



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

CASACIÓN LABORAL N°20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N°29497

Sumilla: La libertad de empresa, si bien garantiza el derecho al cese, este acto no debe ser lesivo a la moral, la salud, ni a la seguridad pública. La disolución y liquidación de la empresa extingue los contratos laborales, incluidos los de los trabajadores con fúero sindical; sin embargo, el cese de los trabajadores sindicalizados debe ser el más remoto, y el despido será antisindical –despido nulo- si los trabajadores sin fúero continúan laborando en actividades residuales, salvo causa objetiva demostrable por parte del empleador, en razón a su especialidad y rendimiento.

Lima, veintinueve de agosto de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número veinte mil quinientos cuarenta y nueve guión dos mil veintitrés, **LIMA ESTE**, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley; emite la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Hipólito Marcelo Alhuay Fernández, representado por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú**, de fecha ocho de abril de dos mil veintitrés, contra la sentencia de vista de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veintitrés, que confirmó la sentencia de primera instancia de fecha treinta y uno de enero de dos mil veinticuatro, que declaró infundada la demanda.

CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue declarado procedente por las causales de: a) Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; b) Infracción normativa por inaplicación del artículo V del Título Preliminar del Código Civil; c) Infracción normativa por inaplicación del segundo párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú; y, d) Infracción



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

normativa por interpretación errónea del primer párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú.

En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales mencionadas.

CONSIDERANDO:

Antecedentes del caso

PRIMERO. A fin de evaluar las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso judicial:

1.1. Demanda Laboral. Mediante escrito de demanda de fecha quince de noviembre de dos mil dieciocho, el accionante solicitó que se declare la nulidad de su despido por la causal establecida en el literal a) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; y, como consecuencia, solicitó su reposición solidaria en la planilla de cualquiera de las empresas codemandadas (Industrial Hilandera Sociedad Anónima Cerrada, Textil Océano Sociedad Anónima Cerrada, Algodonera Peruana Sociedad Anónima Cerrada o Corporación Turística Peruana Sociedad Anónima Cerrada), alegando que forman un grupo económico debido que tienen dirección única.

El fundamento central de la demanda es que la disolución y liquidación de su empleadora, Industrial Hilandera, no obedeció a problemas económicos, sino a una “situación antisindical”, utilizando este mecanismo legal para encubrir un despido violatorio de la libertad sindical, debido a que los trabajadores lograron mejoras salariales mediante negociaciones colectivas y arbitraje potestativo.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

1.2. Sentencia de primera instancia. El Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga Zona 2 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, declaró **infundada** la demanda.

El *A quo* concluyó que el cese se debió a una causa objetiva legalmente prevista, esto es, la *disolución y liquidación de la empresa*, conforme así lo establece el literal c) del artículo 46 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Además, determinó que no se evidenció responsabilidad ni vinculación económica entre las empresas codemandadas.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia de Lima Este, **confirmó** la sentencia de primera instancia en todos sus extremos.

El Colegiado Superior ratificó la no existencia de un grupo económico, entre las codemandadas; pues las empresas tienen domicilios fiscales y representantes legales distintos, y la actividad de Corporación Turística Peruana, es de juegos de azar y restaurantes, el cual no se relaciona con el rubro textil.

No existe fraude antisindical, debido que: **i)** El despido se enmarcó en la causa objetiva de disolución y liquidación, acto legalmente permitido por la ley, **ii)** la medida se aplicó a todos los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados; **iii)** La afiliación del demandante a la federación fue posterior a la fecha de cese; **iv)** La omisión de la comunicación de cese a la Autoridad Administrativa de Trabajo e Indecopi no sanciona el cese con nulidad, sino que es un acto declarativo y no constitutivo.

Infracción normativa



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

CASACIÓN LABORAL N°20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N°29497

SEGUNDO. Delimitación del petitorio casatorio

- 2.1** La línea argumentativa a desarrollar inicia con absolver si la sentencia impugnada ha infringido o no los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución. En segundo orden, se procederá a evaluar la denuncia por infracción normativa por inaplicación del artículo V del Título Preliminar del Código Civil; infracción normativa por inaplicación del segundo párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú; e, infracción normativa por interpretación errónea del primer párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú.
- 2.2** Es importante reiterar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal y, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico en función nomofiláctica por control de derecho, solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria, teniendo entre sus fines esenciales la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

TERCERO. Sobre la infracción de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución.

