

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**ANÁLISIS DE SENTENCIA N° 10777-2006-PA/TC**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO  
DE BACHILLER EN DERECHO**

**AUTOR**

**Leydy Anabel Regalado Cachay**

**ASESOR**

**Dora María Ojeda Arriaran**

<https://orcid.org/0000-0002-7938-0776>

**Chiclayo, 2021**

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>3</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Cuestiones Fáticas.....</b>	<b>5</b>
<b>II. Cuestiones Jurídicas.....</b>	<b>6</b>
<b>III. Análisis Crítico .....</b>	<b>13</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>20</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>23</b>

## **Resumen**

Según Guillermo Boza (2014) el Derecho del Trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral: el trabajador. A raíz de ello, han surgido de numerosas demandas laborales formuladas por nuestros trabajadores exigiendo una protección jurídica, solicitando la reposición a su centro labores, el pago de incentivos, la desnaturalización del contrato, entre otros, y es que, el ámbito laboral es muy amplio y hay mucho que trabajar en él. Por tal motivo, en el presente estudio se pretende analizar la figura laboral más demandada, es decir, la desnaturalización de los contratos laborales sujeto a modalidad para servicio específico. Recordemos que el contrato es uno de los aspectos más importantes para el derecho del trabajo y que de él nace un vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador, estableciendo que el primero ponga a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una retribución por parte del segundo. Pero en muchos de los casos expuestos en la sociedad se manifiestan que los contratos temporales son el origen de un contrato indeterminado por el encubrimiento de la relación laboral. Esto nos conduce a un breve análisis de las figuras laborales como la igualdad ante la ley, principio protector del derecho del trabajo, contrato indeterminado, contratos por obra determinada o servicio específico, la desnaturalización de esta modalidad es la esencia de este estudio, por la presencia de simulación en dichos contratos, libertad sindical y el despido arbitrario.

**Palabras clave:** principio protector del derecho del trabajo, principio de primacía de la realidad, contrato indeterminado, contratos por obra determinada o servicio específico, la desnaturalización de contratos por obra determinada o servicio específico, simulación en los contratos por obra determinada o servicio específico.

**Abstract**

According to Guillermo Boza (2014), Labor Law arises from the need to provide protection to the objectively weak party of the labor relationship: the worker. As a result, numerous labor lawsuits have arisen from our workers demanding legal protection, requesting the reinstatement to their work center, the payment of incentives, the denaturalization of the contract, among others, and the labor field is very broad and there is a lot to work on it. For this reason, in this study we intend to analyze the most demanded labor figure, i.e., the denaturalization of labor contracts subject to a specific service modality. Let us remember that the contract is one of the most important aspects of labor law and that from it a legal bond is born between the worker and the employer, establishing that the former makes available his labor force in exchange for a remuneration by the latter. But in many of the cases exposed in the society it is manifested that the temporary contracts are the origin of an indeterminate contract due to the concealment of the labor relationship. This leads us to a brief analysis of labor figures such as equality before the law, protective principle of labor law, indeterminate contract, contracts for specific work or specific service, the denaturalization of this modality is the essence of this study, due to the presence of simulation in such contracts, union freedom and arbitrary dismissal.

**Keywords:** protective principle of labor law, principle of the primacy of reality, indeterminate contract, contracts for specific work or specific service, denaturalization of contracts for specific work or specific service, simulation in contracts for specific work or specific service.

## **I. Cuestiones Fácticas**

### **1.1. Datos de la Sentencia**

En Lima, a los 7 días del mes de noviembre de 2007, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, con la asistencia de los señores magistrados Landa Arroyo, Beaumont Callirgos, y Eto Cruz, pronuncia la sentencia N° 10777-2006-PA/TC, por el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Víctor Hugo Calvo Durán y otros en calidad de demandantes contra la sentencia de la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima que declaró improcedente la demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) en calidad de demandado.

#### **Fallo en Primera Instancia**

El Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, mediante resolución de fecha 25 de febrero de 2005, declaró improcedente, *in límine*, la demanda por considerar que el demandante no agotó la vía administrativa, sin que el presente caso se encuentre dentro de los supuestos de excepción a la exigencia de agotamiento de la vía previa, previstos en el artículo 46° del Código Procesal Constitucional.

