



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

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

Sumilla: *El despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe ser por motivo de causa justa que lo justifique, conforme a lo previsto en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. Siendo que en el caso de autos, tal causa justa no se acreditó.*

Lima, nueve de enero de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número ciento noventa, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ismael Pablo Paredes Paredes**, mediante escrito presentado el doce de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos noventa y siete a trescientos cinco, contra la **Sentencia de Vista** del veintidós de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos ochenta y dos a doscientos noventa, **en cuanto revocó la sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha quince de julio de dos mil catorce, que corre de fojas doscientos catorce a doscientos treinta y nueve, **en el extremo que amparó el pago de indemnización por despido arbitrario y reformándolo lo declararon infundado**; en el proceso seguido con el demandado, **Instituto de Educación Superior Técnico Privado Red Avansys Sociedad Anónima Cerrada (antes Instituto de Educación Superior Tecnológico Peruano Alemán Sociedad Anónima Cerrada)**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros.



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

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

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por el demandante se declaró procedente mediante resolución de fecha veinticuatro de julio de dos mil dieciocho, que corre de fojas noventa y uno a noventa y seis del cuaderno formado, por la causal de ***infracción normativa por inaplicación del artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR***, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes judiciales

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

1.1.- Pretensión: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas ciento cincuenta y nueve a ciento setenta y dos, subsanada mediante escrito obrante de fojas ciento ochenta y dos a ciento ochenta y cinco, el actor pretende el reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado y, en consecuencia, se ordene el pago de ciento sesenta y cinco mil ciento setenta y uno con 17/100 soles (S/.165,171.17), por los conceptos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), vacaciones simples y trucas, indemnización de vacaciones no gozadas, gratificaciones e indemnización por despido arbitrario, más intereses legales y costos del proceso.



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

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

1.2.- Sentencia de primera instancia: El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha quince de julio de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, ordenando el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario. Respecto a la relación laboral, consideró que la demandada niega la existencia del vínculo laboral, sin embargo, no ha desvirtuado el hecho de la prestación personal del servicio, por lo que corresponde hacer efectiva la presunción de laboralidad conforme al numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, sin perjuicio de ello, el Juzgado indicó que están acreditados los elementos de la relación laboral, siendo que el actor estaba sujeto a un horario de trabajo y supervisaba las prácticas pre profesionales.

Asimismo, respecto a la indemnización por despido arbitrario, el Juzgado consideró que la demandada tomó la decisión unilateral de rescindir la prestación de servicio del actor o que tuvo la finalidad de que el accionante ya no siga laborando para la demandada.

1.3.- Sentencia de segunda instancia: La Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veintidós de julio de dos mil dieciséis, revocó la sentencia apelada en el extremo que amparó el pago de indemnización por despido arbitrario y reformándolo lo declaró infundado. Consideró que de la Carta de fojas ciento cincuenta y cuatro, de fecha treinta y uno de julio de dos mil trece, no se advierte que se haya impedido al actor continuar laborando, tanto más si en el proceso no existe otro documento que constate que en la realidad de los hechos haya sido despedido arbitrariamente.



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Infracción normativa

Segundo: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal declarada procedente es la ***infracción normativa por inaplicación del artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Tal disposición regula lo siguiente:

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Conforme a la causal de casación declarada procedente y lo actuado por las instancias de mérito, el análisis debe circunscribirse a determinar si en el caso de autos existió o no despido, y ante el caso de su existencia, dilucidar si se dio por causa justa.

Respecto al contrato de trabajo

Quinto: El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración y cumpliendo un horario de trabajo. Asimismo, el contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación.

Se debe tener presente que el derecho del trabajo, bajo el Principio Protector, privilegia una contratación a plazo indeterminado, toda vez que con ello el trabajador adquiere una mayor estabilidad en su centro labores; en consecuencia, se puede establecer que inicialmente existe una relación laboral entre las partes a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

Respecto al despido

Sexto: El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define al despido como:



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹.

Por su parte Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”².

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato³.

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tanto así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Solución al caso concreto

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, páginas 65-66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

Séptimo: De la revisión de autos se aprecia que el Colegiado Superior mediante Sentencia de Vista de fecha veintidós de julio de dos mil dieciséis⁴, revocó la sentencia apelada de fecha quince de julio de dos mil catorce⁵ en el extremo que amparó el pago de indemnización por despido arbitrario, y reformándolo lo declararon infundado, al considerar que en autos no se acreditó el despido arbitrario.