- 3.1** De los argumentos del recurso de casación, la parte recurrente alega que la sentencia de vista adolece de motivación omisiva y aparente:

- La sentencia omitió responder al argumento central de la apelación, esto es, la existencia de un grupo económico, acreditado por la concentración de acciones en tres empresas y la representación de todas por una sola persona, esto es, la señora María Estrella Aguad Vaccari viuda Musiris, lo que debe llevar a que se asuman responsabilidades solidarias no solo



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

económicas, sino también en derechos no económicos como la libertad sindical y el derecho al trabajo.

- La sentencia ratificó que la disolución y liquidación de la empresa era causal objetiva de extinción del contrato (libertad de empresa), sin argumentar por qué, las actividades sindicales (negociaciones colectivas) y el despido casi simultáneo no constituyen evidencia de represalia (motivo prohibido).
- La empresa se encontraba en buenas condiciones económicas.
- Aunque la sentencia enumeró los elementos del concepto “*grupo de empresas*”, al subsumir los hechos omitió identificar la base legal y analizó rasgos irrelevantes (domicilios fiscales distintos, el no fraude, el no vínculo laboral previo del demandante con otras codemandadas), en lugar de responder si la estructura accionaria y de representación demostraba la existencia del grupo.

3.2 En relación a las causales procesales, el derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones judiciales se encuentra reconocido en el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución¹, el cual también encuentra amparo en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, incluido como garantía procesal en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Incluso, en nuestra normativa nacional como deber de los jueces se ha contemplado en el artículo 12 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial que, con excepción de los decretos, todas las

¹ Principios de la Administración de Justicia

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.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

resoluciones son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan. Siendo que este derecho fundamental es uno de los derechos que conforman el derecho fundamental al debido proceso², que se encuentra reconocido en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución.

3.3 Ciertamente, el derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones ha obtenido interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (vinculante para el Perú en atención a la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución), y estableció que es un derecho que permite verificar la materialización del derecho a ser oído, y que la argumentación de un fallo demuestra que los alegatos y pruebas han sido debidamente tomados en cuenta, analizados y resueltos³, y que: “(...) la motivación es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática (...)”⁴. Estos deberes de observancia de motivación han irradiado incluso a normas procesales imperativas, como es el Código Procesal Civil, que en sus artículos 50 numeral 6, 121 y 122 ha plasmado que el juez tiene el

² El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es parte del derecho al debido proceso consagrado en el artículo 139 numeral 3 de la Constitución, como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional, el cual exige que en todas las instancias judiciales se cumplan necesariamente todas las garantías, requisitos y normas de orden público que han sido establecidas a fin de generar que todas las personas estén en reales condiciones de poder defender de manera apropiada sus derechos. Así, el debido proceso es una garantía procesal de inexorable cumplimiento en tanto su observancia permite la efectiva protección de otros derechos fundamentales y el acceso a la justicia.

³ Corte IDH. Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del veintisiete de enero de dos mil nueve, párrafo 153.

⁴ Caso Apitz Barbera y otros, sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de fecha cinco de agosto de dos mil ocho, fundamento 77.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

deber de motivar sus resoluciones, bajo sanción de nulidad, con expresión clara y precisa de su razonamiento jurídico para arribar a su decisión.

- 3.4** En la actualidad, la motivación de las decisiones judiciales se plantea como un imperativo de validez y legitimidad, recayendo atención en el control de constitucionalidad de la motivación, verificando su materialización en cada caso, al ser garantía de la correcta administración de justicia, del respeto de los derechos fundamentales y legales, así como de la proscripción de la arbitrariedad. Es un derecho que se concretiza y logra su vigencia efectiva, siempre y cuando se aprecie una adecuada argumentación jurídica del órgano jurisdiccional.
- 3.5** A efectos de verificar si la impugnada ha incurrido o no en vulneración al derecho a la motivación de las decisiones judiciales, corresponde acudir a la resolución impugnada que tiene expresadas las siguientes razones [R] y conclusión [C] esenciales, en relación al sustento de la causal:

Sobre el despido nulo

R₁ El cese del demandante, Hipólito Marcelo Alhuay Fernández, se produjo por causa objetiva de extinción del contrato de trabajo, por la disolución y liquidación de la empresa Industrial Hilandera, conforme al literal c) del artículo 46 y el literal h) del artículo 16 del Decreto Supremo N.^o 003-97-TR.