#### **Fallo en Segunda Instancia**

La Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 26 de julio de 2006, declaró improcedente la demanda, señalando que, en aplicación de la sentencia recaída en el expediente N° 0206-2005-AA/TC, el presente caso corresponde ser dilucidado en los juzgados laborales, toda vez que la pretensión se encuentra referida al pago de incentivos laborales, resultando pertinente la vía ordinaria, por poseer etapa probatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 5°, numeral 2, del Código Procesal Constitucional.

### **1.2 Hechos Relevantes**

Hecho 1. Los recurrentes, manifiestan que se han venido desempeñando Como fedatarios fiscalizadores bajo contratación laboral sujeta a modalidad para servicio específico hasta el 1 de diciembre de 2004, 3 de enero de 2005 y 1 de febrero de 2005, respectivamente, fechas en las cuales distintos grupos de trabajadores demandantes fueron cesados en sus labores al haber sido impedidos de ingresar a su centro de trabajo. Afirman los recurrentes que ha existido simulación en sus contrataciones, en la medida que se trataba de labores cuya naturaleza y características obedecían a una lógica de permanencia en el tiempo.

Hecho 2. Con fecha 24 de febrero de 2005, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), solicitando se

les reponga en su centro de labores, toda vez que, según afirman, han sido víctimas de un despido arbitrario, habiéndose vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo, a la libertad sindical, al debido proceso y a la igualdad ante la ley.

Hecho 3. Mediante resolución de fecha 25 de febrero de 2005, el Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, declaró improcedente, *in límine*, la demanda por considerar que el demandante no agotó la vía administrativa, sin que el presente caso se encuentre dentro de los supuestos de excepción a la exigencia de agotamiento de la vía previa, previstos en el artículo 46° del Código Procesal Constitucional.

Hecho 4. Mediante escrito de fecha 1 de marzo de 2006, SUNAT se apersona al proceso, sin contestar la demanda.

Hecho 5. El 26 de julio de 2006, la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró improcedente la demanda, señalando que, en aplicación de la sentencia recaída en el expediente N° 0206-2005-AA/TC, el presente caso corresponde ser dilucidado en los juzgados laborales, toda vez que la pretensión se encuentra referida al pago de incentivos laborales, resultando pertinente la vía ordinaria, por poseer etapa probatoria, de conformidad con lo establecido en el artículo 5°, numeral 2, del Código Procesal Constitucional.

## **II. Cuestiones Jurídicas**

### **2.1. Problema Jurídico**

¿Se vulnera los derechos constitucionales al trabajo, a la libertad sindical, al debido proceso y a la igualdad ante la ley de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) que realizan labores de naturaleza permanente bajo contratación laboral sujeta a modalidad para servicio específico?

### **2.2. Identificación de Instituciones Jurídicas Relacionadas con el Problema**

#### **2.2.1. Igualdad ante la Ley**

La doctora Estrada (2018), haciendo mención a la Carta de UN señala:

Los principios de igualdad y no discriminación son las piedras angulares del derecho internacional y al mismo tiempo son los derechos humanos más ampliamente reconocidos. De hecho, todos los Estados que son miembros de las Naciones Unidas (NU) han asumido la obligación legal de promover y proteger los derechos a la igualdad y la no discriminación. (pp. 322-323).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) en su artículo 7° citado en Estrada (2018), prescribe que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”. (p. 323).

De lo citado, Estrada interpreta:

Como se mencionó anteriormente, los instrumentos de derechos humanos generalmente contienen dos tipos de derechos que protegen la igualdad de trato. En primer lugar, una prohibición de la discriminación en el disfrute de los derechos establecidos en el instrumento respectivo, como el Artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), y en los niveles regionales, el Artículo 2 de la Convención Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (CADHP), el Artículo 1,1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y el Artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). La igualdad de trato prevista en estas disposiciones se refiere únicamente al disfrute de los derechos contenidos en cada uno de los instrumentos. (2018, p. 328).

Estrada concluye indicando que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas una protección igual y efectiva contra la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otro estatus. (2018, p. 328).

Desde otro enfoque, Rivera hace mención a la sentencia del Tribunal Constitucional recogida en el exp. N° 008-2005- AI- TC, señalando en su fundamento 23 lo siguiente:

(...). La igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia. (...)La igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. (2017, p. 72).

