



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SU APLICACIÓN EN
LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA.**

TESIS

PRESENTADA POR:

DEYSI ALEXANDRA LOAIZA LUICHO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2025



Deysi Alexandra Loaiza Luicho

La presunción de laboralidad y su aplicación en las casaciones emitidas por la Corte Suprema

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::8254:485062964

120 páginas

Fecha de entrega

20 ago 2025, 4:49 p.m. GMT-5

21.759 palabras

Fecha de descarga

20 ago 2025, 4:53 p.m. GMT-5

122.228 caracteres

Nombre del archivo

DEYSI ALEXANDRA LOAIZA LUICHO.pdf

Tamaño del archivo

8.1 MB

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dr. Eoris Gilmar Espinoza Salmon
Director de la Unidad de Investigación





9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 11 palabras)

Fuentes principales

- 7% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad


N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS, JURÍDICA Y POLÍTICAS



Dr. Edgar Gilmar Espejeda Salmon
Director de la Unidad de Investigación





UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SU APLICACIÓN EN LAS
CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA
TESIS PRESENTADA POR:
Bach. DEYSI ALEXANDRA LOAIZA LUICHO
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO



APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE:

Mg. FRANCISCO-TIPULA MAMANI

PRIMER MIEMBRO:

Dr. JOSÉ LUIS TICONA YANQUI

SEGUNDO MIEMBRO:

M.Sc. ANTHONY JUAN FELIX ARIZACA
MAQUERA

DIRECTOR / ASESOR:

Dr. BORIS GILMAR ESPEZUA SALMON

Área de investigación: Ciencias sociales

Línea de investigación: Derecho

Sub línea: Derecho Procesal Laboral

Subtema: Actividad Probatoria

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12 de junio del 2025



DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por permitirme culminar con gran éxito mi tan anhelada carrera, por darme buena salud, resiliencia y fortaleza en todo momento.

A mis padres, Miguel y Gladys, por su amor, sus enseñanzas y su apoyo incondicional, quienes han sido la inspiración para lograr mis metas.

A mis hermanos Yhon Miguel y Nico Jairo Luis, por estar en cada momento importante de mi vida.

A Yamel Alfredo, por su amor, compañía y motivación constante, su presencia ha sido fundamental en el desarrollo de este trabajo de investigación.

A mis fieles compañeros, Chiki y Pol, por llenar mis días de alegría y ternura.

A todos ustedes, que han sido mi fuerza, mi inspiración y mi motivo, les dedico este trabajo con profundo amor y gratitud.

Deysi Alexandra Loaiza Luicho



AGRADECIMIENTOS

Mi agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, por haberme acogido durante seis años de formación académica.

A cada uno de los docentes de la facultad de derecho, por compartir su conocimiento, por desafiarme a pensar más allá de lo evidente y por ser guías en este viaje académico. Sus enseñanzas han dejado huella en mi formación y en mi manera de ver el mundo.

Al Abg. Gabino Tirso Vargas Vargas, por su orientación y sus enseñanzas que me han permitido crecer en el mundo del derecho.

Deysi Alexandra Loaiza Luicho



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRONIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO Y/O DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. -.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4. OJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
CAPÍTULO II	
REVISIÓN DE LITERATURA	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.2. MARCO TEÓRICO	23



2.2.1. El Trabajo	23
2.2.2. Derecho Laboral.....	24
2.2.3. Contrato de Trabajo.....	25
2.2.3.1. Definición.....	25
2.2.3.2. Sujetos del Contrato de Trabajo	27
2.2.3.3. Características del Contrato de Trabajo	28
2.2.3.4. Elementos esenciales del Contrato de Trabajo.....	29
2.2.4. Contrato de Locación de Servicios	35
2.2.5. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Locación de servicios.....	36
2.2.6. Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios.....	38
2.2.6.1. Principio de Primacía de la Realidad o Veracidad.	40
2.2.7. La Carga de la Prueba	42
2.2.8. La Darga Dinámica de la Prueba o Inversión de la carga de la prueba... 43	
2.2.9. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral.....	45
2.2.10. La Presunción de Laboralidad.....	47
2.2.11. Origen de la Presunción de Laboralidad	49
2.2.12. Críticas a la Presunción de Laboralidad.....	50

CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.4. OBJETO DE ESTUDIO.....	53
3.5. ÁMBITO DE ESTUDIO	53



