



EXP. N° 13550-2016-0-1801-JR-LA-03

S.S.:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

ALMEIDA CARDENAS

CASTRO HIDALDO

*Sumilla: Actualmente, el artículo 37° de la Ley General de Municipalidades N° 27972 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades serán considerados como servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, tres de octubre del dos mil dieciocho.-

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de Surco**, contra la Sentencia N° 126-2018-19°JETP-NLPT, expedida mediante Resolución N° 04 de fecha 24 de mayo de 2018 (a fojas 127 a 158), en el cual se declaró FUNDADA EN PARTE la demanda, en consecuencia: i) Se declara la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y los contratos administrativo de servicios (CAS), reconociéndose al demandante la condición de trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, dentro de los periodos del 01 de agosto de 2004 al 18 de setiembre de 2006, del 19 de setiembre de 2006 al 31 de diciembre de 2006, del 04 de enero de 2007 al 30 de junio de 2008, del 16 de febrero de 2011 al 15 de mayo de 2011, del 01 de agosto de 2011 al 31 de octubre de 2011 y del 01 de abril de 2012 hasta el 30 de junio de 2016; ii) Ordenar la reposición de la trabajadora en el puesto que venía desempeñándose con anterioridad al 30 de junio de 2016; iii)



Cumpla con pagar las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, a consecuencia de la nulidad del despido; iv) Improcedente la demanda y nulo todo lo actuado respecto a la pretensiones referidas al periodo 01 de octubre de 1994 al 01 de junio de 2001; v) Fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada y nulo todo lo actuado respecto a las pretensiones referidas al periodo del 03 de setiembre de 2009 al 21 de julio de 2010; vi) Fundada en parte la prescripción extintiva respecto al periodo 02 de julio de 2001 al 30 de marzo de 2002, conllevando a la nulidad, e infundada en lo referente los periodos del 01 de agosto de 2004 al 30 de junio de 2008, 16 de febrero de 15 de mayo de 2011, 01 de agosto al 31 de octubre de 2001 y del 01 de abril de 2012 al 30 de junio de 2016; vii) Se ordena el pago de costos procesales mas intereses legales.

## I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La demandada, **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO**, en su recurso de apelación, a fojas 161 a 171, refieren que la resolución impugnada a incurrió en diversos errores, señalado los siguientes agravios:

- i. El razonamiento realizado por la primera instancia es insuficiente e incorrecto, pues si la parte demandante ha prestado servicios en forma discontinua, no existiría una razón suficiente para haber sustentado la prescripción solamente dentro del periodo 02 de julio de 2001 al 30 de marzo de 2002, pues el argumento de la suspensión de la prescripción no tendría un asidero legal. (Agravio N° 01)
- ii. El acto impugnado no ha constituido un despido nulo, por cuanto la queja ha sido presentado al propio empleador y no ante una autoridad administrativa. Asimismo, no se ha considerado que el demandante ha venido laborando bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios (CAS), y la causal de cese fue el cumplimiento del plazo contratado y la no renovación del contrato. (Agravio N° 02)
- iii. Existe una falta de motivación de las resoluciones judiciales, el cual conlleva a la nulidad de lo decidido. (Agravio N° 03)
- iv. El juzgado no ha tomado en consideración que la entidad demandada se encuentra exonerada del pago de costos procesales. (Agravio N° 04)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:



**PRIMERO.- En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.-** De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

**SEGUNDO.- Sobre la constitución de una relación laboral frente a un contrato de trabajo sujeto a modalidad y el contrato administrativo de servicios (CAS) en los casos de obreros municipales (Agravios N° 02).**- En materia laboral, la causa objetiva en la contratación es una garantía fundamental que permite establecer la naturaleza del trabajo realizado, con la finalidad de concretar si la labor desempeñada por el trabajador es de carácter permanente o temporal, o si nos encontramos dentro de los supuestos de Simulación Relativa o Fraude a la Ley. En efecto, la propia doctrina laboralista<sup>1</sup> sostiene que el principio de causalidad de la contratación temporal no es más que una manifestación de un principio de mayor alcance, como es el de estabilidad en el empleo<sup>2</sup>, pues su finalidad siempre ha sido concretar en forma efectiva que el vínculo laboral continúe permanentemente, siempre que el trabajador pueda cumplir adecuadamente con sus obligaciones laborales y no se encuentre sujeto a una falta grave que pueda acarrear un despido justificado; así, se reitera pues, de un lado, se deberá priorizar una clara preferencia por los contratos de trabajo por tiempo indefinido sobre los de duración determinada, y (por el otro) se establecerán reglas que protejan al trabajador frente al despido sin causa o acto desproporcionado<sup>3</sup>.