En resumen, Álvarez (2016) expresa que:

El principio de no discriminación supone tratar igual a los iguales que se encuentran en igual circunstancia. En el plano específico del Derecho Laboral, el numeral 1 del

artículo 26 de la Constitución Política prevé el principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación. Con esta fórmula se distingue adecuadamente la igualdad ante la ley (art. 2.2.) de la igualdad de trato, apreciándose un tratamiento más adecuado y claro que lo previsto en la Constitución Política del Perú de 1979. (p.31)

### **2.2.2. Principio Protector del Derecho del Trabajo**

Respecto a este principio, Pasco (s.f) citado en Pacheco (2015) manifiesta que:

El principio protector es considerado como esencial o imprescindible para el Derecho del Trabajo, ya que se origina en la “desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte (el empleador), plétórica de poderes, y otra parte débil (el trabajador), cargada de deberes”. Haciendo suyo el pensamiento de Plá Rodríguez, Pasco Cosmópolis afirma que sin este principio el Derecho del Trabajo perdería su alma y su razón de ser ya que “constituye el núcleo central y básico del sistema” (p.6).

Finalmente, Paredes (2018) precisa:

La estructura del derecho del trabajo tiene base sólida y responde, en el principio protector, a la desigualdad que existe y existirá entre el trabajador y empleador. Se trata de equilibrarlo con el papel que asume el Estado, a fin de cautelar a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador a través del principio protector. (p. 4).

### **2.2.3. Contrato de Tiempo Indeterminado**

El pensamiento de Toyama y Vinatea (2019) respecto a la modalidad de contrato de tiempo indeterminado es:

Los contratos a tiempo indeterminado son aquellos que se celebran entre un trabajador y un empleador, de forma escrita o verbal, sin necesidad de señalar un plazo de vencimiento. Por regla general, toda prestación de servicio que reúna los elementos esenciales de la relación laboral se presume a tiempo indeterminado. Su presentación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) para su registro es optativa. (p. 17).

Según el artículo 4.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que:

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.

#### **2.2.4. Contrato Sujeto a Modalidad (Contratos por Obra Determinada o Servicio Específico)**

El razonamiento del autor Toyama (2019) respecto a la modalidad comentada se expresa en el siguiente texto:

Los contratos de trabajo sujeto a modalidad (plazo fijo o determinado), son aquellos sustentados en una modalidad de contratación prevista, de forma taxativa, en nuestra legislación. Las posibilidades se limitan a aquellas que puedan justificarse en: i) las necesidades del mercado o una mayor producción de la empresa, y ii) cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se prestará o de la obra que se ha de ejecutar. En este segundo grupo, la contratación podrá ser también permanente, en los casos de contratos de trabajo intermitentes o de temporada cuya naturaleza así lo exija. (p. 18).

Siguiendo el pensamiento de Toyama, manifiesta que:

Esta forma de contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, debiendo consignarse en forma expresa su duración, las causas objetivas determinantes de la contratación según la modalidad elegida (por ello se les denomina contratos “causales”, en tanto que la razón de contratación debiera aparecer expresamente en los respectivos contratos), así como las demás condiciones de la relación laboral. (2019, p.18).

Así mismo, precisa que “la ausencia de la forma escrita, o la insuficiencia en la expresión del objeto o de la duración en un contrato, acarrea la invalidez del término no temporal al que se pretende acoger” (Toyama, 2019, p. 19).

Toyama (2019) nos indica los requisitos para suscribir un contrato de obra o servicio específico:

Este contrato se celebra cuando se cuenta con un objeto previamente establecido y de duración determinada, sujeto al tiempo que demande al cumplimiento de dicho objeto. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o el servicio objeto de la contratación, pero es imprescindible señalar expresamente su objeto, sin perjuicio de que las partes convengan

la duración del respectivo contrato, que solo podrá mantener dicha calidad hasta el cumplimiento de su objeto. (pp. 25-26).

Para complementar, el Decreto Supremo N° 003-97-TR en su artículo 63 establece que:

“Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria”. Asimismo, el artículo 79 del D.S. N° 001-96-TR, indicando que “en los contratos para obra o servicio previstos en el Artículo 97 de la Ley, deberá señalarse expresamente su objeto, sin perjuicio que las partes convengan la duración del respectivo contrato, que sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”.

#### **2.2.5. Desnaturalización de contratos celebrados bajo la modalidad de servicio específico**

El término “desnaturalización” alude a la idea de alteración de la sustancia de una cosa que hace inviable su uso; vale decir, en términos jurídicos, estamos ante supuestos donde la institución jurídica es alterada a tal punto de que no cumple la finalidad para la que fue creada. (Quispe, 2010, p. 25).

