



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

Sumilla: En materia de desnaturalización de contrato de locación de servicios, se pretende un contrato a plazo indeterminado en una empresa sujeta al régimen especial MYPE; sin embargo, no corresponde aplicar el régimen laboral común conforme lo regulado por el artículo 4 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR. En consecuencia, corresponde reconocer el régimen especial contenido en la Ley N.° 28015, aprobado por el Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N.° 013-2013-PRODUCE.

Lima, siete de enero de dos mil veintiséis

VISTA la causa número veinte mil doscientos diez de dos mil veintitrés, **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Figueroa Navarro**, y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito presentado el quince de febrero de dos mil veintitrés (folios trescientos veintitrés a trescientos treinta y uno), dirigido contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución del treinta y uno de enero de dos mil veintitrés (folios trescientos nueve a trescientos veinte), se **revocó** la **sentencia de primera instancia** del diecinueve de octubre de dos mil veintidós (fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos setenta y tres), en el extremo que declaró **fundada en parte** la demanda sobre reposición por despido incausado, reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.° 728, la reincorporación laboral, el pago de indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de lucro cesante, y finalmente el pago de los beneficios sociales por los conceptos de



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

gratificaciones, bonificación extraordinaria, Compensación por Tiempo de Servicios e indemnización vacacional, daño moral, más los intereses legales respectivos que se liquidaron en ejecución de sentencia; y, **reformándola** declaró **infundada** la demanda en todos los extremos; **confirmando** lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada **Gasocentro LYC Sociedad Anónima Cerrada**, sobre reposición por despido incausado y otros.

II. Causales del recurso

Mediante la resolución del tres de agosto de dos mil veinticuatro (folios cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco), se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

- a) Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;**
- b) Infracción normativa del artículo 4 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR .**

En este sentido, corresponde a esta sala suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido en la infracción normativa reseñada, corresponde realizar un resumen de la controversia:

1.1. Pretensión demandada. Se aprecia de la demanda del diez de junio de dos mil veintiuno (folios tres a catorce), siendo modificada el veintitrés de junio de dos



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

mil veintiuno (folios treinta y cinco a cincuenta y nueve), la demandante solicitó: a) el reconocimiento de vínculo laboral como servidora bajo el Decreto Legislativo N.° 728 desde el cinco de mayo de dos mil diecinueve; b) se disponga su reposición al centro de trabajo, por despido arbitrario, en el mismo puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes del despido de vendedora de combustible; c) se disponga el pago de una indemnización por lucro cesante por responsabilidad contractual, por el periodo del despido que corresponde desde el veintinueve de abril del dos mil veintiuno hasta la fecha de su reposición efectiva; d) se disponga el pago de vacaciones del año dos mil diecinueve al dos mil veinte y vacaciones truncas del periodo de dos mil veinte al dos mil veintiuno, en la suma de mil ochocientos sesenta con 00/100 soles (S/ 1,860.00); e) se disponga el pago de gratificaciones de julio y diciembre del dos mil diecinueve, julio y diciembre del dos mil veinte y gratificación trunca de julio del dos mil veintiuno, más el 9% de la Ley N.° 30334, en la suma de cuatro mil quinientos cuarenta y cinco con 30/100 soles (S/ 4,545.30); f) se disponga el pago de compensación de tiempo de servicios del periodo del cinco de mayo del dos mil diecinueve al veintinueve de abril del dos mil veintiuno en la suma de mil ciento noventa y siete con 40/100 soles (S/ 1,197.40); g) se ordene el pago de una indemnización por daño moral, ascendente a la suma de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000.00) por responsabilidad civil contractual, daño moral generado por el despido incausado; h) se ordene el pago de domingos y feriados de todo el record laboral en la suma de tres mil novecientos sesenta y ocho con 00/100 soles (S/ 3,968.00), los intereses legales respectivo de la suma liquidas que se ordenen pagar.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Octavo Juzgado Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante la sentencia del diecinueve de octubre de dos mil veintidós (fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos setenta y tres), declaró: **a)** fundada en parte la demanda y en consecuencia: **1)** se declaró que entre el demandante y la demandada existe un contrato de trabajo de