Por ello, la preferencia por los contratos por tiempo indefinido en la que se concreta la Estabilidad Laboral se instrumentaliza mediante la adopción de criterios objetivos que permitan vincular el tipo contractual con la naturaleza de las

<sup>1</sup> ARCE ORTIZ ELMER, “*Estabilidad Laboral y Contratos Temporales*”, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 10.

<sup>2</sup> SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “*Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada*”, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.

<sup>3</sup> SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, “*El derecho de estabilidad en el trabajo en la Constitución Peruana*”, en la obra colectiva “*Trabajo y Constitución*” coordinado por Javier Neves Mujica (Director), Cultural Cuzco, Lima, 1989, Pág. 90-100.



labores a desarrollar<sup>4</sup>, los cuales operarán al margen y en sustitución de la voluntad de los contratantes; así, conforme a la presente premisa, lo que determina la opción por un contrato por tiempo indefinido o de duración determinada no serán los intereses de las partes, sino la función a desempeñar, es decir, el tipo de necesidad empresarial que a través del contrato ha de atenderse. De esta forma podrá recurrirse a los contratos de duración determinada cuando la labor a desarrollar sea de alcance limitado en el tiempo, caso contrario, los contratos por tiempo indefinido serán la regla primigenia.

Asimismo, el artículo 27° de la Constitución Política del Perú impone al legislador la obligación de ofrecer una adecuada protección frente al despido arbitrario, de conformidad con los garantías restitutorias declaradas por el TC a través de los expedientes N° 976-2001-AA/TC, N° 1124-2001-AA/TC y N° 0206-2005-PA/TC; en cuanto la existencia de un régimen de protección contra el despido sin causa, no sería capaz de garantizar ese objetivo si las partes tuviesen la posibilidad de determinar libremente la duración del contrato de trabajo<sup>5</sup>, pues dicha protección podría ser eludida por el empleador mediante el sencillo expediente de concertar con el trabajador uno o varios contratos de duración determinada sucesivos.

En materia legislativa, el artículo 77° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral normado por el D.L. N° 003-97-TR regula que *"Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada (...) Si el trabajador continúa laborando después de... Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley"*, en donde la simulación corresponderá la declaratoria de ineficacia de la temporalidad del contrato impugnado.

**TERCERO.-** Sobre el contrato administrativo de servicios (CAS), la presente es una figura jurídica del Estado regulado en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, en donde su eficacia no se encuentra sujeta a la vigencia de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, al tener presente su carácter transitorio y especial; con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública.

Asimismo, si bien es verdad que en el proceso de inconstitucionalidad recaído en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC<sup>6</sup>, el TC ha considerado que el CAS es un régimen

<sup>4</sup> ARCE ORTIZ ELMER, *"Estabilidad Laboral y Contratos Temporales"*, Cuadernos de Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP, 2006, Pág. 08.

<sup>5</sup> SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, *"Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada"*, Edit. Gaceta Jurídica, Segunda Edición, 2008, Pág. 16-22.

<sup>6</sup> En el referido Exp. N° 00002-2010-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado que *"En principio, la contratación administrativa se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico; por un lado como ente con*



laboral de carácter especial válido, bajo la garantía de reconocerse los derechos mínimos reconocidos por la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales de la OIT, pero, a la entrada en vigencia de la Ley N° 29849, norma por el cual se establece la eliminación progresiva del régimen laboral y otorga derechos laborales, actualmente se reafirma y reitera<sup>7</sup> que el referido régimen CAS no podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad de los trabajadores, de conformidad con la presente garantía reconocida en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú, en supuestos específicos (el cual no invalida el presente régimen en su integridad). Para ello, bastará con recordar que, en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC, el colegiado constitucional ya ha señalado precedentemente que *"El (..) desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral"*.

**CUARTO.** Ahora bien, del régimen jurídico de los obreros municipales, se deberá tener que el presente régimen ha transitado tanto por el régimen público y el régimen laboral de la actividad privada, pues mediante la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el 09 de junio de 1984, estableció de forma expresa (en el texto original) que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el artículo único de la Ley N° 27469, publicada el 01 de junio de 2001, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada. Finalmente, si bien en la Vigésima Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicado el 27 de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N°

---

*prerrogativas previstas en la Constitución y las leyes, y por el otro como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe con personas de derecho privado (...). A partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto Legislativo N.º 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional".*

<sup>7</sup> Para ello, ya se sostiene que los principios reconocidos en el artículo 23° de la Constitución Política del Perú se han fundado en la existencia en la existencia de un Estado Social y Democrático de Derecho establecido en el artículo 43° de la carta magna, en cuanto el trabajo es la fuente primaria de la riqueza de un país; para ello, se podrá revisar el trabajo realizado por RUBIO CORREA MARCIA, *"La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional"*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Segunda Reimpresión, 2006, Pág. 376 - 377.