Toyama, en base al artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala los casos en que se produce la desnaturalización de los contratos y qué efecto tiene:

a) Cuando el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su contrato, o después de las prórrogas pactadas y si estas exceden del límite máximo permitido.

b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia del contrato sin haberse operado su renovación.

c) Si el trabajador, mediante un contrato de suplencia, continúa con la prestación de sus labores sin que se reincorpore el titular, vencido el término legal o convencional.

d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la Ley de Productividad y Competividad Laboral.

Al incurrir en alguno de estos supuestos, el contrato modal se considerará como de duración indeterminada y, en consecuencia, el trabajador adquiriría la estabilidad laboral por tiempo indefinido. (2019, p. 31).

Por tal razón, esta forma de contratación solo puede ser utilizada en tareas que, pese a ser las habituales u ordinarias de la empresa, tienen en esencia una duración limitada en el tiempo. Así, no se puede contratar bajo esta modalidad a trabajadores para la ejecución de actividades que forman parte del ciclo productivo regular de la empresa, por más que impliquen la contratación o pedidos concretos a la empresa. (Quispe, 2010, p. 26).

Rivera (2017), señala lo siguiente:

La figura de desnaturalización de contrato de servicio específico ha sido tratada por el Tribunal Constitucional, en diversos fallos, y se encuentra ligada a la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad. “El artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/ o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad (STC 0765- 2004- AA/TC). Por este pronunciamiento, se pone en evidencia que el Tribunal Constitucional respalda la figura de desnaturalización de los contratos de trabajos temporales, y al comprobarse dicha figura, los declara contratos de naturaleza permanentes, asimismo reconoce que los empleadores suelen realizar estas prácticas fraudulentas y simuladas, para evadir responsabilidades. (p.76).

Finalmente, tenemos la Cas. Lab. 18057-2017, Tumbes, señala en su fundamento 11° establece:

En el referido contrato se requiere que sea un servicio determinado, y no para que simplemente preste su servicio durante un periodo de tiempo, es decir, se exige un resultado. Por ello, sólo podrá mantenerse en dicha calidad hasta el cumplimiento del objeto del contrato”. Por lo tanto, en su fundamento 18° se determina lo siguiente: “Que la contratación del actor bajo la modalidad para servicio específico, no tiene el debido

sustento objetivo al ser este genérico; en ese sentido, al no haberse especificado con detalle y de manera justificada la causa objetiva de contratación en el contrato mencionado, el mismo se ha desnaturalizado, por lo que desde el inicio de la relación laboral correspondía al actor un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y al haber sido cesado bajo la apariencia de un vencimiento de contrato, se ha configurado un despido encausado, correspondiendo que sea repuesto a su centro de trabajo en el mismo cargo o uno de igual jerarquía al que venía desempeñando antes de la fecha de cese. Esta figura también es desarrollada en la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N° 03357-2013- PA/TC, Lima.

### **2.2.6. Libertad Sindical**

Haydée (2018) expresa que, el derecho a la libertad sindical se encuentra consagrado a nivel nacional en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. (...)”. En forma concordante, la cuarta disposición final y transitoria de nuestra Constitución Política establece que: “Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

Siguiendo con su análisis, Haydée (2018) argumentó lo siguiente:

La libertad sindical es un derecho complejo que está definido por diversos aspectos que resultan trascendentales para su pleno ejercicio. Precisamente, el profesor Villavicencio define a la libertad sindical como “el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y éstas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.” Por su parte, el Tribunal Constitucional de nuestro país ha señalado que la libertad sindical es “la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. (STC – EXP. N° 008-2005-PI).

Para Baltera (2016), la libertad sindical (derecho humano fundamental) es la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan. (p.7)

Concluye Baltera, señalado que “la libertad sindical asegura el equilibrio de poder en las relaciones laborales, equilibrio que no depende de la ley, sino que de la existencia de sindicatos libres. (2016, p. 24)

### **2.2.7. Despido Arbitrario**

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, reglamento del Decreto Legislativo N° 728, en el artículo 34° establece que “el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido (...). (LPCL, 1997).

Desde otro enfoque, Huanayque (2017), se pronuncia respecto a cuál debería ser la forma de protección contra el despido arbitrario, señalando que “el despido arbitrario al ser un acto viciado de inconstitucionalidad, tiene como consecuencia retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto, como bien ha sido establecido para el despido nulo” (p. 65).