Por otra parte, el recurrente en su recurso de casación⁶ señaló que con la Carta de fecha treinta y uno de julio de dos mil trece⁷, la demandada tuvo la intención de trasladarlo a una empresa con otra razón social, con la finalidad de desconocer sus beneficios sociales de todo el tiempo laborado, al iniciar una nueva relación laboral con nueva fecha de ingreso en la empresa RODALFA y que, por lo tanto, existe el hecho que se le despidió por voluntad unilateral del empleador, habiéndose producido un despido arbitrario.

Octavo: Al respecto, debe tenerse en cuenta que la relación laboral a plazo indeterminado entre las partes, desde el dos de enero de mil novecientos noventa y cinco hasta el treinta y uno de julio de dos mil trece, ha quedado acreditada en autos, siendo además que ello no ha sido materia de cuestionamiento por la parte demandada ante esta Corte Suprema de Justicia de la República.

Noveno: Siendo así, se aprecia en la Carta de fecha treinta y uno de julio de dos mil trece⁸ que se indica lo siguiente: **“Por medio de la presente se invita a las siguientes personas a formar parte de la Empresa RODALFA a partir del 01.08.2013 con el fin de ejercer sus labores de mantenimiento en las**

⁴ Fojas 282 a 290.

⁵ Fojas 214 a 239.

⁶ Fojas 297 a 305.

⁷ Fojas 154.

⁸ Fojas 154.



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

especialidades para las que se encuentran capacitados: 1.- Ismael Paredes
(Electricista y cableado) [...]” (subrayado y resaltado nuestros).

Décimo: Asimismo, en el DVD que contiene la Audiencia de Juzgamiento de fecha ocho de julio de dos mil catorce, se aprecia que la parte demandante a partir del minuto ocho segundo cincuenta y uno aproximadamente (8 min 51 s) señaló que: “[...] los señores al trabajar en la nueva empresa Rodalfa continúan trabajando con los mismos implementos que se les entregó durante el trabajo en IPAL [...]”; y, a partir del minuto cuarenta y dos segundo cuarenta y cinco aproximadamente (42 min 45 s), la parte actora señaló que: “[...] cómo una empresa va a decirle que están abriendo una nueva empresa y te van a contratar, anda ahí; y al día siguiente, inmediatamente, empieza a trabajar para la otra empresa, y qué casualidad que empieza a trabajar con los mismos implementos, haciendo los mismos trabajos, la misma remuneración y el mismo horario de trabajo. De esto podemos desprender que existió un despido arbitrario, puesto que para haber dejado de trabajar en IPAL debió existir cierto procedimiento para poder cesar sus labores [...]”. (subrayado y resaltado nuestros).

Frente a tales declaraciones, la demandada tuvo su oportunidad de intervención, en la cual no negó lo señalado por la parte demandante en el párrafo inmediato anterior.

Décimo Primero: Por lo expuesto, es evidente que la real intención de la demandada respecto a invitar al actor a formar parte de la Empresa RODALFA a partir del uno de agosto de dos mil trece, era no reconocerle los beneficios sociales de todo el tiempo laborado hasta ese momento, ya que como se señaló anteriormente, está acreditada la relación laboral a plazo indeterminado entre las partes. En consecuencia, la demandada despidió al actor bajo la



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

aparición de una invitación a trabajar para otra empresa, por lo que al determinarse la existencia de un despido, éste debió ocurrir por una causa justa que lo justifique, sin embargo ello no ocurrió en el presente caso; por lo tanto, tal accionar de la demandada constituye un despido arbitrario, frente a lo cual corresponde el pago la indemnización establecida en el artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo Segundo: Siendo así, el Colegiado Superior incurrió en *infracción normativa por inaplicación del artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*, desde que en el caso de autos al determinarse la existencia de un despido bajo la aparición de una invitación a trabajar para otra empresa, no se acreditó la causa justa que lo justifique; por lo tanto, la causal bajo examen deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ismael Pablo Paredes Paredes**, mediante escrito presentado el doce de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos noventa y siete a trescientos cinco; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintidós de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas doscientos ochenta y dos a doscientos noventa, **NULA** la misma, **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON todos los extremos de la sentencia de primera instancia** de fecha quince de julio de dos mil catorce,



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

CASACIÓN LABORAL N° 190-2017

LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros

PROCESO ORDINARIO-NLPT

que corre de fojas doscientos catorce a doscientos treinta y nueve, y en consecuencia que la accionada pague al actor la suma de ciento doce mil ochocientos ochenta y 44/100 soles (S/ 112,880.44), por Compensación por Tiempo de Servicios, vacaciones, gratificaciones e indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos del proceso; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido con el demandado, **Instituto de Educación Superior Técnico Privado Red Avansys Sociedad Anónima Cerrada (antes Instituto de Educación Superior Tecnológico Peruano Alemán Sociedad Anónima Cerrada)**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

JLMC / AHC