R₂ La empresa demandada cumplió con el procedimiento legal para el cese por causa objetiva, pues acordó la disolución y liquidación el 21 de septiembre de 2018, en ejercicio de sus facultades de la Ley General de Sociedades.

R₃ Notificó el preaviso de cese de 10 días calendario al demandante el 21 de setiembre de 2018, dando por terminado el contrato el 2 de octubre de 2018.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

R₄ Registró el acuerdo y la designación de un liquidador en Sunarp.

R₅ Realizó las publicaciones del acuerdo de disolución y liquidación en el diario oficial "El Peruano" y en el diario "El Nuevo Sol".

R₆ Se depositaron la liquidación de beneficios sociales al trabajador.

R₇ La decisión de disolución y liquidación se aplicó a todos los trabajadores (sean sindicalizados o no) y la simple afiliación o participación en actividades sindicales no basta para configurar el despido nulo; se requiere acreditar que el despido está precedido de actos del empleador que evidencien el propósito de limitar la libertad sindical.

R₈ El demandante se afilió a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú después del cese (el 15 de octubre de 2018, siendo el cese el 2 de octubre de 2018), lo cual no sustenta el despido nulo por esa causal.

Sobre la inexistencia de grupo económico y responsabilidad solidaria

R₉ No se acreditó la conformación de un grupo económico o vinculación económica.

R₁₀ Aunque la empresa Algodonera Peruana Sociedad Anónima Cerrada y Textil Océano Sociedad Anónima Cerrada tienen un rubro similar al de la demandada (textil), Corporación Turística Peruana Sociedad Anónima Cerrada tiene una actividad principal distinta (juegos de azar, apuestas, restaurantes).

R₁₁ Los domicilios fiscales y los representantes legales de las codemandadas no coincidían con los de Industrial Hilandera.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

R₁₂ No se acreditó que las empresas codemandadas se hayan beneficiado con las labores del actor, ni se probó fraude para burlar derechos laborales.

R₁₃ El propio demandante reconoció no haber tenido vínculo formal con las codemandadas.

C₁ El cese del demandante se produjo por la causal objetiva de disolución y liquidación de la empresa, y no por un despido nulo por motivo antisindical.

C₂ No existió vinculación económica entre las codemandadas.

3.6 Del análisis de los fundamentos de la sentencia de vista, se advierte que no existe una vulneración al debido proceso al encontrarse una motivación suficiente, estando conforme al contenido protegido del derecho a la motivación, interpretado por la Corte IDH -citada en considerando anterior-, de ser juzgado por las razones que el derecho suministra.

3.7 Al respecto, la Sala estableció que el cese del trabajador se produjo por la causal objetiva de disolución y liquidación de la empresa Industrial Hilandera [R₁], conforme a la Ley General de Sociedades y el literal c) del artículo 46 y el literal h) del artículo 16 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; verificó que la empresa cumplió con todos los requisitos formales y procedimentales para el cese por causa objetiva y la sentencia da por cierto que la decisión de disolución se aplicó a todos los trabajadores [R₇], cuestión que no ha sido rebatida por la parte recurrente, concluyendo así que la simple afiliación o participación sindical no basta; debido que se requiere prueba de que el acto del empleador se dio con propósito de limitar la libertad sindical del demandante.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

Asimismo, la Sala estableció que el accionante se afilió a la federación que ahora representa, después de su fecha de cese, lo cual elimina cualquier alegación de que el cese haya sido una represalia por su afiliación o actividad sindical.

3.8 Sobre la existencia de un grupo económico, la Sala sí abordó y resolvió el argumento central, conforme así se observa en la razón **R₉**, y su motivación para desestimar la responsabilidad solidaria es coherente, debido que no se acreditó la conformación de un grupo económico o vinculación económica, y fundamentalmente, no se probó fraude para burlar derechos laborales del demandante.