Para finalizar, según lo expresado en la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. N.° 1477-2010-PA/TC, en su fundamento 5° establece que:

En consecuencia, habiéndose determinado que entre las partes existía una relación laboral a plazo indeterminado, el demandante sólo podía ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral, por lo que la ruptura del vínculo laboral, sustentada en el vencimiento del plazo del contrato, tiene el carácter de un despido arbitrario frente a lo cual procede la reposición como finalidad eminentemente

### **III. Análisis Crítico**

La casual denunciada en el recurso de agravio constitucional es la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la libertad sindical, al debido proceso y a la igualdad ante la ley, toda vez que, los recurrentes, manifiestan que se han venido desempeñando como fedatarios fiscalizadores bajo contratación laboral sujeta a modalidad para servicio específico hasta el 1 de diciembre de 2004, 3 de enero de 2005 y 1 de febrero de 2005, respectivamente, fechas en las cuales distintos grupos de trabajadores demandantes fueron cesados en sus labores al haber sido impedidos de ingresar a su centro de trabajo.

Así mismo, los demandantes afirman que ha existido simulación en sus contrataciones, en la medida que se trataba de labores cuya naturaleza y características obedecían a una lógica de permanencia en el tiempo.

Por tal motivo, el día 24 de febrero de 2005, los recurrentes interponen demanda de amparo contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), solicitando que se les reponga en su centro de labores, al causarles el despido arbitrario.

En primera instancia, el Décimo Séptimo Juzgado Especializado en lo Civil de Lima, mediante resolución de fecha 25 de febrero de 2005, declaró improcedente, in límine, la demanda por considerar que el demandante no agotó la vía administrativa, y la Quinta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha 26 de julio de 2006, declaró improcedente la demanda, señalando que el presente caso corresponde ser dilucidado en los juzgados laborales, toda vez que la pretensión se encuentra referida al pago de incentivos laborales.

Ante tales eventos, los recurrentes interponen el recurso de agravio constitucional que motiva el presente estudio.

### **3.1. Igualdad ante la Ley**

Respecto al principio de igualdad ante la ley, el Tribunal Federal Constitucional alemán citado en Soberanes (2013), consideró que este principio de igualdad: “se vulneraba cuando se realizaba un trato desigual irrazonable, destacando un carácter de interdicción a la arbitrariedad de dicho principio, entendido como inadecuación entre supuesto y medida legal”. (p. 326).

En el presente, los demandantes en sus declaraciones afirman que SUNAT” emplea en su gran mayoría personal contratado bajo la modalidad de servicio específico”, existiendo excepciones a dicha forma de proceder en el caso de trabajadores que, ejerciendo las mismas labores, poseen un contrato laboral a plazo indeterminado, hecho que vulnera su derecho constitucional a la igualdad de trato, derecho constitucional reconocido en el artículo 2 numeral 2°.

Sin embargo, en el presente caso, no se presenta la carga de la argumentación por parte del empleador (quien trata a una persona distinta a otra), ni en los trabajadores (los afectados por el trato desigual). Recordemos que la vulneración de algún derecho constitucionalmente protegido debe ser acreditada o argumentada. En consecuencia, el Tribunal Constitucional declara desestimada, al no haberse mostrado con certeza o con

“razones poderosas”, tal como lo señala el Tribunal Constitucional español, la desigualdad de trato. Por ende, en el presente caso no se estaría vulnerando el mencionado derecho constitucional.

### **3.2. Libertad Sindical**

Ermida (2012), precisa respecto al origen de este derecho constitucional:

En junio de 1948 la Conferencia General de la OIT aprueba el convenio internacional número 87 sobre libertad sindical, esta se convierte en el primero de los derechos fundamentales en ser reconocido, consagrado y regulado en un tratado internacional específico, dedicado a uno solo de los derechos humanos. (p. 38).

Por otro lado, el artículo 26 del DECRETO SUPREMO N° 011-92-TR, al referirse que: “Una vez registrado el sindicato, la Junta Directiva comunicará al empleador o empleadores, según corresponda, en un plazo de cinco (05) días hábiles, la relación de sus integrantes y la nómina de sus afiliados”. De lo mencionado, se desprende que la libertad sindical tiene como fin primordial el de garantiza la protección colectiva de los trabajadores sindicalizados, estos que deben de estar debidamente registrados, en consecuencia, se infiere que solo los afiliados al sindicato podrán gozar de protección frente algún acto lesivo contra ellos.