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

naturaleza indeterminada desde el cinco de mayo de dos mil diecinueve bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.° 728; **2)** se ordenó a la demandada cumpla con reincorporar a la demandante en el plazo de tres días como Grifera, cargo que ostentaba antes de su cese o en otro de similar categoría y nivel y la misma remuneración; **3)** cumpla la demandada con el pago sobre indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de lucro cesante, el mismo que se liquidará en ejecución de sentencia, por el periodo comprendido desde el veintinueve de abril de dos mil veintiuno hasta la fecha de su efectiva reposición; **4)** cumpla la demandada con pagar a favor de la actora los beneficios sociales por el periodo comprendido desde el cinco de mayo del dos mil diecinueve al veintinueve de abril del dos mil veintiuno, por el importe de doce mil cuatrocientos ochenta y cuatro con 77/100 soles (S/ 12,484.77) por los conceptos: **i)** gratificaciones el importe de cuatro mil trescientos cuarenta con 00/100 soles (S/ 4,340.00); **ii)** bonificación extraordinaria en el importe de trescientos noventa con 60/100 soles (S/ 390.60); **iii)** Compensación por Tiempo de Servicios en el monto de (S/ 2,151.49) dos mil ciento cincuenta y uno con 49/100 soles (monto que deberá consignarse en una cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios que indique la actora más los intereses bancarios y/o financieros por haberse ordenado la reposición al tener un vínculo laboral a plazo indeterminado); **iv)** vacaciones e indemnización vacacional por el monto de tres mil seiscientos dos con 68/100 soles (S/ 3,602.68); **v)** Daño moral la suma de dos mil con 00/100 soles (S/ 2,000.00), más los intereses legales respectivos que se liquidaron en ejecución de sentencia. **b) Infundada** los beneficios sociales con respecto a los conceptos de domingos y feriados. **c) Fíjese** los costos del proceso: honorarios profesionales de la defensa técnica del demandante en el diez por ciento del capital ordenado a pagar, más el cinco por ciento para el Colegio de Abogados Del Santa.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior Del Santa, mediante la sentencia de vista del treinta y uno de enero de dos



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

mil veintitrés (folios trescientos nueve a trescientos veinte), se **revocó** la **sentencia emitida en primera instancia** del diecinueve de octubre de dos mil veintidós (fojas doscientos cuarenta y seis a doscientos setenta y tres), la cual declaró **fundada en parte** la demanda en el extremo de la reposición por despido incausado y el reconocimiento un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada desde el cinco de mayo del dos mil diecinueve bajo el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N.° 728; asimismo, ordenó a la demandada cumpla con reincorporar a la demandante en el plazo de tres días como Grifera, cargo que ostentaba antes de su cese o en otro de similar categoría y nivel y la misma remuneración; asimismo, dispone que la demandada cumpla con el pago de indemnización por daños y perjuicios, en la modalidad de lucro cesante, y ordena el pago de los Beneficios Sociales por el periodo comprendido desde el cinco de mayo del dos mil diecinueve al veintinueve de abril del dos mil veintiuno, por el importe de doce mil cuatrocientos ochenta y cuatro con 77/100 soles (S/ 12,484.77) por los conceptos de gratificaciones el importe de cuatro mil trescientos cuarenta con 00/100 soles (S/ 4,340.00); bonificación extraordinaria en el importe de trescientos noventa con 60/100 soles (S/ 390.60); Compensación por Tiempo de Servicios en el monto de (S/ 2,151.49) dos mil ciento cincuenta y uno con 49/100 soles (monto que deberá consignarse en una cuenta de Compensación por Tiempo de Servicios que indique la actora más los intereses bancarios y/o financieros por haberse ordenado la reposición al tener un vínculo laboral a plazo indeterminado); e indemnización vacacional por el monto de tres mil seiscientos dos con 68/100 soles (S/ 3,602.68); daño moral en la suma de dos mil con 00/100 soles (S/ 2,000.00), más los intereses legales respectivos que se liquidaron en ejecución de sentencia; Asimismo, se declara infundada la demanda en el extremo de los beneficios sociales con respecto a los conceptos de domingos y feriados; y, **reformándola** se declaró **infundada** la demanda en los extremos señalados; confirmando lo demás que contiene.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

Segundo. Infracción normativa

Al haberse declarado procedente el recurso de casación por causales de infracción normativa¹, tanto de naturaleza procesal como sustantiva; resulta necesario examinar en primer término la infracción referente a la contravención de la norma que garantiza el derecho al debido proceso y la debida motivación de resoluciones judiciales, porque de existir tal contravención ya no cabe pronunciamiento sobre la causal sustantiva de la materia controvertida.