23853, pero se mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, a través de la regulación expresa del artículo 37°.

Por lo que, actualmente el artículo 37° de la Ley General de Municipalidades N° 27972 establece que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades serán considerados como servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

**QUINTO.-** En consecuencia, en el caso de vinculación de un contrato de trabajo sujeto a modalidad y el contrato administrativo de servicios (CAS) en una relación jurídica concreta, si bien es verdad que actualmente el contrato CAS es régimen laboral válido de conformidad a lo señalado en el Exp. N° 00002-2010-PI/TC, pero actualmente la jurisprudencia ordinaria ya ha señalado que, en el caso de obreros municipales, los referidos trabajadores -en caso se acredite un supuesto de desnaturalización de contrato preexistente- no podrán ser contratados mediante un posterior contrato administrativo de servicios, en tanto que su validez no condicionará la existencia un régimen previo, al ser consecuencia de una simulación relativa y fraude a la ley.

Así, en la Casación N° 7945-2014-Cusco, el cual constituye doctrina jurisprudencial, así como en la Casación N° 18732-2016-Arequipa, la propia Segunda Sala de Derecho Constitucional ha reconocido permanentemente que *"Esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios"*.

En tal razón, en el caso que la parte haya acreditado en el proceso la constitución de un cargo de obrero municipal, el juzgador deberá declarar la existencia de un trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, regido por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado por el D.L. 003-97-TR.

**SEXTO.-** De los actuados, la parte apelante sostiene que el juzgado ha caído en un error insubsanable, por cuanto no se ha considerado que el demandante se ha encontrado bajo un régimen del contrato administrativo de servicios (CAS), el cual ha tenido un reconocimiento constitucional; sin embargo, de la revisión de los medios probatorios ofrecidos en el proceso tales como las Constancias de Prestación de Servicios, el Certificado de Trabajo N° 171-2008-SGRH-GA-MSS, la Constancia de Servicio Administrativo N° 111 y la Liquidación de Beneficios Sociales N° 281-2008-SGRH-GA-MSS (a fojas 48, 49, 50, 72 y 74); se podrá advertir que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha resuelto en forma



válida la decisión por el cual se declara la existencia de un régimen laboral a plazo indeterminado, por cuanto la demandante ha prestado servicios en condición de obrera municipal adscrito a la Sub Gerencia de Limpieza Pública, reconociéndose consecuentemente la condición de obrero municipal adscrito al régimen laboral de la actividad privada, por advertirse una simulación relativa y fraude a la Ley, a pesar que posteriormente haya suscrito contratos CAS.

**SETIMO.- Sobre el Despido Nulo por presentación de una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.-** Sobre la causal regulada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma ha previsto en forma expresa que *"Es nulo el despido que tenga por motivo: Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25°"*.

Para ello, la doctrina refiere que todo trabajador que fuese despedido luego de interponer alguna queja o reclamo en contra de su empleador y considere que el motivo de su desvinculación se ha sujetado en el interés de búsqueda hacia una tutela efectiva, podrá cuestionar judicialmente la nulidad de su despido, debiendo acreditar (en este caso) que el despido se realizó a causa del reclamo efectuado<sup>8</sup>; asimismo, la propia teoría jurídica precisa que cuando se defina la causal concerniente a una queja o reclamo contra el empleador, se referirá a una disconformidad con respecto a alguna situación o tema en particular, cuya acción no tendrá que ser planteado ante un mismo empleador, sino ante órganos especializados de resolver la controversia, según corresponda<sup>9</sup>.

Ahora, si bien es verdad que la doctrina nacional y la jurisprudencia (ordinaria y constitucional) siempre han señalado que esta causal solamente se configurará ante la presentación de una queja ante órganos administrativos, conciliatorios o judiciales que no sea el empleador (con relación al Convenio N° 158 de la OIT<sup>10</sup>);

<sup>8</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, *"Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo"*, Revista IUS ET VERITAS, N° 52, Julio, 2016, Pág. N° 232 -257

<sup>9</sup> Ídem, Pág. 236

<sup>10</sup> El artículo 5° del Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que, entre estos motivos, no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:

- (a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.
- (b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- (c) Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes.**
- (d) La raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social.
- (e) La ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.



pero, a nivel internacional, actualmente se tutela la protección contra el acoso sexual por parte de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, a través de la expedición de informes por parte de la Comisión de Expertos y una relación entre los diversos convenios ya suscritos por los Estados miembros y la finalidad de proteger a la trabajadora y erradicar el hostigamiento sexual. Así, si bien la OIT no posee actualmente un convenio específico que regule el hostigamiento sexual, pero, a través de los años, la Comisión de Expertos (en aplicación de convenios y recomendaciones preexistentes) ya ha definido al hostigamiento sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre; para ello, el hostigamiento se presenta principalmente mediante dos formas: condicionando a la víctima para que acceda a comportamientos de carácter sexual mediante promesas de mejoras laborales (permanencia en el empleo, aumentos de salario, etc.), o sujetado a un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora.