Sobre esta particularidad de la protección a la libertad sindical, Villavicencio (2007), citado en el fundamento 8 de la sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Exp N.º 01139-2007-PA/TC- Tacna, cita al artículo 2º del Convenio N° 98 de la OIT, la cual prescribe que la protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su filiación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Por último, se hace mención al artículo 30º del Decreto Supremo N° 010-2003- TR, el cual establece que “El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

Sin embargo, a falta de encontrarse registrado en la organización sindical, no tendrían derecho a gozar de tales beneficios o protección frente al despido. Dicho supuesto es el

que se origina en el presente caso, debido a que las partes no acreditaron la condición de afiliados. Por tanto, al no cumplirse con lo establecido en el artículo 26 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, registro que brinda conocimiento al empleador y que de él surge la protección frente al despido que se le cause, esta queda desestimada tal como lo declara el Tribunal Constitucional.

### **3.3. Contrato Sujeto a Modalidad (Contratos por Obra Determinada o Servicio Específico)**

En la mayoría de los casos, la relación laboral inicia con la suscripción de un contrato, donde se manifiesta la declaración del trabajador a prestar servicios para el empleador a cambio de una remuneración. De esta relación entre el trabajador y el empleador se desprenden derechos constitucionales, beneficios y protección a la parte más débil de la relación laboral, por el vínculo jurídico que nace del contrato.

Una de las modalidades más frecuentes son los contratos sujetos a modalidad, para ello la Casación Laboral 7252-2015, Ica citado por Paredes (2019) señala lo siguiente:

Los contratos sujetos a modalidad son aquellos contratos atípicos por su naturaleza determinada (temporales) y que se configuran sobre la base de las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar. La excepción es el caso de los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

De lo citado en el párrafo anterior, se desprenden que existe dos clases de prestación de servicios que se configura tras la relación laboral entre el trabajador y el empleador, pues bien, se clasifica en labores de naturaleza temporal o permanente. Esta última se refiere a tiempo indefinido, aquel que no se establece el término de las labores en el contrato.

### **3.4. Contrato de Tiempo Indeterminado**

Ahora corresponde señalar una breve definición respecto a la segunda modalidad de prestación laboral, aquella que será entendida como el contrato abierto, ya que en él no se establece una fecha límite de la actividad desempeñada por el trabajador. Esta clase puede llevarse a cabo de forma escrita u oral, no se establecen preferencias respecto a su formalidad, lo que caracteriza a este contrato es la ausencia del plazo de vencimiento del servicio ofrecido por el trabajador.

Así mismo, se determina que la celebración de un contrato laboral indeterminado entre trabajador y el empleador es para cubrir actividades que requieran de un tiempo indefinido, esta modalidad es configurada también por Ley cuando se cumpla algún supuesto señalado en el artículo 77 del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. He de recordar que esta clasificación de contrato proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo.

### **3.5. Desnaturalización de Contratos celebrados bajo la modalidad de Servicio Especifico**

Esta figura es frecuente en las demandas laborales, la cual recurren para solicitar la reposición a sus centros de labores, alegando el supuesto más común recogido en el inciso d) del artículo 77° del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral por haberse configurado una simulación en sus contratos, ya que la prestación de servicios respondía a una naturaleza indeterminada, por lo tanto no se configura el supuesto para la celebración del contrato de servicio específico.

La desnaturalización de esta modalidad de contrato conlleva a la aplicación del principio de primacía de la realidad, la cual en la Resolución de Alcaldía 566-2016 se señala lo siguiente:

Es uno de los pilares del Derecho del Trabajo, el mismo que determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurra en la realidad. A ello se debe el nombre del principio, ya que se privilegia la realidad por encima de las formalidades asignadas por las partes, ya que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no constan en los documentos o, constanding, no coinciden con lo que sucede en la realidad.

Así mismo, Quispe Liza (2018) afirma que:

El principio de la primacía de la realidad es muy conocido, en virtud del cual, 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. Este principio se aplicaría, en caso se quiera demostrar la desnaturalización de un contrato modal.

Por ello, en el presente caso, al señalarse que los recurrentes fueron impedidos de entrar a la entidad donde se desempeñaban como fedatarios fiscalizadores bajo contratación laboral sujeta a modalidad para servicio específico, queda determinado que

en aplicación del principio de primacía de la realidad, donde los hechos prevalecen sobre las formas y apariencias del contrato modal, la existencia de una prestación de servicio de naturaleza indeterminada, por lo tanto, a los recurrentes se le debe asignar la reposición a su centro de labores, conforme a su solicitud.