Así pues, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta suprema sala 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; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada y se procederá a analizarse la causal sustantiva.

Tercero. Respecto a la causa adjetiva, contenida en la infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

La parte recurrente sostiene que: «Es obligación del colegiado, tener que pronunciarse por todos y cada uno de los puntos de la apelación, y en este caso el no hacerlo implica la violación del debido proceso, error que fue cometido por la sala laboral».

Cuarto. El derecho al debido proceso

4.1. Definición del derecho al debido proceso

¹ Por infracción normativa debemos entender la causal a través de la cual, la parte recurrente denuncia la existencia de un error de naturaleza procesal o sustantiva, que incide directamente sobre el sentido de lo decidido por la Sala Superior. Los errores que pueden ser alegados como infracción normativa pueden comprender a los supuestos de aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación de una norma, que como se ha señalado pueden ser de carácter sustantivo o procesal.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

El debido proceso es el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo, con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico y sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el numeral 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual contiene el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, y establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

«3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación».

4.2. Contenido del derecho al debido proceso

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso comprende los elementos siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- b) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- c) Derecho a un juez independiente e imparcial
- d) Derecho a la prueba
- e) Derecho a la motivación de las resoluciones
- f) Derecho a los recursos
- g) Derecho a la instancia plural
- h) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

- i) Derecho al plazo razonable

4.3. El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral la observancia por los jueces del debido proceso.

4.4. Análisis sobre la motivación de las resoluciones judiciales

La Constitución consagra como un principio y derecho de la función jurisdiccional a la motivación de las resoluciones judiciales en los términos siguientes:

«[...] 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 los fundamentos de hecho que la sustentan».

La motivación de las decisiones judiciales, elemento continente del derecho fundamental a un debido proceso, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento que ponga fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente las razones que los conducen a adoptar determinada posición jurídica, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto. Dicha motivación debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible, atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

fundada en derecho, lo que, a su vez, devendría en una afectación al derecho al debido proceso.

Al respecto, el Tribunal Constitucional expresa lo siguiente:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso².

Es necesario precisar que el Tribunal Constitucional ha establecido que no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye de forma automática una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales³; por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional⁴, se tiene que solo habrán sido expedidas con vulneración al debido proceso las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente
- b) Falta de motivación interna del razonamiento
- c) Deficiencias de motivación externa
- d) Motivación insuficiente
- e) Motivación sustancialmente incongruente
- f) Motivaciones cualificadas

² Sentencia del 27 de marzo de 2006, Expediente N.° 01480-2006-AA/TC LIMA, fundamento jurídico 2.

³ Sentencia del 11 de diciembre de 2006, Expediente N.° 3943-2006-PA/TC, LIMA, fundamento jurídico 4.

⁴ Sentencia del 13 de octubre de 2008, Expediente N.° 00728-2008-PHC/TC LIMA, fundamento jurídico 7.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional⁵ señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a)** Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa)
- b)** Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta)
- c)** Motivación constitucionalmente deficitaria

Asimismo, el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente N.º 04302-2012-PA/TC, considera:

«5. [...] este derecho implica que cualquier decisión judicial cuente con un razonamiento (elementos y razones de juicio) que no sea aparente, defectuoso o irrazonable, sino que exponga de manera clara, lógica y jurídica los fundamentos de hecho y de derecho que la justifican (STC 06712-2005-PHC/TC, fundamento 10). De este modo, el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales encuentra su fundamento en la necesidad de que las partes conozcan el proceso lógico-jurídico (*ratio decidendi*) que conduce a la decisión, y de controlar la aplicación del derecho realizada por los órganos judiciales, pues ésta [sic] no puede ser arbitraria, defectuosa, irrazonada o inexistente».

Finalmente, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la *litis*.

Quinto. Solución al caso concreto

⁵ Sentencia del 1 de julio de 2016, Expediente N.º 01747-2013-PA/TC LIMA, fundamento jurídico 4.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

Con respecto a la causal procesal, se advierte de autos que, en la sentencia de vista, se han analizado y expresado las consideraciones de hecho y de derecho que han llevado al colegiado superior a emitir un pronunciamiento de acuerdo a lo actuado y debatido en el proceso. En ese sentido, se concluye que el colegiado superior no ha infringido los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; por lo tanto, la causal procesal que se denuncia deviene en **infundada**.