Al subsumir los hechos, la Sala utilizó criterios relevantes para desvirtuar la unidad empresarial, como es, **(i)** el objeto social distinto, valorando que una de las codemandadas (Corporación Turística Peruana Sociedad Anónima Cerrada) tiene un rubro completamente distinto al de las empresas textiles; **(ii)** los domicilios fiscales y los representantes legales no coincidían con los de la empresa demandada, Industrial Hilandera Sociedad Anónima Cerrada; **(iii)** no se acreditó que las empresas codemandadas se hayan beneficiado con las labores del actor; y, **(iv)** el propio demandante reconoció no haber tenido un vínculo formal con las codemandadas.

Finalmente, la omisión de citar una base legal específica para el concepto “grupo de empresas” no invalida la motivación efectuada por la Sala Superior, ya que la sentencia de vista cumplió con dar razones al resolver los argumentos centrales del recurrente.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

3.9 Además, como lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N.º 3943-2006-PA/TC, no se trata de dar respuesta a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia solo resultará relevante si es que la ausencia de argumentos o la “*insuficiencia*” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en esencia se está decidiendo; lo cual no ha sucedido en el presente proceso.

3.10 En consecuencia, se verifica que la sentencia de vista sí contiene respuesta razonada, motivada y congruente, cumpliendo con la justificación interna del razonamiento, no habiendo incurrido en vulneración a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Por lo expuesto, la denuncia de infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución postulada por la parte recurrente corresponde ser desestimada y por tanto declarar **infundada**.

De la infracción normativa por inaplicación del artículo V del Título Preliminar del Código Civil; inaplicación del segundo párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú; e, infracción normativa por interpretación errónea del primer párrafo del artículo 59 de la Constitución Política del Perú.

CUARTO. Las disposiciones legales materia de casación disponen:

Constitución Política del Perú

Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. [...].

Código Civil

Artículo V.- Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres.



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

CASACIÓN LABORAL N°20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N°29497

Bajo las normas antes descritas, este Supremo Tribunal pasara a desarrollar los siguientes temas a fin de verificar su la Sala Superior ha emitido un pronunciamiento conforme a ley o si ha infringido las normas antes citadas, como son: (i) el principio limitativo de autonomía privada; (ii) la libertad de empresa como derecho fundamental; (iii) el cese empresarial como causa objetiva de terminación del vínculo laboral; (iv) la protección del fuero sindical frente a la disolución empresarial; y, (v) la carga de la prueba y justificación del despido.

El principio limitativo de autonomía privada

4.1 En nuestro ordenamiento jurídico, según el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, “*Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres*”, es decir, la autonomía privada, por la cual se celebran diferentes actos jurídicos encuentra, dentro de las prohibiciones generales, al orden público y las buenas costumbres.

4.2 Sobre el orden público, la doctrina ha señalado que es el “conjunto de disposiciones imperativas existentes dentro del sistema jurídico y de los principios subyacentes a tales normas, susceptibles de ser obtenidos mediante ciertos procedimientos de interpretación.⁵” No obstante, limitar la concepción de orden público a la existencia de normas imperativas es incorrecto, pues éste existe mucho antes que la norma imperativa, y por ello, supera el plano normativo por tener un talante ideológico.

4.3 En ese sentido, el orden público debe ser concebido como “el conjunto de “principios fundamentales y de interés general (aunque no se trate de normas concretas) sobre los que se apoya el ordenamiento jurídico de un determinado Estado, en su aspecto de derecho coactivo, o sea, a observarse inderogablemente por todos, porque consta de normas imperativas o

⁵ RUBIO CORREA, Marcial. El Título Preliminar del Código Civil. Lima 2008. p 102.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

prohibitivas (perfectas)⁶. Entonces, el orden público, más que una norma en específico, viene a ser un conjunto de principios jurídicos, sociales, económicos, morales, que se modifica continuamente en la medida que evoluciona la sociedad, y da lugar a las normas jurídicas, dentro de ellas, a las normas imperativas, cuyo cumplimiento es obligatorio por los particulares, a efecto de preservar la validez del acto jurídico celebrado.

La libertad de empresa como derecho fundamental

4.4 El artículo 59 de la Constitución reconoce el derecho a la libertad de empresa en los términos siguientes:

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria [...]

