



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022
JUNIN
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

Sumilla. Para el caso de despido inmotivado en una empresa sujeta al régimen especial MYPE, solo corresponderá al trabajador la compensación establecida en el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado mediante Decreto Supremo N°013-2013-PRODUCE.

Lima, once de mayo de dos mil veintitres

VISTA la causa número siete mil setecientos ochenta y cinco, guion dos mil veintidós, guion **JUNIN**; en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo, **Yrivarren Fallaque**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Antonio Encinas**, mediante escrito presentado con fecha veintisiete de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas trescientos diez a trescientos dieciséis del expediente electrónico, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha once de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cinco del expediente electrónico, que **confirmó** la **sentencia emitida en primera instancia** de fecha quince de febrero del dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos veinte a doscientos treinta del expediente electrónico, que declaró **fundada la demanda**; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Richard Valera Panduro**, sobre **reposición por despido incausado**.

CAUSALES DEL RECURSO



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

Mediante resolución de fecha cinco de diciembre de dos mil veintidós, que corre de fojas cuarenta y dos a cuarenta y seis del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por la causal de ***Infracción normativa del artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado por Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE.***

Y CONSIDERANDO:

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en la infracción normativa antes reseñada, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada.

a) Pretensión demandada. Se verifica del escrito de demanda de fecha veintinueve de setiembre de dos mil veinte que corre en fojas tres a nueve, subsanada a fojas ochenta y dos a ochenta y cuatro del expediente electrónico, el demandante solicita la reposición por despido incausado en su cargo de tutor de campus virtual; más costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia. El Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de la sentencia de fecha quince de febrero de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos veinte a doscientos treinta del expediente electrónico, declaró **fundada la demanda**, sustentando su decisión en lo siguiente: *i)* con los informes se **constata una constante dirección y supervisión de las labores del demandante por parte de uno de los directivos de la demandada; ii)**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

estando a la existencia de los tres elementos de la relación laboral, incluso de la determinación consistente en que el cargo al que se contrató al demandante dentro del periodo citado vino a ser el de **tutor de campo virtual**, **tiene condición de permanente más no temporal**, al ser las labores del demandante prestadas incluso en forma anterior al periodo materia de evaluación, más aún si se tiene en cuenta que **nos encontramos frente a una institución educativa superior que al tener el servicio de educación tiene la necesidad permanente de mantenerse actualizada a los sistemas informáticos actualizados garantizando el acceso de sus estudiantes a dichas plataformas**, lo que impide a la presente magistratura considerar las labores del demandante como coyunturales u accesorias al servicio principal de la demandada sino parte de ella; *iii*) considerando que el contrato de locación de servicios del 01 de abril al 31 julio de 2020 se desnaturalizó hacia la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes sujeta al régimen laboral de la actividad privada – Decreto Legislativo N°728, y que por lo tanto se encontraría protegido frente al despido arbitrario, conforme lo establece el artículo 10 del D.S. N°003-97-TR.

c) Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha once de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cinco del expediente electrónico, **confirmó la sentencia apelada**, señalando lo siguiente: *i*) si bien la demandada prueba en su recurso impugnatorio que a partir del 1 de enero de 2017 se encuentra dentro del registro de la Micro y Pequeña Empresa, (folios doscientos cincuenta y dos y siguientes); no obstante, este hecho no fue expuesto en la contestación de la demanda; asimismo, no acredita bajo forma alguna que se haya encontrado imposibilitado de conocerlo y obtenerlo en la fecha oportuna para



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

su presentación válida al presente proceso; y *ii*) de otro lado, el apelante alega que según en el artículo 56° del citado marco legal no es posible la reposición del trabajador cuando la empleadora es una pequeña empresa inmersa al rubro del REMYPE, sin embargo, en tal artículo solo se proscribe la indemnización por despido injustificado, mas no la posibilidad de la reposición de un ex trabajador.

Dispositivo legal en debate

Segundo. El dispositivo cuestionado en casación, establece lo siguiente:

Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE

“Artículo 56.- El despido injustificado

El importe de la indemnización por despido injustificado para el trabajador de la microempresa es equivalente a diez (10) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de noventa (90) remuneraciones diarias. En el caso del trabajador de la pequeña empresa, la indemnización por despido injustificado es equivalente a veinte (20) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de ciento veinte (120) remuneraciones diarias. En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos.”

Tercero. Delimitación del objeto de pronunciamiento

El tema en controversia está relacionado a determinar si corresponde ordenar la reposición del demandante en su puesto de trabajo bajo el régimen de la actividad privada regulado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, o si estuvo sujeto a una relación laboral especial regulada por el Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE.

Cuarto. Definición de la micro y pequeña empresa



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

El Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE (artículo 4º), define a la micro y pequeña empresa (MYPE) como la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica que tiene como objetivo desarrollar actividades extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Las MYPEs para constituirse deben reunir características relacionadas con el número de ventas:

- a. Microempresa: Ventas anuales hasta el máximo de ciento cincuenta (150) UIT.
- b. Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a ciento cincuenta (150) UIT y hasta el monto máximo de mil setecientos (1700) UIT.
- c. Mediana empresa: ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT.

Actualmente para acceder a la Ley MYPE se debe tener el certificado de inscripción o de reinscripción en el registro de la micro y pequeña empresa (REMYPE).