En efecto, mediante el Convenio N° 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación de 1958, se prohibió (entre otros) la discriminación con motivo de sexo en el empleo y la ocupación (artículo 1°); asimismo, en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo - CIT aprobó la resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores en el empleo, en la que se acordó que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de los empleados en relación a las perspectivas de empleo - promoción, y se abogará por la incorporación de medidas para combatir tal modalidad denigratoria.

Además, el único convenio de la OIT que menciona de manera explícita la protección contra el acoso sexual en el trabajo ha sido el Convenio N° 169 sobre pueblos indígenas y tribales; por el cual, de la revisión del artículo 20°, se dispuso que los gobiernos deberán adoptar medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades, trato para hombres y mujeres en el empleo contra el acoso sexual.

**OCTAVO.-** A nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el inciso 1) del artículo 1° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, vigente desde 1978, dispuso que los Estados *“se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*, en donde el inciso 1) del artículo 5° sienta un principio de carácter fundamental, esto es, **“Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”**. Para ello, los artículos 3° y 5° de la





Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, vigente desde 1981, dispuso que los Estados miembros deberán tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo de la mujer, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos en igualdad de condiciones con el hombre; con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que se encuentren basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Para ello, ya el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en la Recomendación General No. 19 (1992) ha reconocido el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia de género, criterio ratificado por la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos de Viena de 1995.

Por último, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida como Convención “*Belem Do Para*”) ha precisado expresamente, mediante la revisión del artículo 1°, que se deberá entender como violencia contra la mujer “*cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado*”, en donde se incluirá, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo así se sienta como principio fundamental que las mujeres tendrán derecho a una vida **libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, lo cual comprenderá su derecho a ser libres de toda forma de discriminación.**

Con ello, los órganos supervisores a nivel internacional, OIT así como la Organización de las Naciones Unidas- ONU, han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo; por ello, actualmente el Estado Peruano ha asumido el presente compromiso de carácter internacional, mediante la entrada vigencia del Decreto Legislativo N° 1410, pues en el referido apartado normativo se ha previsto -a través de la Octava Disposición Complementaria Modificatoria- que será nulo el despido o la no renovación del contrato de trabajo a plazo determinado por razones vinculadas a la presentación de una queja de hostigamiento sexual en el trabajo, la interposición de una demanda, denuncia o reclamación por dichos motivos o por la participación en este tipo de procedimientos como testigo en favor de la víctima; conllevando que el inciso c) del artículo 29 ° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR sea interpretado en forma amplia, y no sujeto a la interpretación estricta a la interposición de un queja solamente ante órganos administrativos, conciliatorios o judiciales que no sea el empleador emplazado.

En consecuencia, en referencia al marco internacional de protección integral a la mujer contra el hostigamiento sexual, entrará en relevancia medidas urgentes para erradicar toda forma de abuso dentro de una relación laboral, aún más en el despido, en donde se impulsará que el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad



Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR sea interpretada en forma amplia y no sujeta necesariamente que la parte demandante haya tenido que presentar en forma necesaria una queja ante alguna autoridad administrativa o judicial fuera de los alcances del empleador; pues el acoso sexual es una amenaza grave que vulnera fehacientemente garantías mínimas y derechos fundamentales de una trabajadora dentro de una relación laboral, más aún en el Despido.

**NOVENO.-** De esta manera, las Casaciones N° 12914-2014-Junín y N° 8984-2016-Lima expedidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema de la República, al momento de detallar que *"El inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que será nulo el despido que tenga por motivo la presentación de una queja o la participación en un proceso judicial contra el empleador, en dicha razón el juzgador deberá establecer la vinculación del despido con la motivación real del mismo, no bastando que se acredite por separado los hechos invocados, sino que tenga una relación con la decisión del empleador"* en donde *"La queja interpuesta fue presentada de manera formal u estricta a su propia empleadora, sin tener en cuenta los alcances del supuesto que invoca, pues dicho dispositivo establece como causal de despido nulo presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes. Asimismo, el artículo 47° del reglamento del Decreto Supremo N° 003-97-TR, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que se configura la nulidad del despido (...) si la queja o reclamo ha sido planteado contra el empleador ante las autoridades administrativas o judiciales competentes; por lo que la queja así formulada por el accionante escapa del ámbito de protección contenido en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR"*, deberán ser interpretadas acorde a los fundamentos descrito en la presente ejecutoria, conllevando a validar la nulidad del despido en el presente supuesto de hecho.