3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	54
3.7.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.8.	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN	56
3.9.	INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	56
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
4.1.	DE CONFORMIDAD CON EL PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO	57
4.1.1.	Estudio Crítico	57
4.1.2.	Toma de Postura	66
4.2.	DE CONFORMIDAD CON EL SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO... ..	68
4.2.1.	Estudio Crítico	69
4.2.2.	Toma de Postura	75
4.3.	DE CONFORMIDAD CON EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO	77
4.3.1.	Estudio Crítico	78
4.3.2.	Toma de Postura	80
V.	CONCLUSIONES.....	82
VI.	RECOMENDACIONES.....	85
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
	ANEXOS.....	93



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Presentación de 10 sentencias Casatorias, emitidas por la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú, respecto a cómo se desarrolla y aplica la presunción de laboralidad.	69
Tabla 2 Fundamentos relevantes de 10 sentencias Casatorias, emitidas por la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú, respecto a cómo se desarrolla y aplica de la Presunción de Laboralidad.	72



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Estructura de la Presunción de laboralidad	61



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 Matriz de consistencia	94
Anexo 2 Casación laboral N ° 14440-2013, lima.	95
Anexo 3 Casación laboral N ° 16105-2013, lima.	97
Anexo 4 Casación laboral N ° 608-2017, lima.	101
Anexo 5 Casación laboral N ° 321-2017, lima.	110
Anexo 6 Casación laboral N ° 29838-2018, arequipa.	112
Anexo 7 Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	119
Anexo 8 Autorización para el depósito de tesis	120



ACRONIMOS

CSJR:	Corte Suprema de Justicia de la República
NLPT:	Nueva Ley Procesal del Trabajo
LPT:	Ley Procesal del Trabajo
TUO:	Texto Único Ordenado
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
DL:	Decreto Legislativo
FJ:	Fundamento Jurídico



RESUMEN

La investigación versa sobre el siguiente tema: “LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SU APLICACIÓN EN LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA”. Al respecto, la presunción en mención, es un mecanismo creado por el legislador, para aligerar la actividad probatoria que resulta la demostración la relación laboral por parte del Trabajador, lo que genera una incidencia en la carga de la prueba dentro del proceso laboral, por lo que, es necesario observar la realidad en cuanto a su aplicación. Frente a esta problemática, el **objetivo general** de la presente investigación, busca: Dar a conocer como la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú aplica la presunción de laboralidad establecida en la NLPT, y de qué manera influye sobre la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral en las casaciones emitidas durante el año 2013-2023; **los objetivos específicos** son los siguientes: **a)** Explicar la naturaleza jurídica de la presunción de laboralidad y su vinculación con la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral; **b)** Identificar los criterios utilizados por la Corte Suprema respecto a aplicación de la presunción de laboralidad y si estos modifican la carga de la prueba a favor del trabajador a efecto de determinar el vínculo laboral; **c)** Determinar las principales desafíos que enfrenta la Corte Suprema al aplicar la presunción de laboralidad en casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios y reconocimiento de vínculo laboral. Como muestra y población en el presente proyecto de tesis tenemos 10 sentencias Casatorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú (seleccionadas mediante muestreo por conveniencia o intencionado). En cuanto a la metodología de la investigación, la presente investigación cuenta con un enfoque cualitativo de tipo descriptiva - explicativa, aplicando los siguientes métodos: método dogmático jurídico, la observación documental; teniendo como instrumentos a la Ficha bibliográfica, Ficha de análisis de contenido y Fichas de resumen. Finalmente, con el desarrollo de la presente investigación, se tienen, como resultados, poder conocer la naturaleza de la presunción de laboralidad y sus efectos respecto a la carga de la prueba, así como su aplicación en las casaciones emitidas por la Corte Suprema, delimitando los principales desafíos que presenta su aplicación.

Palabras clave: Carga Probatoria, Contrato de Trabajo, Derecho al trabajo, Presunción de Laboralidad, Relación Laboral.



ABSTRACT

This research treat about next topic: “LABORALITY PRESUMPTION AND ITS APPLICATION IN RULINGS ISSUED BY SUPREME COURT.” In this regard, mentioned presumption is a mechanism created by legislator to facilitate evidentiary activity, which involves demonstrating employment relationship. This has an impact on burden of proof within a labor process, making it necessary to observe its application in reality. Faced with this problem, research general objective aims to: Demonstrate how Supreme Court of Justice from Peru develops and applies laborality presumption established in NLPT concerning determination employment relationship in Cassation rulings issued during 2013-2023. specific objectives are as follows: a) explain labor presumption legal nature and its relation to proof burden in determination employment relationship; b) determine if criteria used by Court Supreme regarding laborality presumption modify proof burden in favor of worker to determine employment relationship; c) determine main challenges faced by Court Supreme in applying laborality presumption in misclassification cases of service contracts and employment relationship recognition. As sample and population in this research comprise 10 Cassation rulings issued by Justice Court Supreme from Peru (selected through convenience or intentional sampling). Regarding methodology research, this research employs a qualitative approach of a descriptive-explanatory type, applying following methods: legal dogmatic method, document observation; using bibliographic records, content analysis and summary records as instruments. Finally, this research development is expected to yield results that will provide an understanding laborality presumption essence and its effects on proof burden, as well as its application in Cassation rulings issued by Court Supreme, identifying main challenges in its application.