Sexto. Respecto a la segunda causal de orden material, referida a la **infracción normativa del artículo 4 del Decreto Supremo número 003-97-TR**; el dispositivo cuestionado señala lo siguiente:

«**Artículo 4.-** En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna».

Séptimo. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes, trabajador y empleador, vínculo que tiene como características el suministro de la fuerza de trabajo por parte del trabajador, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden al empleador. La existencia de una relación de carácter laboral presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

97-TR, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.

Octavo. De la definición dada, se aprecia que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son:

- a) Prestación personal de servicios.** Elemento esencial del contrato de trabajo que se traduce en el hecho de que el servicio será brindado en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural.
- b) Remuneración.** Constituye el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.
- c) Subordinación.** Elemento en virtud del cual el trabajador está sujeto a las directivas del empleador en cuanto al desarrollo de sus actividades y a la imposición de sanciones ante las faltas cometidas.

Cabe hacer énfasis, que estos elementos son esenciales de todo contrato de trabajo, vale decir, que necesariamente tienen que concurrir para considerar a una ocupación dentro del objeto de regulación del derecho del trabajo; pues la falta de uno de ellos daría lugar a una relación jurídica diferente a la que es materia de protección del derecho laboral.

Noveno. Respecto al contrato de locación de servicios.

En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764 del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual el locador



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución; de lo que se colige que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

Décimo. Estando a lo antes expuesto, se aprecia que el elemento tipificante del contrato de trabajo, y el cual permite diferenciarlo de otro tipo de contratos, es la subordinación, el cual es entendido como el poder jurídico existente entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero ofrece su trabajo al segundo y le confiere el poder de conducirla; siendo la sujeción y la dirección aspectos que se encuentran manifestados en la capacidad del empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador y en la actitud del trabajador de acatar las órdenes impartidas por este; como así ha tenido oportunidad de recalcar el Tribunal Constitucional en la Sentencia N.°01846-2005-PA/TC , (Fundamento 7) al señalar:

«[...] se aprecia que el elemento determinante, característico y diferenciador del contrato de trabajo en relación con el contrato de locación de servicios es el de la subordinación del trabajador con respecto al empleador; lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo por el que se les contrató (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)».

Décimo primero. Carga de la prueba

Es menester señalar que, como regla general, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales, según dispone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

Sin perjuicio de ello, el artículo 23.2 de la citada Ley señala que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario, aunado a ello, se tiene que el artículo 23.5 de la norma acotada faculta al juzgador, 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.

Décimo segundo. Definición de la micro y pequeña empresa

El Decreto Supremo N.° 013-2013-PRODUCE (artículo 4), 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

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).

Décimo tercero. 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, del once de febrero de dos mil veinte, ha señalado en el **Fundamento 26**, respecto al 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:

«29. 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



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

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. (...)».

Décimo cuarto. 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.

En cuanto al régimen laboral de la 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.

Décimo quinto. Registro en el Remype

Al respecto el artículo 52 de la Ley N.° 28015, establece que, para que una empresa pueda acceder a los beneficios laborales especiales previstos en la Ley MYPE, las Microempresas, que cumplan las condiciones establecidas en los artículos 2 y 3 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

Décimo sexto. Análisis del caso en concreto.

16.1. El conflicto judicial de relevancia jurídica conforme al mérito de los actuados tanto de los actos postulatorios y los establecidos en la Audiencia de Juzgamiento, se pretende establecer la desnaturalización de los contratos de locación de servicios para ser considerados como contratos de naturaleza laboral y a plazo indeterminado.

16.2. En mérito a ello, corresponde señalar, respecto a la **prestación de servicios**, que este se encuentra suficientemente demostrado, pues si bien es cierto el demandante alega que brindó sus servicios en favor de la demandada en el cargo de vendedora de combustible (grifera); sin embargo, de los medios probatorios actuados y admitidos en el proceso, tales como la constancia de trabajo (folios dieciocho), el permiso temporal permanente (PTP): 002739064 (folio veinte), el registro permanente de control de asistencia de enero hasta abril de dos mil veintiuno (folios ochenta y dos a ciento siete) y el acta de verificación del despido (folio quince a dieciséis), la recurrente acreditó la existencia de la prestación personal del servicio desde el cinco de mayo de dos mil diecinueve al veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

16.3. En relación a la **contraprestación**, se puede verificar que la recurrente acreditó con el medio probatorio referido a la declaración jurada de ingresos (folio diecisiete), a través del cual percibió la suma fija y continua en el tiempo en la suma de S/ 930.00 (novecientos treinta con 00/100 soles).