En razón a lo expuesto, conforme a los argumentos dictados en la sentencia primera instancia, se podrá apreciar que la causal de extinción de la relación de trabajo -mediante la no renovación del contrato CAS producido el 30 de junio de 2016 (a fojas 03)- ha guardado una estricta relación con la presentación de la queja por hostigamiento sexual por parte de la trabajadora ante la Sub Gerencia de Talento Humano de la Municipalidad de Santiago de Surco presentado con fecha 17 de junio de 2016 (a fojas 05), el cual no ha sido cuestionado por la parte demandada en aplicación del artículo N° 19 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497<sup>11</sup>, pues en la referida queja, ocurrido en el mes de febrero de 2016, la accionante ha descrito que el supervisor Temoche la llamó y se bajó el cierre del pantalón, indicándole que agarrara su pene, el cual fue rechazado por la

---

<sup>11</sup> El 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 prescribe que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.



demandante, adicionando que -en anteriores oportunidades- el referido servidor ha tenido la intención de abrazarla, besarla y abusar sexualmente de ella, mediante un pago dinerario posterior. Por lo que, se acredita el nexo causal entre la presentación de la queja y el motivo arbitrario de querer perjudicar a la demandante a través de la no renovación del contrato CAS, configurándose lo previsto en el inciso c) del artículo 29 ° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, a pesar haber tenido -en la realidad- la condición de obrera municipal a plazo indeterminado.

Por lo que, al evidenciarse la configuración de un Despido Nulo, resultará válida el requerimiento de pago de las remuneraciones dejadas de percibir, o la denominada remuneración devengada por el periodo no laborado, mas el depósito de la compensación por tiempo de servicios (CTS) al ser la consecuencia lógica e inmediata de la invalidez del despido.

Tan cierto es lo afirmado, que ya el propio TC ha validado la necesidad de una relación causal entre la presentación de la queja y el despido realizado por el empleador, pues, en el Exp. N° 01300-2010-PA/TC ya el colegiado constitucional ha señalado en forma expresa que *"Al respecto (...) se ha distinguido entre lo que es un despido arbitrario y un despido nulo sustentado en el artículo 29, inciso c), del Decreto Supremo N° 003-97- TR, según el cual es nulo el despido que ha tenido por motivo una queja o un proceso iniciado contra el empleador, e invocando la ejecutoria de casación N° 2722-97, que señala que dicha norma material exige que (...) acredite que la actitud del empleador al momento de interponer la demanda evidenciaba el propósito de impedir arbitrariamente el reclamo de sus trabajadores"*.

En tal situación, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

**DECIMO.- Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales (Agravio N° 03).**- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>12</sup>. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los

<sup>12</sup> LANDA ARROYO CESAR, *"La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú"*, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.



justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>13</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215-2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia que *“La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables...De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables”... “el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.*

Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

*“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir,*

---

<sup>13</sup> Ibídem, pág. 532



- de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.*

**DECIMO PRIMERO.-** Sobre la presente causal, la apelante sostiene que el órgano jurisdiccional no habría motivado adecuadamente la sentencia impugnada, pues no se apreciaría una conexión clara, lógica y jurídica de lo decidido; pero, de la exposición de los párrafos precedentes, se aprecia que la sentencia ha expuesto válidamente la relación entre la causal invocada en el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y



Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR con la Ley de Protección y Sanción del Hostigamiento Sexual N° 27942 y su reglamento, pues las quejas por hostilidad sexual podrán ser presentadas en forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación, al cual podrá interponerse ante el superior jerárquico u órgano competente encargado de la investigación.

Para que no exista duda de lo afirmado, la presente interpretación ha sido reforzada con la aplicación del marco internacional de protección integral a la mujer contra el hostigamiento sexual por parte de Organización Internacional del Trabajo - OIT así como la Organización de la Naciones Unidas - ONU, interpretación que también asume esta Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en donde se reitera que los Estados miembros deberán implementar medidas urgentes para erradicar toda forma de abuso dentro de una relación laboral, aún más en el despido, en donde se deberá impulsar a que el inciso c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR sea interpretada en forma amplia y no sujeta necesariamente que la parte demandante haya tenido que presentar en forma necesaria una queja ante alguna autoridad administrativa o judicial fuera de los alcances del empleador.