Keywords: Proof Burden, Employment Contract, Work Right, Laborality Presumption, employment relationship.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO Y/O DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA. -

El derecho laboral, es el espacio más evidente fuera del derecho público que genera relaciones jurídicas desiguales o asimetrías significativas entre las partes procesales, pues configura la relación laboral entre empleador y trabajador como una relación jurídica entre sujetos en igualdad de condiciones, algo que es absolutamente irreal, y como tal, es necesario que el Estado tenga una regulación protectora activa, es así que, ese rol protector del Estado en favor del trabajador se traspaşa también al ámbito del proceso laboral.

En ese sentido, debe precisarse que en los procesos laborales en los cuales la pretensión estaba destinada al reconocimiento de la existencia de una relación de naturaleza laboral, desnaturalización de los contratos civiles o invalidez de los mismos, por regla general, conforme el artículo 27.1 de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636, la carga de la prueba le correspondía a quien afirma los hechos que configuran la pretensión, es decir, al trabajador-demandante acreditar la existencia del vínculo laboral, lo cual, implicaba probar la presencia conjunta de los elementos de la relación laboral, en especial de la subordinación, conforme el 4 del Texto Único Ordenado del D.L. 728, lo que en la práctica diaria resulta una tarea difícil debido al encubrimiento o su fraudulento de las formas de contratación que utilizan los empleadores para evadir sus responsabilidades.

Razón por la cual, ante esta notoria dificultad probatoria que se ha visto reflejada en Ley Procesal del Trabajo N° 26636, el legislador regula una presunción especial en



protección del trabajador, en el artículo 23, numeral 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N ° 29497-NLPT, que, señala: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”*. Es decir, en virtud de dicha presunción de laboralidad, corresponde al trabajador-demandante solamente acreditar la presencia del elemento de la prestación personal de servicio, para que el juzgador de forma inicial presuma la presencia de los otros elementos que configuran la relación laboral siendo estos: la subordinación y remuneración, y consecuentemente declare la existencia de una relación laboral, siendo deber del empleador- demandado, desvirtuar que dicha relación sea de naturaleza laboral, debiendo probar que la relación jurídica contractual que lo vinculó con el trabajador, es de naturaleza autónoma y civil.

Debe precisarse, que la presunción de laboralidad es una institución procesal que está destinada a aligerar o aliviar la carga probatoria del trabajador, esto, como manifestación de la acción del estado para equilibrar la diferencia existente entre el trabajador y empleador, teniendo como su principal fundamento jurídico la extensión del Principio Protector al proceso laboral, el mismo, que se halla plasmado en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, que establece que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso (...)”* y el fraude a la ley laboral.

Por consiguiente, debido a la trascendencia de esta institución jurídica, se considera necesaria la presente investigación, a efecto de poder conocer cómo se desarrolla y aplica, en las sentencias Casatorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, tanto más, si cumple con la finalidad para la cual ha sido instaurada, que es precisamente aliviar la carga probatoria del demandante-trabajador.



Así como, conocer si la corte suprema ha tenido dificultades para su aplicación e interpretación, a efecto de determinar la existencia del vínculo laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú aplica Presunción de Laboralidad establecida en la NLPT y de qué manera influye sobre la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral en las casaciones emitidas durante el año 2013-2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la naturaleza jurídica de la Presunción de Laboralidad y como es su vinculación con la carga de la Prueba en la determinación del vínculo laboral?
- ¿Qué criterios ha utilizado la Corte Suprema para aplicar la presunción de laboralidad, y si modifica la carga de la prueba a favor del trabajador a efecto de determinar el vínculo laboral en las sentencias casatorias durante el período 2013-2023?
- ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la Corte Suprema al aplicar la Presunción de Laboralidad en casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios o reconocimiento del vínculo laboral?

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación aborda una institución importante del Derecho Laboral, que es la Presunción de laboralidad, que ya de por sí, desde su incorporación en el artículo



23, inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es sumamente trascendente para el ordenamiento jurídico laboral; pues, esta presunción constituye un hito del antes y después en cuanto al sistema probatorio en la rama del Derecho laboral.