16.4. Respecto a la **subordinación**, este elemento se encuentra acreditado en el presente caso, con la constancia de trabajo (folios dieciocho), el registro permanente de control de asistencia de enero hasta abril de dos mil veintiuno (folios ochenta y dos a ciento siete) y las fotografías (folios veintiuno a veintitrés y veintinueve a treinta), con las conversaciones de WhatsApp (folios veinticuatro a



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

veintiocho), pues, se encuentra acreditado que la recurrente se encontraba sujeto a subordinación respecto de la parte demandada, por cuanto se acreditó con medios probatorios idóneos que generan convicción al Colegiado.

16.5. A partir de ello, no basta demostrar que los servicios hayan sido prestados de manera personal, sino que se evidencie también rasgos de laboralidad en la prestación del servicio realizado por la recurrente; en consecuencia, se acreditó el poder de dirección de la demandada respecto de la recurrente y se acreditó la sujeción a un horario de trabajo impuesto por la emplazada.

16.6. Por lo tanto, estando a los argumentos descritos, se infiere que es posible evidenciar el elemento diferenciador y rasgo principal para determinar la existencia de una relación laboral, pues, de lo actuado en el proceso, obran pruebas directas o indirectas que determinan la subordinación de la recurrente respecto de la parte demandada; en tal sentido, existe una relación laboral desde el cinco de mayo de dos mil diecinueve al veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

16.7. Sin perjuicio de lo expuesto, esta sala suprema verificó que la empresa demandada ha acreditado estar registrada como pequeña empresa, según constancia de inscripción en el REMYPE (folios ciento cincuenta y nueve), en la cual se advierte que la fecha de solicitud ocurrió el veintiuno de julio de dos mil dieciocho y la fecha de acreditación acaeció el veintiséis de julio de dos mil dieciocho), es decir, con anterioridad al inicio de la relación laboral de la recurrente que data del cinco de mayo de dos mil diecinueve.

16.8. Así las cosas, al estar probado en autos que la empresa demandada sí se encontraba inscrita y acreditada como Pequeña Empresa, mucho antes del inicio de la relación laboral de la demandante; en consecuencia, le corresponde a dicha trabajadora el régimen laboral especial de la Pequeña Empresa, pues como se reitera, el único requisito establecido por la ley en comento, para estar sujeto a



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

dicho régimen especial es que el empleador se encuentre inscrito y acreditado ante el REMYPE; requisito que sí ha cumplido con demostrar la empresa demandada.

16.9. Ahora bien, esta sala suprema comparte el criterio del colegiado superior, referido en los considerandos doce a dieciocho de la sentencia de vista, al sostener que la recurrente no le corresponde el régimen común de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N.° 728, es decir, al estar acreditada la empresa demandada con la inscripción en el REMYPE; en consecuencia, corresponde reconocer el régimen laboral especial de la Ley N.° 28015, aprobado por el Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N.° 013-2013-PRO DUCE; por consiguiente, se ha liquidado los beneficios sociales de acuerdo a su régimen especial.

Décimo séptimo. Siendo así, es posible evidenciar que el colegiado superior no ha infringido el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR; por tanto, la causal material declarada procedente deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

DECISIÓN

- 1. DECLARAR infundado** el recurso de casación interpuesto por la demandante [REDACTED] mediante escrito presentado el quince de febrero de dos mil veintitrés (folios trescientos veintitrés a trescientos treinta y uno).
- 2. NO CASAR** la **sentencia de vista** del treinta y uno de enero de dos mil veintitrés (folios trescientos nueve a trescientos veinte); en el proceso ordinario



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 20210-2023
DEL SANTA
Despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.° 29497**

laboral seguido con la demandada **Gasocentro Lyc Sociedad Anónima Cerrada**, sobre despido incausado y otros.

3. **DISPONER** la publicación de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano*, conforme a ley.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante [REDACTED] y a la parte demandada **Gasocentro Lyc Sociedad Anónima Cerrada**.

S. S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

EDLR/SSSG.