La libertad de empresa⁷ es un derecho fundamental mediante el cual se garantiza la facultad de toda persona a elegir y crear libremente una institución u organización con el objeto de dedicarla a la realización de actividades que tengan fines económicos, ya sea de producción de bienes o prestación de servicios, orientados a satisfacer necesidades (STC N.º 0003-2 006-PI/TC), y disfrutar de su rendimiento económico y satisfacción espiritual (Cf. STC N.º 3330-2004-AA/TC).

4.5 Sobre la libertad de empresa, el Tribunal Constitucional en la Sentencia 116/2025 emitida en el Expediente N.º 00007-2023-PI/TC, en su fundamento 139, preciso:

[...]el contenido constitucionalmente protegido de la libertad de empresa está compuesto por tres posiciones iusfundamentales básicas:

⁶ **MESSINEO.** Manual de Derecho Civil y Comercial. Traducido por Sentís Melendo. Tomo II. Buenos Aires: EJEA, 1979. p. 480. Citado por Juan Espinoza Espinoza en "El orden público y las buenas costumbres en la experiencia jurídica nacional". Ius Et Veritas 24. p 303.

⁷ Fundamentos 30 al 31 del Expediente N.º 0011-2013-PI/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

- i) Acceso. A través de la llamada *libertad de fundación de una empresa*, mediante la cual se garantiza la potestad de decidir no solo crear empresas, sino también actuar en el mercado, según la denominada *libertad de acceso al mercado*;
- ii) Auto-organización. A través del reconocimiento a la libertad de organización de la empresa, que garantiza al empresario la facultad de establecer los objetivos propios de la empresa, con el fin de dirigir y planificar su actividad (*libertad de dirección de la empresa*) en atención a sus recursos y a las condiciones del mercado;
- iii) Cese. A través del cual se reconoce la potestad de decidir la salida del mercado de la empresa (Cf. Sentencia N.º 03116-2009-PA/TC, fundamento 9; Sentencia N.º 00032-2010-PI/TC; Sentencia N.º 01405-2010-PA/TC, Sentencia N.º 03075-2011-PA/TC, etc.).

El cese empresarial como causa objetiva de terminación del vínculo laboral

4.6. En ese mismo orden de ideas nuestra legislación ha reconocido, a su vez, determinadas causales que constituyen causas objetivas para la terminación del vínculo laboral, así el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido lo siguiente.

Artículo 46.- Son causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo:

- a) *El caso fortuito y la fuerza mayor;*
- b) *Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos;*
- c) **La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra;**
- d) *La reestructuración patrimonial sujeta al Decreto Legislativo N°845.*

La referida medida está sujeta a un determinado procedimiento, el cual se encuentra regulado en el artículo 49 del mismo cuerpo normativo:

Artículo 49.- La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en los incisos c) y d) del Artículo 46, se sujeta a los siguientes procedimientos:

- ***La disolución y liquidación de la empresa y la quiebra.***



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

Adoptado el acuerdo de disolución de la empresa por el órgano competente de ésta, conforme a la Ley General de Sociedades y en los casos de liquidación extrajudicial o quiebra de la empresa, el cese se producirá otorgando el plazo previsto por la Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N.º 845, Ley de Reestructuración Patrimonial.

Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo.

*Las remuneraciones y beneficios sociales insoluto se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deudas.
[...]*

La protección del fuero sindical frente a la disolución empresarial

4.7 En el fundamento h.1.) de la sentencia de la Casación Laboral N.º 5481-2015, se estableció entre la causa objetiva de terminación del vínculo laboral por la disolución y liquidación del centro de trabajo y la quiebra lo siguiente:

Una empresa puede disolverse y liquidarse de acuerdo a su naturaleza jurídica por cualquiera de las causales que prevé la ley que le sea aplicable, o ser declarada en quiebra con la consiguiente cesación de actividades.

En estos supuestos no solo el centro de trabajo desaparece de la vida jurídica para todos sus efectos, sino también que los contratos de trabajo vigentes, incluidos los de trabajadores amparados por el fuero sindical, también se extinguirán, y con ellos la protección de que gozaban.

El inciso c) del artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR establece que constituye una causa objetiva de extinción de la relación de trabajo "La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra".

