se encargaba de supervisar la cosecha y de su comercialización con conocimiento del Banco demandado, es decir, realizaba funciones adicionales, a las de un perito agrícola, cargo que se encuentra establecido en el “Manual de Créditos Agrícolas/Ganadería y Molinos de Arroz” emitido por la parte demandada, que corre de fojas setecientos trece a setecientos veintiocho, donde se aprecia que no es función del perito agrícola, el supervisar la comercialización de la cosecha; en tal sentido, se encuentra acreditada la subordinación, la misma que se corrobora con el correo electrónico que corre en fojas cuatrocientos ochenta y nueve del veintiuno de octubre de dos mil once remitido por el actor al correo: mzapata@grupobbva.com.pe donde se indica: “Miguel por favor envíame los datos del carro que el Sr. Andrés Oviedo desea comprar, también el [...] cronograma de pago”, con lo que se verifica que además de los informes periciales hacia seguimiento de los créditos, por lo que, tenía conocimiento del cronograma de pagos de los clientes; con el correo electrónico que corre en fojas seiscientos veintiuno del tres de febrero de dos mil catorce remitido por jrchavez@bbva.com donde se indica: “Ricardo/Rodolfo, de acuerdo a lo conversado adjunto relación de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

clientes a visitar el jueves 06.02. Rodolfo debe coordinar la ruta, se trata en algunos casos de operaciones refinanciadas y transacciones judiciales [...]” con lo que se verifica que el actor en coordinación con otros funcionarios del Banco demandado, realizaban el seguimiento de créditos u operaciones no pagadas; y demás medios probatorios que corren en autos.

Con relación a la **remuneración**, consta de los recibos por honorarios, que corren de fojas ochocientos cuarenta y cinco a novecientos uno, correspondientes al periodo julio de dos mil siete al dos mil doce, que el actor recibió como remuneración por su trabajo, mil doscientos cincuenta y 00/100 Soles (S/1,250.00), mil setecientos cincuenta y 00/100 Soles (S/1,750.00), siendo la última por el monto de cinco mil y 00/100 Soles (S/5,000.00), a partir del mes de noviembre del año dos mil doce, tal como acordaron las partes en el contrato de locación de servicios, que corre de fojas dieciocho a veintiuno, lo que demuestra que existió continuidad en la prestación de servicios por parte del demandante para la demandada y que, en mérito a dicha labor, se le efectuaba el pago por los servicios prestados.

Sétimo. De lo expuesto, se concluye que el contrato de locación de servicios suscrito entre las partes se desnaturalizó, al haberse acreditado que el actor estuvo sujeto a subordinación, además, por presentarse los demás elementos que caracterizan toda relación laboral; en tal sentido, se determina que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el uno de junio de dos mil siete al veintiocho de febrero de dos mil quince; razón por la que, esta causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

FALLO

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **BBVA Banco Continental**, mediante escrito del diecisiete de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas novecientos noventa a novecientos



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

CASACIÓN LABORAL N.° 31337-2019

SULLANA

**Reconocimiento de vínculo laboral y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

noventa y nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del dos de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas novecientos cincuenta y ocho a novecientos ochenta y dos; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, **Rodolfo Arsenio Ríos Elera**, sobre Reconocimiento de vínculo laboral y otro; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

L. Ch./kabp