Quinto. Del régimen especial laboral aplicable a las micro y pequeñas empresas

El Tribunal Constitucional en el proceso de inconstitucionalidad promovida por el Colegio de Abogados de Arequipa contra la Ley N° 30056, norma que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, caso “Régimen Laboral de las MYPE” seguido en el Expediente N.º 00021-2014-PI/TC, de fecha once de febrero de dos mil veinte, ha señalado en el **Fundamento 26**, respecto al



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

régimen especial laboral aplicable a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, lo siguiente:

*“26. Así, con las diversas normas emitidas al respecto, que se encuentran compiladas en el actual Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial (D.S. 013-2013-PRODUCE), se buscó promover la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeñas empresas, a fin de su mercado interno y externo, así como garantizar el acceso progreso de la población a un empleo en condiciones de dignidad y suficiencia. Para ello, se establecieron medidas de carácter administrativo, financiero, tributario y **laboral especiales**, aplicables a las denominadas MYPE”.*

Así mismo, en **Fundamento 29**, indicó, **en cuanto a los derechos y beneficios laborales de los trabajadores de este régimen**, lo siguiente:

“27. Como se advierte, la reducción de los denominados "costos laborales" para el fortalecimiento de las MYPEs necesariamente se traduce en la restricción de algunos beneficios para los trabajadores sujetos al régimen laboral de las MYPEs, en comparación con los previstos para el régimen laboral general. Ello ocurre, por ejemplo, con las gratificaciones, la asignación familiar, con el descanso físico vacacional, entre otros. (...)”.

Sexto. De lo hasta aquí expuesto podemos decir que el régimen especial de la Micro y Pequeña empresa fue creado con la finalidad de establecer un marco legislativo para la promoción de competitividad, formalización y desarrollo de este tipo de empresas, estableciendo políticas de alcance general y la creación de instrumentos de apoyo y promoción e incentivando la inversión privada, la producción, el acceso los mercados internos y externos, así como otras políticas que induzcan el emprendimiento y permitan el progreso de la organización empresarial junto con el crecimiento sostenido de estas unidades empresariales.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

En cuanto al régimen laboral de las MYPE, el Tribunal Constitucional le ha reconocido, en nuestro ordenamiento jurídico, como uno de carácter permanente y especial y que puede aplicarse a toda persona natural o jurídica que pretenda incursionar empresarialmente o formalizarse en nuestro país, con la condición que la unidad productiva constituida inicialmente como MYPE, pueda posteriormente pasar a otro régimen laboral con mayores derechos para sus trabajadores a partir del crecimiento de la empresa.

Séptimo. Registro en el Remype

Al respecto el artículo 52 de la Ley N.º 28015, establece que para que una empresa pueda acceder a los beneficios laborales especiales que contempla la Ley MYPE, las Microempresas, que cumplan las condiciones establecidas en los artículos 2º y 3º de la citada Ley, **deberán presentar ante la Autoridad Administrativa de Trabajo una Declaración Jurada de poseer las condiciones indicadas, acompañando, de ser el caso, una copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta del ejercicio anterior.**

Octavo. Solución del caso en concreto

La recurrente sostiene que la instancia superior ha señalado que no habría cumplido con acreditar que ostenta la condición de pequeña empresa, sin considerar el contenido de la norma denunciada según la cual las empresas se encuentran facultadas a considerar el régimen de pequeña empresa durante tres años adicionales, en caso superen durante dos años consecutivos los límites de ventas establecidos.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

Noveno. Al respecto debemos señalar que la demandada, como entidad sujeta al régimen de la Micro y Pequeña Empresa según la ficha RUC emitida por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y Aduanas (SUNAT) obrante en folios doscientos cincuenta y dos a doscientos cincuenta y tres, aparece como fecha de afectación tributaria desde el **uno de enero de dos mil diecisiete**, encontrándose en la condición de acreditada desde la citada fecha.

En ese contexto temporal, se concluye que la demandada, antes del inicio de la relación laboral con el demandante **ocurrido el uno de abril de dos mil veinte**, se encontraba constituida formalmente como una MYPE, al haber cumplido con las exigencias establecidos por la norma (artículos 2º y 3º de la Ley N.º 28015) y de esta forma facultada para contratar a trabajadores bajo el régimen laboral regulado en la Ley N.º 28015, régimen especial que fue prorrogado por tres años por la Primera Disposición Transitoria del Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE.

Décimo. Por lo tanto, este Supremo Tribunal precisa el sentido de la norma infraccionada alegada, que precisa que para el caso de despido inmotivado en una empresa sujeta al régimen especial MYPE, solo corresponderá al trabajador la compensación establecida en el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley del Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE. Esto, teniendo a consideración que ningún extremo del texto legal que contiene el artículo infraccionado, establece la reposición como posibilidad resarcitoria ante el despido.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 56 del Decreto Supremo N.º 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial; situación que conlleva a la aplicación a la demandada del citado texto regulador de la Micro y Pequeña Empresa y la consiguiente pertinencia de la indemnización por el despido injustificado prevista en el dispositivo legal citado, en consecuencia, la causal resulta **fundada**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado José Antonio Encinas**, mediante escrito presentado con fecha veintisiete de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas trescientos diez a trescientos dieciséis del expediente electrónico,



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022

JUNIN

Reposición por despido incausado

PROCESO ABREVIADO – NLPT

Expediente Judicial Electrónico

2. **CASARON** la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha once de noviembre de dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos noventa y cinco a trescientos cinco; del expediente electrónico y **actuando en sede de instancia**; **REVOCARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha quince de febrero del dos mil veintiuno, que corre en fojas doscientos veinte a doscientos treinta del expediente electrónico, *que declaró fundada la demanda de reposición por despido incausado*; y **REFORMANDOLA** declararon **INFUNDADA la demanda** en todos sus extremos.
3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, conforme al artículo 41º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Richard Valera Panduro**, sobre **reposicion por despido incausado**; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 07785-2022
JUNIN
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

jjab/ympp