Por lo general, la disolución y liquidación de una empresa, cualquiera sea el motivo incluida la quiebra, no es un procedimiento automático, sino que atraviesa por determinadas etapas que



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

en algunas oportunidades obligan a que el personal vaya siendo despedido poco a poco; en estos casos el cese de los trabajadores que gozan de fuero sindical debe ser el más remoto, salvo que por motivos inherentes al proceso de liquidación ello no fuera posible; por lo tanto, esta Sala Suprema considera que resultará antisindical el cese de un trabajador protegido, si con posterioridad a su despido, continuaran laborando otros trabajadores, aunque fuera en actividades residuales.

La carga de la prueba y justificación del despido

4.8 La terminación del vínculo laboral constituye un acto unilateral del empleador por el cual da por concluido el vínculo laboral; no obstante, si la voluntad se sustenta en una causa justa demostrable, dicho vínculo será justificado; caso contrario este se considerará injustificado; de ello a modo de referencia (pues el Estado peruano no se ha adherido), el numeral 2 del artículo 9 del Convenio N.^º C158 de la Organización Internacional de Trabajo - Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982, ha precisado:

(a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, [...]

(b) los organismos [ejemplo: la autoridad judicial...] estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

La referida norma, tiene relevancia pues, conforme lo establece, el literal c) del numeral 23.4 y 23.5 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

Carga de la prueba

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

[...]



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes

4.9 De esta manera, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral ante la decisión unilateral del empleador correspondería determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, debiendo verificar por tanto que el despido sea ajustado al procedimiento formal previsto.

QUINTO. Sobre las normas interpretadas para determinar la comisión de una falta grave en el presente caso:

N1 La libertad de empresa, si bien garantiza el derecho al cese, este acto no debe ser lesivo a la moral, la salud, ni a la seguridad pública.

N2 La disolución y liquidación de la empresa extingue los contratos laborales, incluidos los de los trabajadores con fuero sindical; sin embargo, el cese de los trabajadores sindicalizados debe ser el más remoto, y el despido será antisindical –despido nulo- si los trabajadores sin fuero continúan laborando en actividades residuales, salvo causa objetiva demostrable por parte del empleador, en razón a su especialidad y rendimiento.

SEXTO. Habiendo interpretado y desarrollado la naturaleza de la terminación del vínculo laboral por causa de disolución de la empleadora, este Supremo Tribunal pasa a analizar el caso en concreto, para tales efectos, se citan y analizan las siguientes razones expuestas por la Sala Superior:



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

R₁₄ El cese del demandante Hipólito Marcelo Alhuay Fernández, se produjo por causa objetiva de extinción del contrato de trabajo, por la disolución y liquidación de la empresa Industrial Hilandera Sociedad Anónima Cerrada, conforme al literal c) del artículo 46 y el literal h) del artículo 16 del Decreto Supremo N.^º 003-97-TR.

R₁₅ La empresa demandada cumplió con el procedimiento legal para el cese por causa objetiva, pues acordó la disolución y liquidación el 21 de setiembre de 2018, en ejercicio de sus facultades de la Ley General de Sociedades.

R₁₆ Notificó el preaviso de cese de 10 días calendario al demandante el 21 de setiembre de 2018, dando por terminado el contrato el 2 de octubre de 2018.

R₁₇ Registró el acuerdo y la designación de un liquidador en Sunarp.

R₁₈ Realizó las publicaciones del acuerdo de disolución y liquidación en el diario oficial "El Peruano" y en el diario "El Nuevo Sol".

R₁₉ Se depositaron la liquidación de beneficios sociales al trabajador.

R₂₀ La decisión de disolución y liquidación se aplicó a todos los trabajadores (sean sindicalizados o no) y la simple afiliación o participación en actividades sindicales no basta para configurar el despido nulo; se requiere acreditar que el despido está precedido de actos del empleador que evidencien el propósito de limitar la libertad sindical.

R₂₁ El demandante se afilió a la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú después del cese (el 15 de octubre de 2018, siendo el cese el 2 de octubre de 2018), lo cual no sustenta el despido nulo por esa causal.



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

R₁₅ La omisión de comunicar el cese colectivo a la Autoridad Administrativa de Trabajo no acarrea la nulidad del acto de disolución y liquidación y el derecho de primera opción de comprar de los activos de la empresa liquidada, se desestimó porque el demandante no lo solicitó en su demanda y plantearlo en la apelación sin que haya sido objeto de debate infringe el principio de congruencia procesal y el derecho de defensa de la contraparte.