Del mismo modo, esta figura también se conduce hacia la simulación de los contratos que establecen las partes en su demanda, tal como se recoge en el artículo 77, inciso d) del Decreto ya mencionado, en el que se precisa que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizan cuando, entre otros supuestos, el trabajador demuestra la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en ese cuerpo legal.

Por esta disposición es que se trae a alusión a la actividad desempeñada por los recurrentes, toda vez que en el presente caso se menciona que:

La función de fiscalización del cumplimiento de obligaciones tributarias (en congruencia con lo establecido en el artículo 62° del Código Tributario) debe condecirse necesariamente con la contratación del personal que ha de realizar dichas funciones. Por consiguiente, las funciones de fiscalización en SUNAT obedecen, conforme a las normas legales expuestas, a una necesidad permanente en el ejercicio habitual de sus funciones. Cabe agregar que, conforme al Decreto Supremo N° 115-2002-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, dicha tarea se ha encomendado a la Gerencia de Fiscalización (artículo 42°).

Así mismo, en el fundamento 21 se declara:

De los documentos probatorios presentados por los recurrentes (inspecciones de la autoridad administrativa de trabajo, fotos del centro de labores, planes de capacitación, horarios de trabajo, circulares, etc.), se advierte que los recurrentes prestaron labores en el "Operativo de Control Móvil" de la Intendencia Regional de Lima. Dicho programa, de acuerdo con lo señalado en el "Material de Capacitación del Fedatario Fiscalizador / Intendencia Nacional de Cumplimiento Tributario / Gerencia de Programación y Gestión de Fiscalización 2003", tenía por finalidad "controlar, verificar y detectar el incumplimiento de las obligaciones tributarias sobre el traslado de bienes y pasajeros, aplicando las sanciones establecidas en la normatividad vigente".

Ante ello, se evidencia que se está haciendo uso del principio de primacía de la realidad, acreditando con documentos lo que sucede en los hechos, dando fe que la actividad respondía a una naturaleza permanente y por ende no se debió celebrar un

contrato de servicio específico, ya que esta modalidad de contrato solo se aplica cuando se evidencie la duración determinada y para un servicio específico, que se desprenda de una actividad temporal y secundaria de la entidad empleadora.

### **3.6. Despido Arbitrario**

De esta última figura puesto en análisis se llegará a la decisión final del presente estudio. En primer lugar, se señala al artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Ante esta figura el Tribunal Constitucional no se pronuncia, debido a que debe ser analizada en los juzgados laborales, ya que del artículo se desprende que cuando se configura el despido arbitrario, se le reconoce al trabajador una indemnización por el tiempo dejado de laboral o por la afectación ocasionada a los trabajadores.

Finalmente, la decisión del Tribunal Constitucional fue ordenar la reposición de los trabajadores en su centro de labores, toda vez que, se estaría vulnerando un derecho constitucional como es el derecho al trabajo, dado que se pudo acreditar la conexión directa entre las facultades permanentes de fiscalización de SUNAT y las labores que en la sección de Operativos Masivos de Control Móvil efectuaban los recurrentes.

Es por ello, que se concluye en conformidad absoluta con lo que declara el Colegiado en el presente caso, la existencia de la simulación en las contrataciones laborales sujeta a modalidad para servicio específico, cuyo contrato no debió ser celebrado para la realización de una actividad principal y de naturaleza permanente en el tiempo de la entidad empleadora.

Cabe recalcar que las labores desempeñadas eran de naturaleza permanente, hecho que no se condice con la finalidad del contrato para obra determinada o servicio específico regulado en el artículo 63 ° del D.S. N° 003-97-TR.

Por ello, y en conformidad con el principio protector, que protege a la parte más débil de la relación laboral, es que se reconoce la simulación afectada en los contratos de los recurrentes, por lo tanto, se le debe la inmediata reposición a su centro de trabajo.

## Referencias

Alvarez Guarniz, C.A. (2016). “La aplicación del precedente vinculante N° 05057-2013- PA/TC y el Principio de Primacía de la Realidad. [Tesis de Bachiller, Universidad Privada Antenor Orrego].