Con razón a ello, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

**DECIMO SEGUNDO.- Respecto a la excepción de prescripción extintiva (Agravio N° 01).**- La excepción de prescripción extintiva es una figura jurídica procesal reconocida en el Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al nuevo proceso de trabajo, en donde su incorporación destruye la pretensión o posibilidad de exigir judicialmente su ejecución, sin que el derecho como tal sea afectado, por cuanto la materia controvertida será la ausencia de Interés para obrar, es decir, la necesidad de una tutela jurídica en el demandante, dado que el Derecho le ha concedido un plazo para que se exija la satisfacción de su pretensión, en donde (al cumplimiento del término) se presumirá su vencimiento y el demandado se encontrará en la facultad de solicitar a la Judicatura tal declaración<sup>14</sup>.

En efecto, tal como lo ha señalado la doctrina procesalista civil nacional, la prescripción será el nacimiento y la terminación o reducción de derechos en virtud de su ejercicio continuado o de su no ejercicio<sup>15</sup> y, en consecuencia, la inacción

<sup>14</sup> MONROY GÁLVEZ JUAN, "Las Excepciones en el Código Procesal Civil Peruano", Revista *THEMIS*, 1994, Pág. 119-129. Para mayor análisis, se podrá acceder a través del siguiente enlace: <file:///C:/Users/pjudicial/Downloads/Dialnet-LasExcepcionesEnElCodigoProcesalCivilPeruano-5109837.pdf>

<sup>15</sup> VIDAL RAMIREZ FERNANDO, "En torno a la Prescripción Extintiva", Revista Oficial del Poder Judicial, Año 3, N° 5, 2009, Pág. N° 229-236.



del titular del derecho, que está en la posibilidad de accionar, devendrá en la inexigibilidad de lo pretendido en sede jurisdiccional, el cual podrá interrumpirse o suspenderse de conformidad con el artículos 1994° y 1996° del Código Civil.

Así, en materia ordinaria aplicable al proceso laboral, la Sala de Derecho Constitucional Permanente y la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República han reafirmado tal naturaleza jurídica, al momento de sostener, a través de las Casaciones N° 5490-2012-Tacna y N° 6763-2014-Moquegua, que *" En el Derecho del Trabajo procesalmente la Prescripción constituye un medio de defensa (excepción) que el empleador propone contra la demanda de pago de determinados derechos laborales en razón de haber transcurrido el tiempo fijado por ley como prescriptorio de las acciones derivadas de derechos generados a consecuencia de una relación laboral(...)En el Derecho Laboral peruano la prescripción ha sido objeto de diversas regulaciones a través del tiempo, así tenemos que la hoy derogada Constitución Política de 1979 estableció en su artículo 49° que la acción de cobro de remuneraciones y beneficios sociales prescribía a los 15 años, posteriormente la Constitución Política de 1993 no legisló sobre plazo alguno de prescripción para las acciones de naturaleza laboral, siendo que este plazo recién fue establecido por la Ley N° 26513 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 28 de julio de 1995 y recogido posteriormente por la Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, que reguló la prescripción extintiva de las acciones derivadas de una relación jurídico-laboral, siendo que a su vez esta disposición fue derogada por la Ley N° 27022 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de diciembre de 1998, la cual estableció que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los dos (2) años contados a partir del día siguiente en que se extingue el vínculo laboral, y esta última disposición fue derogada por la Ley N° 27321 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 22 de julio de 2000, que establece que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los cuatro (4) años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral"*

**DECIMO TERCERO.-** Conforme a ello, la parte apelante reitera que la Judicatura ha incurrido en error al momento de declarar fundada la excepción de prescripción solamente del periodo 02 de junio de 2001 al 30 de marzo de 2002, mas no de los periodos comprendidos del 01 de agosto de 2004 al 30 de junio de 2008, del 16 de febrero de 15 de mayo de 2011, del 01 de agosto al 31 de octubre de 2001 y del 01 de abril de 2012 al 30 de junio de 2016; pues la demandante ha debido accionar por el periodo anterior al 08 de enero de 2015 para sustentar el reconocimiento de una relación laboral integral con la entidad municipal demandada, al no acreditarse ninguna prestación personal sobre los demás periodos no amparados; por el contrario, si bien en la sentencia se ha referido que los plazos de prescripción se podrán suspender (al haberse acreditado la inexistencia de una relación laboral dentro del periodo 02 de junio de 2001 al 30



de marzo de 2002) en base a una presunta interpretación de los principios tutelares dentro del proceso laboral, el cual este colegiado considera erróneo, pero tal error no podrá ser suficiente para poder ordenar la anulación de la sentencia, pues en el propio fallo se ha sostenido válidamente que el plazo de prescripción se deberá contabilizar a partir de la extinción de la relación laboral, en aplicación de la Ley N° 27321; así, al haberse acreditado que el cese se produjo con fecha el 30 de junio de 2016 a consecuencia de la no renovación del contrato CAS (a fojas 03), el trabajador se ha encontrado facultado para interponer la demanda (en lo que respecta al petitorio de reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado) dentro del plazo de 04 años a partir del cese de su relación laboral.