SÉTIMO. En el caso de autos, este Supremo Tribunal advierte que la Sala Superior actuó conforme a ley al determinar que el cese del trabajador se produjo por una causa objetiva válida de terminación del vínculo laboral, específicamente la disolución y liquidación de la empresa, establecido en el literal c) del artículo 46 y el literal h) del artículo 16 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, lo cual se enmarca dentro de la libertad de empresa (*derecho al cese, reconocido en el artículo 59 de la Constitución Política del Estado y desarrollado por el Tribunal Constitucional*).

Respecto a la infracción del principio limitativo de la autonomía privada y la nulidad del acto jurídico, establecido en artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la Sala Superior verificó que la decisión de disolución y liquidación de la empresa se adoptó por el órgano competente [**R₁₅, R₁₇ y R₁₈**] y se aplicó a todos los trabajadores [**R₂₀**], lo que demuestra que el acto de cese no fue contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres; cumpliéndose así con el procedimiento de cese por causa objetiva [**R₁₆ y R₁₉**].

Este Supremo Tribunal ha sentado previamente la doctrina de que la disolución y liquidación constituye una causa objetiva de extinción de contratos de trabajo [Casación Laboral N.º 21608-2022/Cañete y N.º 32132-2022/Lima]. Bajo este marco, el despido nulo, incluso en el caso de trabajadores con fuero sindical



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

[Casación Laboral N.º 5481-2015/Lima Norte], solo se configurará si se demuestra que el procedimiento encubre un fraude o una represalia antisindical; presupuesto que no ha sido acreditado en el presente caso.

Cabe poner en énfasis que, la disolución y liquidación es el ejercicio legítimo del derecho, salvo que sea lesivo; el recurrente no ha desvirtuado la justificación objetiva del despido; pues de forma razonada, la Sala Superior ha concluido que, la disolución y liquidación se aplicó a todos los trabajadores [R₂₀], no existiendo un trato diferenciado *prima facie* entre los trabajadores no sindicalizados y los sindicalizados; además el demandante se afilió a la federación sindical después de la fecha de su cese (R₂₁: el cese fue el 2 de octubre de 2018, y la afiliación el 15 de octubre de 2018), lo cual desestima el argumento de que su cese fue motivado por su calidad de sindicalizado o con el propósito de limitar la libertad sindical [R₂₀].

Además, si bien el fuero sindical debe ser el más remoto en el cese, la carga de la prueba de que otros trabajadores sin fuero continuaron laborando en actividades residuales con posterioridad a su despido, recaía en el demandante, y este no logró acreditar que el empleador haya adoptado una medida desproporcionada o fraudulenta.

Por tanto, este Supremo Tribunal advierte la causa objetiva del despido, por los siguientes motivos: (i) la disolución y liquidación de la empresa [R₁₄ y R₁₅]; (ii) se descartó el despido nulo/antisindical porque la medida fue general y la afiliación sindical del demandante fue posterior a su cese [R₂₀ y R₂₁]; y (iii) no se evidenció que el ejercicio de la libertad de empresa (cese) haya sido lesivo a la moral, salud o seguridad públicas o contrario al orden público [N₁].



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

CASACIÓN LABORAL N° 20549-2023
LIMA ESTE
REPOSICIÓN POR NULIDAD DE DESPIDO
PROCESO ORDINARIO LABORAL - LEY N° 29497

En consecuencia, la Sala Superior emitió un pronunciamiento conforme a ley y no infringió lo establecido en el artículo 59 de la Constitución Política del Perú ni el artículo V del Título Preliminar del Código Civil; deviniendo su recurso de casación en **infundado**.

DECISIÓN:

Por los fundamentos expuestos, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandante Hipólito Marcelo Alhuay Fernández, representado por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú**; en consecuencia **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veintitrés; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Hipólito Marcelo Alhuay Fernández, representado por la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú y otros contra Industrial Hilandera Sociedad Anónima Cerrada y otros, sobre reposición por nulidad de despido y otros; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

CASTILLO LEÓN

BELTRÁN PACHECO

YALÁN LEAL

JIMÉNEZ LA ROSA

Fsy/Cgv