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2744/1/RE\\_DERE\\_CAROLINA.ALVAZ\\_LA.APLICACION.DEL.PRECEDENTE.VINCULANTE.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2744/1/RE_DERE_CAROLINA.ALVAZ_LA.APLICACION.DEL.PRECEDENTE.VINCULANTE.pdf)

Baltera, P. (2016). La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores [Archivo PDF]. <https://www.ciudadaniaconstituyente.cl/wp-content/uploads/2020/01/Libertad-sindical-incertidumbre-de-un-derecho-subir-web-14-enero.pdf>

Boza, G. (2014). Surgimiento, Evolución y Consolidación del Derecho del Trabajo Emergence, Evolution And Consolidation Of Labor Law. [Archivo PDF]. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/10846/11352>

Casación Laboral N° 18057-2017- Tumbes (16 de agosto de 2018)

Decreto. Supremo. N° 001-96-TR.

Decreto. Supremo. N° 003-97-TR.

Decreto Supremo N° 010-2003-TR

Decreto Supremo N° 011-92-TR

Ermida, O. (2012). Crítica de la libertad sindical Critique of trade union freedom. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142004.pdf>

Estrada, D. (2018). El principio de igualdad ante la ley en el derecho internacional [Archivo PDF]. [file:///C:/Users/acuar\\_000/Downloads/4622-6849-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/acuar_000/Downloads/4622-6849-1-PB%20(1).pdf)

Haydée, M. (2018). Derecho de la Libertad Sindical: licencias sindicales. [https://polemos.pe/derecho-la-libertad-sindical-licencias-sindicales/#\\_ftn5](https://polemos.pe/derecho-la-libertad-sindical-licencias-sindicales/#_ftn5)

Huanayque Condori, J.C. (2017). Análisis de los criterios interpretativos del despido fraudulento en la Jurisprudencia Peruana y su Aplicación en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4694/DEhucojc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, L. (2015). Los Principios del Derecho del Trabajo [Archivo PDF]. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios\\_Derecho\\_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paredes, J. (2018). Los principios del derecho del trabajo: el principio protector [Archivo PDF]. [http://intranet.usat.edu.pe/aulavirtual/pluginfile.php/1723588/mod\\_resource/content/1/Los%20principios%20del%20derecho%20del%20trabajo.%20El%20principio%20protector.pdf](http://intranet.usat.edu.pe/aulavirtual/pluginfile.php/1723588/mod_resource/content/1/Los%20principios%20del%20derecho%20del%20trabajo.%20El%20principio%20protector.pdf)

Paredes, J. (2019). Análisis jurisprudencial sobre la desnaturalización del contrato de Trabajo. [Archivo PDF]. [https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/#\\_ftn1](https://lpderecho.pe/analisis-jurisprudencial-desnaturalizacion-contrato-trabajo/#_ftn1)

Quispe, G. (2010). La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad en el Derecho Laboral Peruano. <http://www.sutamp.org/wp-content/uploads/2012/03/Contratos-Modales.pdf>

Quispe, M. (2018). La desnaturalización de contrato de trabajo por simulación y fraude en el sector privado [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis\\_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9816/Tesis_58302.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Resolución de Alcaldía 566-2016. <http://munidi.gob.pe/archivos/2016/09/29/resolucion-de-alcaldia-566-2016/>

Rivera Tantaruna, A.J. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC- caso Huatuco [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 03357-2013-PA/TC. (28 de febrero de 2019)

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1477-2010-PA/TC. (19 de octubre de 2011)

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 1874-2002-AA/TC. (19 de diciembre de 2003)

Sentencia del Tribunal Constitucional. N.º02296-2015-PA/TC (20 de febrero de 2018)

Soberanes, J. (2013). La igualdad ante la jurisprudencia Equality before the judicial precedents. [Archivo PDF].

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1405919313712976>

## Anexos

---

Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

CONCORDANCIAS: D.S. N° 001-96-TR (REGLAMENTO)

OTRAS CONCORDANCIAS

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO:

Que la Disposición Transitoria del Decreto Legislativo N° 855, dispone la separación de la Ley de Fomento del Empleo en dos textos normativos denominados Ley de Formación y Promoción Laboral y Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Que la referida Disposición Transitoria faculta al Ministerio de Trabajo y Promoción Social a distribuir y reordenar el articulado vigente, incorporando las modificaciones introducidas en dicha norma y modificando las remisiones a la Constitución de 1979, adecuándolas a la Carta vigente;

Que con posterioridad se han expedido los Decretos Legislativos N°s. 861 y 871, modificatorios de la Ley de Fomento del Empleo, los cuales deben ser considerados en el reordenamiento dispuesto por el Decreto Legislativo N° 855;

De conformidad con el inciso 8) del Artículo 118 de la Constitución Política del Perú;

DECRETA: