



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**Sumilla.** La licencia sin goce de haber como supuesto de suspensión perfecta de labores, no constituye un derecho laboral, en cuanto proviene del acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador; y, bajo esa premisa sus características, condiciones, formalidades y términos son convencionales; por lo que, la falta de un documento escrito no implica necesariamente que no exista un acuerdo de suspensión perfecta de labores, máxime si el trabajador estuvo voluntariamente ausente de su puesto de trabajo y el empleador, quien tiene la voluntad prevalente, no accionó legalmente contra él.

Lima, veintiuno de noviembre de dos mil veinticuatro

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

vista la causa número treinta y seis mil ochocientos treinta y tres, guion dos mil veintidós, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Luis Alberto Estrella Human** contra la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós, que **confirma** la sentencia apelada, del once de marzo de dos mil veintidós, que declara **infundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por **Luis Alberto Estrella Human** contra **Wellfield Services Perú S.A.C.**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

**II. CAUSALES PROCEDENTES DEL RECURSO**

El recurso de casación interpuesto por el parte demandante ha sido declarado procedente por las siguientes causales:



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

**CASACIÓN N° 36833-2022**

**LIMA**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

- i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- ii) Infracción normativa del literal k) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

**III. ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO**

**3.1.** Mediante escrito de demanda, de fecha 30 de abril de 2019, el actor pretende lo siguiente: El reconocimiento de la continuidad de la prestación de servicios para Wellfield Perú SAC bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; el pago del saldo restante de la Indemnización por despido arbitrario acorde al tiempo de servicio acumulado, durante la vigencia de la relación laboral por la suma de S/36,430.74; el pago de una indemnización por daño moral en la suma de S/50,000.00; el pago de beneficios sociales por la suma de S/118,310.00; y, el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

La parte demandante alega que: **i)** ingresó a laborar para Wellfield Services Perú S.A.C. el 01 de agosto del 2011, como Operador Geofísico en Entrenamiento, mediante un contrato de trabajo sujeto a modalidad por servicio específico, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 728. **ii)** Por su destacado desempeño profesional, la demandada, decidió desplazarlo al país de Chile, es por esa razón que el 14 de noviembre la Gerente General envió la carta dirigida al Departamento de Extranjería y Migración, indicando que el demandante prestaría sus servicios como asesor en un Proyecto de Geofísica, especificando que la remuneración, las aportaciones previsionales y de



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

salud seguirían siendo pagadas en Perú; **iii)** El 31 de diciembre del 2012, Wellfield Services Perú S.A.C. decidió modificar la contratación del recurrente y suscribir un contrato de trabajo a plazo indeterminado en el mismo cargo de Operador Geofísico en Entrenamiento; **iv)** El 13 de Agosto del 2013 la Gerente General de Wellfield Services Perú S.A.C. indico al actor que como era necesario extender su tiempo de permanencia en Chile, era indispensable que suscriban un convenio de suspensión perfecta de labores, para luego suscribir el 16 de Agosto del 2013 un contrato de trabajo a plazo fijo con el representante Wellfield Services Ltda. (Chile). **v)** Encontrándose el actor desarrollando su trabajo en la ciudad de Chile, las condiciones laborales se fueron deteriorando, por la exigencia de realizar más trabajo que la jornada pactada, menoscabando su salud mental, generándole un trastorno adaptativo, condición clínica que resulta diagnosticada el 24 de mayo del 2018 y que posteriormente empeora y se transforma en un cuadro psiquiátrico de depresión recurrente, razón por la que petitionó licencias médicas sucesivas: la primera el 24 de mayo de 2018, la segunda el 13 de junio del 2018, luego se reincorporo a sus labores para que volviera a recaer y le extendieran, una licencia el 21 de Diciembre del 2018 y la otra el 05 de enero del 2019; sin embargo, la empresa no le permitió reincorporarse culminada la última licencias, indicándole que se le llamaría para programarle sus actividades habituales. **vi)** Al no recibir respuesta de su reincorporación, decidió retornar a Perú y entrevistarse con la Gerente General de Wellfield Services Perú S.A.C., quien le entrega sin procedimiento de despido una hoja de liquidación de beneficios sociales, en donde indica que ha sido despedido arbitrariamente y que le corresponde como indemnización la suma de S/9,559.26, cuando en realidad corresponde que se le pague S/45,900.00, conforme a los 7 años, 8 meses y 2 días que ha prestado



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

servicios continuos. **vii)** Además, refiere que, desde diciembre del 2012, fecha en la que se realizó el destaque al país de Chile, la empleadora no cumplió con pagar las gratificaciones de julio y de diciembre; así como no le otorgo los 30 días de descanso vacacional y no le depositó la CTS, desde el año 2014 al 2019. **viii)** Finalmente, indica que la demandada aprovechándose de su poder de dirección y del estado emocional del demandante, quién tenía 23 años de edad al inicio de la contratación, fue destacado y desarraigado de su familia para ser presionado e inducido a trabajar fuera de la jornada pactada, en desmedro de su salud física y mental, situación que lo dañó psíquicamente y lesionó su dignidad, generándole una depresión recurrente, que en la actualidad le impide recolocarse en el mercado de trabajo.

**3.2.** Con la sentencia de primera instancia, el *a quo* declara **infundada** la demanda interpuesta por Luis Alberto Estrella Human en contra de Wellfield Services Perú S.A.C.

El Juzgado argumenta que: **i)** el demandante en un primer momento estuvo desplazado a Chile, habiendo efectuado la demandada el registro pertinente conforme a la normatividad vigente; seguido a ello el demandante petitionó por el período comprendido desde el 16 de agosto de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, licencia sin goce de haber, por lo que la demandada y el demandante suscribieron convenios de suspensión perfecta de labores, sido ello así, se entiende que en los hechos se dio una suspensión perfecta de labores de manera formal, cesando entre las partes sus obligaciones, la del demandante de prestar sus servicios y por parte de la demandada, la obligación de pagar las remuneraciones y/o beneficios sociales, no evidenciándose de los medios probatorios que la demandada haya pretendido obligar al demandante a laborar para otra empresa fuera del país, sino más bien,



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

se evidencia que la suspensión perfecta se dio a pedido del propio demandante; más aún si en la audiencia de juzgamiento la abogada del demandante ha indicado que no cuestionan la suscripción de los convenios de suspensión de perfecta. **ii)** Ahora, si bien en el período comprendido, desde el 01/01/2017 hasta el 12/02/2019, el demandante no petitionó continuar con la licencia sin goce de haber, sin embargo, el demandante conforme a los documentos que obran en autos habría continuado prestando servicios en Chile, percibiendo sus remuneraciones y demás beneficios conforme a la legislación de dicho país; entonces, si bien no existe documento que acredite la ampliación de la licencia, puede entenderse que la suspensión perfecta se extendía en el tiempo en tanto no se daba por concluida la relación laboral y el demandante continuó laborando en Chile. **iii)** Teniendo en cuenta todo lo antes expuesto, se advierte que, la parte demandante no ha acreditado que la empresa Wellfield Services Perú SAC, haya actuado cómo su empleador en el período en que laboró en Chile, desde el 16 de agosto 2013 hasta el 12 de febrero del 2019; habiendo el demandante durante dicho periodo laborado para la empresa Chilena Wellfield Services LTDA., percibiendo sus remuneraciones y sus beneficios sociales de acuerdo a la legislación Chilena. **iv)** Además, se debe tener en cuenta que el demandante suscribió un contrato de trabajo a plazo fijo con la empresa Wellfield Services LTDA (con domicilio en Chile), a partir del 16 de agosto de 2013, el mismo que fue modificado y se estableció que la contratación era de manera indefinida. **v)** Por tanto, conforme a lo expuesto en líneas precedentes se advierte que en la relación de prestación de servicios del demandante y la demandada ha existido una relación laboral con cortes contractuales que se debieron a la licencia sin goce de haber (suspensión perfecta) solicitadas por el demandante, lo que en buena cuenta implica, como lo dice el mismo término, una



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

**CASACIÓN N° 36833-2022**

**LIMA**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

suspensión en determinados períodos, más no el término de la relación laboral, debiéndose tener en cuenta que la suspensión perfecta de labores, implica que en dicho período, cesen los derechos y obligaciones entre trabajador y empleador, lo cual se encuentra acreditado en autos, por lo que al ser ello así, se evidencia que los cortes en la relación laboral (suspensión perfecta) no se trató de un desplazamiento del demandante a otra empresa, sino como ya se dijo, existió una suspensión perfecta de labores y luego de ello el demandante dejó de renovar la licencia sin goce de haber, sin embargo; continuó prestando servicios en Chile, únicamente para Wellfield Services LTDA. hasta el 12 de febrero de 2019, por lo que al ser ello así, demandada Wellfield Services Perú SAC, si bien seguía manteniendo relación contractual con el demandante esto se debía a las suspensiones perfectas habida entre las partes de manera formal e informal, en el período comprendido desde el 16 de agosto de 2013 hasta el 12 de febrero de 2019, más no así ha actuado como su empleador en ese tiempo, pues téngase en cuenta que no existió desplazamiento en dicho período, deviniendo en infundada la pretensión referida a los pagos reclamados en base a una supuesta continuidad laboral por desplazamiento del demandante a otra empresa.

- 3.3.** A través de la sentencia de vista, el *ad quem* **confirma** la sentencia apelada que declaró infundada la demanda.

La Sala sustentó su posición señalando que: **i)** de los medios probatorios citados, se aprecia que es un hecho cierto y probado que, desde el inicio de la relación laboral, es decir, desde 01 de agosto de 2011 hasta 16 de agosto de 2012 el demandante se encontraba vinculado para la demandada, bajo un contrato a plazo indeterminado; por lo tanto, el demandante prestaba sus servicios y la demandada cumplía con sus obligaciones. Asimismo, es cierto y probado que, desde el mes de



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

**CASACIÓN N° 36833-2022**

**LIMA**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

agosto de 2012 hasta el 15 de agosto de 2013, el demandante fue desplazado a Chile como trabajador de la demandada, pues este hecho no ha sido negado por la demandada. También está probado que a solicitud del demandante desde el 16 de agosto del 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, el actor se encontraba con licencia sin goce de haber, puesto que las parte habían suscrito el convenio de suspensión perfecta de labores, por lo que el demandante no se encontraba obligado a la prestación de sus servicios y la demandada al pago de la remuneración; **ii)** está probado que el demandante el 16 de agosto de 2013 suscribió un contrato de trabajo a plazo fijo para laborar en el país de Chile, dicho contrato se convirtió uno a plazo indefinido, el cual culminó el 12 de febrero de 2019; **iii)** no está probado que el demandante haya sido conminado u obligado a firmar los convenios de suspensión perfecta de labores, pues de acuerdo al artículo 23 de la LPT cuando se indica que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, pues si bien se alega que cuando se suscribieron los convenios del suspensión perfecta de labores el actor tenía solo 23 años y que no quería perder su trabajo que era el sustento de su familia, razón por la cual se vio obligado a suscribir dichos convenios, ello resulta subjetivo, pues en autos no obra medio de prueba objetivo o por lo menos indiciariamente que dicha conminación se haya producido, por el contrario obra en autos la solicitud de licencia sin goce de haber, los convenios de suspensión perfecta y el contrato de trabajo suscrito con Wellfield Services Ltda. (Chile); **iv)** También, es cierto que, por el periodo comprendido desde el 01 de enero de 2017 hasta el 12 de febrero de 2019, el demandante no ha solicitado licencia sin goce de haber ni existe convenio de suspensión perfecta; sin embargo, si existe las boletas de pago que ha expedido la demandada por el referido periodo, el cual se encuentra firmado por el actor y se indica que el



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

demandante se encontraba con licencia sin goce de haber, estas boletas no han sido cuestionadas por la parte accionante, en ese entendido, no puede concluirse que el demandante estaba prestando servicios para la demandada, ello porque el actor continuaba prestando servicios en Chile para Wellfield Services Ltda, percibiendo sus remuneraciones y demás beneficios conforme a la legislación de dicho país; v) Además, tampoco en autos se ha demostrado que tanto la demandada Wellfield Services Perú SAC, y la empresa Wellfield Services Ltda – Chile sean la misma empresa o pertenezcan a un grupo de empresa, pues quien tiene que acreditar dicha particularidad es el demandante; bajo ese contexto, se advierte que la parte demandante no ha acreditado que la empresa Wellfield Services Perú SAC, tenga que afrontar el pago de los derechos laborales en el período que laboró en Chile, esto es desde el 16 de agosto de 2013 hasta el 12 de febrero de 2019 y lo que sí está probado es que el actor laboró para Wellfield Services Ltda, habiendo percibido sus remuneraciones y sus beneficios laborales bajo la legislación chilena.

#### **IV. CONSIDERANDO**

##### **PRIMERO. Infracción normativa**

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. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56, relativas a interpretación errónea, aplicación





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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además la Ley N° 29497 incluye a las normas de carácter adjetivo.

**SEGUNDO.** En razón a que han sido declaradas procedentes causales de naturaleza procesal y material, este Supremo Tribunal procederá primero a analizar la causal procesal, siendo que, de declararse fundada la misma carecería de objeto pronunciarse sobre la causal material, pues, de ampararse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497, LPT.

**TERCERO. Dispositivos normativos en controversia de la causal procesal.**

**3.1.** Respecto al inciso 5 de la Constitución Política del Perú, dicha norma prevé:

***Artículo 139°:** - Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

*(...)*

***5.** La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.*

*(...).*

**CUARTO.** El recurrente refiere que la sentencia de vista vulnera la garantía prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, por haber desarrollado una motivación aparente, incongruente y deficiente. Es así que, corresponde establecer si con la expedición de la sentencia de vista, la Sala Superior ha afectado el derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones judiciales.



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**QUINTO. Sobre la motivación de las resoluciones judiciales**

Sobre la garantía de la motivación de las resoluciones judiciales, el profesor Picó I Junoy (2012), refiere:

“Por ello, una aplicación de la legalidad que sea arbitraria, manifiestamente irrazonada o irrazonable no puede considerarse fundada en Derecho, siendo lesiva del art. 24.1 C.E. Así ocurre en los casos en los que la sentencia contiene contradicciones internas o errores lógicos que hacen de ella una resolución manifiestamente irrazonable por contradicción y, en consecuencia, carente de motivación.

Esta obligación de fundamentar las sentencias no puede considerarse cumplida con la mera emisión de una declaración de voluntad del juzgador, en un sentido o en otro, sino que el deber de motivación que la Constitución y la ley exigen imponen que la decisión judicial esté precedida de la argumentación que la fundamente. **No se trata de exigir a los órganos jurisdiccionales una argumentación extensa, exhaustiva o pormenorizada que vaya respondiendo, punto por punto, a cada una de las alegaciones de las partes, ni impedir la fundamentación concisa o escueta que en cada caso estimen suficiente quienes ejercen la potestad jurisdiccional; se trata de que la tutela judicial efectiva se anude con los extremos sometidos por las partes a debate.**

Por ello, la exigencia de motivación no implica necesariamente una contestación judicial expresa a todas y cada una de las alegaciones de las partes. **Si el ajuste entre el fallo y peticiones de las partes es sustancial y se resuelven, aunque sean genéricamente, las pretensiones válidamente deducidas en juicio, no se conculca el artículo 24 C.E., pese a que no**



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**haya pronunciamiento respecto de alegaciones concretas no  
sustanciales”<sup>1</sup>**

**SÉXTO.** En efecto, la motivación viene a ser una garantía constitucional que integra el debido proceso, en virtud al cual el órgano jurisdiccional tiene el deber de justificar sus decisiones sobre la base de datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso. Es bueno precisar, sin embargo, que la tutela de este derecho a la motivación de las resoluciones judiciales vía recurso de casación, no debe ni puede servir de pretexto para realizar un nuevo examen de los hechos y/o de la prueba distinta al realizado por las instancias de mérito. Otra cuestión que también es importante resaltar es que, el análisis respecto a si una determinada resolución judicial infringe o no el derecho a la motivación debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, no pudiendo realizarse una nueva evaluación o análisis de la prueba vía control de la motivación de las resoluciones judiciales.

**Solución al caso concreto**

**SETIMO.** Siendo esto así, de la revisión de la sentencia de vista, no se evidencia vicios de motivación graves que justifiquen la nulidad de la sentencia que, por sus efectos, es un recurso de *ultima ratio*, al que solo es posible recurrir una vez agotados los mecanismos de conservación del acto procesal viciado. Y es que, conforme ha señalado el Tribunal Constitucional en la STC N° 728-2008-PHC/TC, “no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del

---

<sup>1</sup> PICÓ I JUNOY, Joan (2012). Las garantías constitucionales del proceso. Bosch editor. Segunda edición. Barcelona, pp. 77-78



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”.

**OCTAVO.** Conforme a lo expuesto, esta Sala Suprema advierte que, de la revisión de la sentencia de vista, y en mérito al sustento esbozado por la parte recurrente sobre la causal procesal denunciada, no se evidencia vicios de motivación; toda vez que, se verifica que la Sala Superior ha justificado la decisión de desestimar los agravios de la parte demandante, de manera que, dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; es decir, el órgano superior considera que en el caso de autos está probado que los cortes en la relación laboral entre el demandante y la empresa demandada, Wellfield Services Perú S.A.C, se debieron a las suspensión perfecta de labores(licencias sin goce de haberes) solicitadas por el propio demandante y no a un desplazamiento del actor a otra empresa; por lo que, si bien el actor mantenía todavía un vínculo laboral con la empresa demandada Wellfield Services Perú S.A.C, lo cierto es que las obligaciones y derechos entre las partes habían quedado suspendidas, en el periodo del 16 de agosto de 2013 hasta el 12 de febrero de 2019, motivo por el cual el demandante no puede exigir el pago de derechos laborales en dicho periodo.

Por estas razones, la sentencia de vista cumple la protección y la exigencia constitucional que permite a los justiciables defenderse adecuadamente porque expuso los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican su decisión. En consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, por consiguiente, la ***infracción normativa al inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú*** deviene en **infundada**.



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

**NOVENO. De la causal material**

Respecto del literal k) del artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, LPCL), prevé:

***“Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:***

*(...)*

*k) El permiso o licencia concedidos por el empleador;*

*(...).”*

**De la suspensión perfecta de labores**

**DECIMO.** La suspensión de la relación laboral, es una institución jurídica que tiene como causa ciertos hechos o presupuestos fácticos que, pudiendo haber ocasionado el término de la relación laboral, se limitan a paralizar temporalmente algunos efectos, no todos, derivados de esta. Naturalmente, el objetivo de tal interrupción laboral no es otro que la búsqueda del mantenimiento del contrato de trabajo, que este tenga la mayor duración posible. Usualmente, los factores que determinan el tratamiento jurídico de las ausencias laborales están dados por la existencia o no de causas justificadas. Jorge Toyama señala que las bases constitucionales de esta figura se ubican en los artículos 22 y 27 de la Constitución. *“Estas disposiciones reconocen el derecho del trabajador a mantenerse en su puesto de labores, así como la protección que tienen los trabajadores frente al despido arbitrario, respectivamente. De este modo, de la regulación constitucional se desprende*



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

*que la finalidad de estas disposiciones es la conservación del contrato de trabajo, como manifestación del principio de continuidad*<sup>2</sup>.

**DECIMO PRIMERO.** En nuestra legislación existen dos tipos de suspensión laboral: la perfecta y la imperfecta. La primera supone la omisión o interrupción de las obligaciones principales de ambas partes, a saber, la de prestar servicios por parte del trabajador y la de pagar la remuneración por parte del empleador; la segunda implica que solamente se interrumpe la prestación de labores del trabajador, pero el empleador deberá seguir pagando oportuna e íntegramente la remuneración, es decir, solamente existe interrupción en el cumplimiento de la obligación principal de una de las partes. El desarrollo legal de esta institución se encuentra en el artículo 11 y siguientes de la LPCL, así como en el artículo 18 y siguientes del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo.

**DECIMO SEGUNDO.** Efectivamente el artículo 11° del Texto Único Ordenado de la LPCL, señala que se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor, conforme a lo previsto en los incisos g), k), y l) del artículo 12 del Texto Único Ordenado de la LPC. La suspensión imperfecta, en cambio se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura, por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional,

---

<sup>2</sup> TOMAYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Gaceta Jurídica, Segunda Edición; Lima, 2020, pág., 502



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

con descanso médico o hace uso del descanso pre y post natal, de acuerdo a los incisos b), c) y d) del artículo 12 del TUO de la LCPL.

**DECIMO TERCERO. Respecto a la licencia o permiso concedido por el empleador como causa de suspensión del contrato de trabajo**

El literal k del artículo 12 del TUO de la LPCL, prevé como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo la licencia o el permiso concedido por el empleador, esta licencia en el régimen laboral privado no tiene una fecha de vencimiento, pues todo depende de los intereses del trabajador y de la necesidad del empleador. La licencia sin goce de haber (supuesto de suspensión perfecta de labores), no puede ser considerada como un derecho laboral, pues proviene de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, es decir, el trabajador solicita el permiso no retribuido por razones personales u otras y será el empleador quien decida si otorgarle o no el permiso. De allí se infiere que, la voluntad prevalente sea la del empleador, pues es él quien finalmente evaluará las justificaciones y razones del trabajador para conceder o no el permiso solicitado. Durante el tiempo que dura la licencia sin goce de haber, se suspende la actividad laboral del trabajador y de consecuencia se suspende el pago de la remuneración y de los demás derechos laborales.

**Solución del caso concreto**

**DECIMO CUARTO.** El demandante sostiene que la Sala Superior ha incurrido en la interpretación errónea del literal k) del artículo 12 del Texto Único Ordenando de la LCPL, cuando indica *“Se trata de un caso de suspensión acordado por ambas partes, normalmente a solicitud del laborante aceptado por el empleador. Sus características, en lo que atañe particularmente a su duración y al pago o no pago de remuneración, son también convencionales.*



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

**CASACIÓN N° 36833-2022**

**LIMA**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

*...La licencia, en cambio, suele corresponder a una ausencia prolongada y exige comúnmente, por ello mismo, la existencia de una causa suficiente".* No obstante, considera que existe suspensión de labores a pesar que no han concurrido, ni el acuerdo convencional de las partes del contrato, ni la existencia de una causa suficiente para su prolongada existencia máxime que no existen convenios de suspensión perfecta desde el 01 de enero de 2017 hasta el 12 de febrero de 2019 y que las boletas de remuneraciones a las que le da valor el *ad quem* no representa un acuerdo de voluntades, sino una manifestación unilateral de la demandada por lo que resulta irrelevante que las misma hayan sido firmadas por el recurrente, en ese sentido las boletas de pago no pueden sustituir a los convenios de suspensión de labores.

**DECIMO QUINTO.** Al respecto, cabe precisar que es un hecho probado que el demandante y la empresa demandada celebraron convenios de suspensión perfecta de labores o, lo que vendría a ser, licencia sin goce de haber, desde el 16 de agosto del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2016, que obran en autos, y cuya suscripción no ha sido cuestionada por la parte demandante, conforme se acredita en el acta de audiencia de juzgamiento; por lo tanto, durante ese lapso de tiempo si bien subsistía el vínculo laboral, la demandada no estaba obligada a pagar al recurrente ni remuneraciones ni beneficios sociales, pues el contrato de trabajo quedó suspendido.

Por otro lado, el recurrente afirma que durante el periodo, desde el 1 de enero 2017 hasta el 12 de febrero del 2019, no existe ni el acuerdo convencional de las partes, ni la existencia de una causa suficiente y tampoco un convenio de suspensión perfecta de labores; sin embargo, durante ese lapso de tiempo el demandante continuo prestando servicios en Chile para la empresa Wellfield Services Ltda., percibiendo remuneraciones y demás beneficios conforme a la legislación de dicho país; además, en autos corren las boletas de pago sin





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

**CASACIÓN N° 36833-2022**

**LIMA**

**INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

remuneración que expidió la empresa demandada, en donde se indica en la columna de los ingresos “*licencia sin goce de haber*, documentos que fueron firmados por el actor y que no han sido cuestionados; por lo que, si bien no existe documento que acredite la ampliación de la licencia, puede entenderse que esta se prorrogó, en cuanto el trabajador continuo prestando servicios en Chile y la demandada no dio por concluida la relación laboral .

Sin perjuicio de lo antes expuesto, cabe resaltar que la licencia sin goce de haber como supuesto de suspensión perfecta de labores, no constituye un derecho laboral, en cuanto proviene del acuerdo de voluntades entre el trabajador y el empleador; y, bajo esa premisa sus características, causas, condiciones, y formalidades son convencionales; por lo que, la falta de un documento escrito no implica necesariamente que no exista un acuerdo de suspensión perfecta de labores, máxime si el trabajador estuvo voluntariamente ausente de su puesto de trabajo y el empleador, quien tiene la voluntad prevalente, no accionó legalmente contra él.

**DECIMO SEXTO.** En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en la infracción normativa por interpretación errónea del literal k) del artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo 003-97-TR, por lo que la causal invocada deviene en **infundada**.

## **V. DECISIÓN**

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante **Luis Alberto Estrella Huaman**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista, de fecha veintiséis de mayo de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente



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

**CASACIÓN N° 36833-2022  
LIMA  
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497**

resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra **Wellfield Services Perú Sociedad Anónima Cerrada**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros; y los devolvieron. Integra esta Sala Suprema la señora Jueza Suprema Carlos Casas por licencia del señor Juez Supremo Bustamante Del Castillo. **Ponente señora Yalán Leal, Jueza Suprema.**

**S.S.**

**CASTILLO LEÓN**

**YALÁN LEAL**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

knmp/dada