Para ello, bastará con reiterar que en la referidas casaciones N° 5490-2012-Tacna y N° 6763-2014-Moquegua, la Corte Suprema ha establecido que *"En el caso peruano, el cómputo del plazo de prescripción debe efectuarse a partir del cese de la relación laboral. Esta posición tiene respaldo en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, cuya difusión de conclusiones fue aprobada por Resolución Administrativa N° 650-CME-PJ del 23 de junio de 1998 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 24 de junio de 1998; se acordó por unanimidad que "El plazo de prescripción de los beneficios de carácter laboral se computa conforme a la norma vigente al momento que la obligación sea exigible, salvo que por norma posterior se estipule un plazo distinto, en cuyo caso la prescripción operará en el que venza primero", asimismo, "Mientras se encontraba vigente la relación laboral se han sucedido entre otras normas específicas sobre prescripción en materia laboral, la Ley N° 26513, Ley NN° 27022 y la Ley N° 27321, en la que se han venido modificando los plazos prescriptorios de tres a cuatro años. Es ese el plazo aplicable (...) en razón a que esta norma vigente a la fecha de cese del demandante (regla general), data a partir de la cual el demandante se encontraba en real situación para demandar el cumplimiento de sus derechos laborales provenientes de aquella relación laboral finalizada"*.

Por lo que, con relación a la garantía constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, se podrá apreciar que el órgano de primera instancia ha sustentado objetivamente la validez de la improcedencia de la excepción formulada, al acreditarse concretamente la fecha de cese de la relación laboral.

**DECIMO CUARTO.-** Asimismo, se reitera que si bien es verdad que en la sentencia de primera instancia se ha señalado que será válida la prescripción del reconocimiento de la relación laboral por el periodo 02 de junio de 2001 al 30 de marzo de 2002, a causa de la inexistencia de una relación de trabajo, y la consecuente suspensión de la prescripción, pero -en base a lo señalado en el considerando décimo tercero- tales errores de motivación e interpretación no podrán justificar una anulación de la sentencia, en tanto que el computo de la prescripción (tal como lo señalado por la Corte Suprema de la República) solamente se deberá analizar a partir de la fecha de cese de la relación laboral, en base a la aplicación del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1997, cuya difusión de conclusiones fue aprobada por Resolución Administrativa N° 650-CME-PJ del 23 de junio de 1998 publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 24 de junio de





1998. Con ello, no podría revocarse la declaración hecha mediante la invalidez de la declaración de la prescripción, en tanto que la consecuencia jurídica a declarar será la misma.

Por lo que, se deberá analizar lo resuelto en el Exp. N° 0896-2009-PHC/TC, pues en aquella causa, el propio Tribunal Constitucional ha establecido en forma expresa que *"no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, (...) sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso"*.

En tal sentido, **no corresponderá amparar el agravio descrito por la demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

**DECIMO QUINTO.- Sobre los costos procesales por parte del Estado (Agravios N° 04).**- La fijación de costos procesales, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido<sup>16</sup>.

Al respecto, la demandada refiere que no se ha tenido en cuenta lo dispuesto por el Código Procesal Civil, que refiere que los gobiernos locales se encuentran exonerados del pago de costos y costas procesales, más aún, si no se advierte mala fe de esta parte; al respecto es preciso señalar que, si bien el artículo 413° del Código Procesal Civil dispone que *"Están exentos de la condena en costas y costos los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales"*, pero también es parte de ese desarrollo legislativo la Séptima Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo en tanto que estipula *"En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos"*. En consecuencia, el artículo 413° del Código Procesal Civil debe ser aplicado de acuerdo a su desarrollo legislativo. En esa medida, en materia

---

<sup>16</sup> La premisa de fijación de costos procesales establecida por los artículos 56° del Código Procesal Constitucional y 412° del Código Procesal Civil, obedece, en su dimensión material, a una idea de resarcimiento económico a la parte afectada, al haberse visto en la necesidad de recurrir a plantear una pretensión jurídica en sede jurisdiccional. En su dimensión formal, exige el ejercicio del derecho de petición sobre la circunstancia fáctica de un patrocinio real frente a la afectación de un derecho protegido. Para ello, se podrá revisar el Exp. N° 06586-2008 expedida por la Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.



laboral el Estado, así como los Gobiernos Locales sí pueden ser condenados al pago de costos.

¿A qué obedece el hecho de si se condena o no al pago de costas al Estado? La respuesta hay que buscarla vía interpretación finalista del dispositivo “*En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos*”. Este Colegiado considera que la intención perseguida con dicho dispositivo es: (i) Que el Estado como empleador se vincule y actúe respetando las normas que rigen el trabajo dependiente con el objeto de reducir la judicialización de los conflictos jurídicos derivados de ello; y (ii) En los casos en que el conflicto jurídico ya se generó y está judicializado a que antes de defender a ultranza el actuar de la institución se efectúe una valoración concienzuda del caso materia de litigio a efectos de reconocer los extremos que de modo objetivo resulten acorde a la justicia; pues, la defensa jurídica del estado tampoco puede significar litigar por el sólo hecho de no dejar en indefensión al Estado sino litigar con base a probabilidades de éxito. De lo contrario el Estado desde sus propios órganos estaría amparando una judicialización improductiva y que, por el contrario, genera una saturación en la atención de las causas por los órganos jurisdiccionales, afectando de ese modo la administración de justicia laboral para la sociedad. Por tanto, el Estado debe ser condenado al pago de costos únicamente si es que no se ha efectuado una defensa jurídica realista y con probabilidades de éxito, esto es, si ha tenido suficientes motivos razonables para litigar por los extremos en que haya sostenido el conflicto jurídico.

Por tal razón, en procura de un correcto comportamiento de las partes en general y especialmente de las Procuradurías Públicas a cargo de las defensas judiciales del Estado, este Colegiado estima que en este caso, la demandada sí debe ser condenado al pago de costos procesales y, en tal medida, procede a confirmar este extremo de la sentencia impugnada, desestimándose el agravio formulada por la demandada.

Con esto, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la demandada**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

### **PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre del Pueblo.

### **HA RESUELTO:**

**1.- CONFIRMAR** la Sentencia N° 126-2018-19°JETP-NLPT, expedida mediante Resolución N° 04 de fecha 24 de mayo de 2018, a fojas 127 a 158, que declaró



Fundada en Parte la demanda, en consecuencia: i) Se declara la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad y los contratos administrativo de servicios (CAS), reconociéndose al demandante la condición de trabajador obrero sujeto al régimen laboral de la actividad privada, dentro de los periodos del 01 de agosto de 2004 al 18 de setiembre de 2006, del 19 de setiembre de 2006 al 31 de diciembre de 2006, del 04 de enero de 2007 al 30 de junio de 2008, del 16 de febrero de 2011 al 15 de mayo de 2011, del 01 de agosto de 2011 al 31 de octubre de 2011 y del 01 de abril de 2012 hasta el 30 de junio de 2016; ii) Ordenar la reposición de la trabajadora en el puesto que venía desempeñándose con anterioridad al 30 de junio de 2016; iii) Cumpla con pagar las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, a consecuencia de la nulidad del despido; iv) Improcedente la demanda y nulo todo lo actuado respecto a la pretensiones referidas al periodo 01 de octubre de 1994 al 01 de junio de 2001; v) Fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada y nulo todo lo actuado respecto a las pretensiones referidas al periodo del 03 de setiembre de 2009 al 21 de julio de 2010; vi) **Fundada en parte la prescripción extintiva respecto al periodo 02 de junio de 2001 al 30 de marzo de 2002, conllevando a la nulidad, e infundada en lo referente los periodos del 01 de agosto de 2004 al 30 de junio de 2008, del 16 de febrero de 2011 al 15 de mayo de 2011, del 01 de agosto 2011 al 31 de octubre de 2011 y del 01 de abril de 2012 al 30 de junio de 2016;** y vii) Se ordena el pago de costos procesales mas intereses legales, el cual será calculado en la ejecución de la sentencia.

**2.- ORDENARON** que la entidad demandada reconozca a la demandante como trabajadora obrera municipal a plazo indeterminado adscrita al régimen laboral de la actividad privada dentro de los periodos del 01 de agosto de 2004 al 18 de setiembre de 2006, del 19 de setiembre de 2006 al 31 de diciembre de 2006, del 04 de enero de 2007 al 30 de junio de 2008, del 16 de febrero de 2011 al 15 de mayo de 2011, del 01 de agosto de 2011 al 31 de octubre de 2011 y del 01 de abril de 2012 hasta el 30 de junio de 2016; cumpla con reponer a la trabajadora en el puesto de jardineara adscrita a la Gerencia de Limpieza Pública de la Municipalidad Distrital de Santiago de Surco o en un puesto de similar categoría; se le inscribirla en la planilla de remuneraciones como obrera municipal adscrita al régimen laboral de la actividad privada; se paguen las remuneraciones devengadas y el depósito de la compensación por tiempo de servicios, a consecuencia de la nulidad del despido; así como el pago de intereses legales y costos procesales, los cuales se determinarán en la ejecución de sentencia.

En los seguidos por **CARMEN SANCHEZ URBANO** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO**, sobre desnaturalización de contrato; y los devolvieron al juzgado de origen.-