En razón de lo anteriormente explicado la presente investigación tiene una importante relevancia jurídica porque producto de la práctica profesional diaria hemos encontrado que, resulta fundamental investigar sobre cómo se está aplicando la presunción en mención en las sentencias Casatorias emitidas por de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú; sobre qué repercusiones está teniendo en el bien jurídico constitucionalmente protegido como es el Derecho al Trabajo. Pues, siendo el Estado, el obligado a la protección de este derecho constitucional, debe garantizar que mecanismos de protección como es la “presunción de laboralidad”, tengan eficacia en dentro del derecho laboral, a fin de tutelar como corresponde los derechos de los trabajadores.

Asimismo, la presente tesis de investigación se da para poder explicar, analizar y definir como es que debe entenderse de la Presunción de Laboralidad, en el marco del Proceso laboral, aportando una solución a la carga procesal que cada día aflige más a los juzgados laborales a nivel nacional

En consecuencia, dada la explicación del por qué y para qué de la presente tesis de investigación; debemos llegar a delimitar por intermedio de los resultados y discusión si los criterios emitidos por la Corte Suprema, responden o no a la naturaleza de la presunción de laboralidad.



1.4. OJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Dar a conocer como la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú aplica la presunción de laboralidad establecida en la NLPT, y de qué manera influye sobre la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral en las casaciones emitidas durante el año 2013-2023.

1.4.2. Objetivos específicos

- Explicar la naturaleza jurídica de la presunción de laboralidad y su vinculación con la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral.
- Identificar los criterios utilizados por la Corte Suprema respecto a aplicación de la presunción de laboralidad y si estos modifican la carga de la prueba a favor del trabajador a efecto de determinar el vínculo laboral.
- Determinar los principales desafíos que enfrenta la Corte Suprema al aplicar la Presunción de Laboralidad en casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios o reconocimiento del vínculo laboral.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para realizar esta investigación, se ha revisado y dado lectura de diferentes trabajos que mantienen relación con el problema de la presente investigación, no obstante, se registran escasos trabajos sobre la materia, por lo que, de la verificación de los diversos repositorios, revistas jurídicas de las universidades a nivel nacional y base de datos científicos como Redalyc y Aliciaconcytec se tienen los siguientes antecedentes:

La tesis denominada “LA INVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA EN LOS PROCESOS LABORALES Y LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD, LIMA, 2020”, Elaborado por Br. CERRON HIDALGO, Romario Jacob (ORCID: 0000-0003-1169-175 3327), en el año 2020, para optar el grado de académico de Abogado en la Universidad Cesar Vallejo, esta investigación tuvo como conclusión:

“La inversión de la carga probatoria según la Ley N ° 29497 no asegura que la presunción de laboralidad funcione como un instrumento protector de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, su inclusión en la norma busca ofrecer a las partes de una relación civil, que se pretende laboral, herramientas más prácticas para sustentar sus alegaciones. En este contexto, la inversión probatoria en el proceso laboral es un medio necesario, pero su implementación es ineficaz. Además, mientras el deber de colaboración procesal no se aplique a situaciones concretas de fraude, el juez debe mantener una postura imparcial pero atenta, con el propósito de evitar el obstruccionismo probatorio. Al mismo tiempo, el juez debe investigar cada situación priorizando la realidad de los hechos para alcanzar la verdad material. Finalmente, se establece que los medios



sucedáneos de la prueba son un mecanismo de garantía para la adecuada aplicación de la presunción de laboralidad”. (Cerron Hidalgo, 2020)

El trabajo de suficiencia profesional denominado “DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO POR PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD, CASACIÓN N ° 608-2017- LIMA”, Elaborado por ROMAN GONZALES, Digna Analí y TORRES CAIÑA, Carlos, en el año 2018, para optar el grado de académico de Abogado en la Universidad Científica Del Perú, esta investigación tuvo como conclusión. –

“Que, la casación laboral N ° 608-2017-Lima sobre desnaturalización de contrato por presunción de laboralidad, no afecta el derecho a la prueba de las partes. Pues, la resolución no se basa únicamente en la presunción de laboralidad, sino que también se requiere verificar otros elementos como la remuneración y la subordinación, lo cual no implica que el trabajador esté exento de presentar pruebas, sino que se busca facilitar esta tarea. Asimismo, señala que la presunción de laboralidad es relativa porque el artículo 4° del D.S. 003-97-TR Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en concordancia con el artículo 23.2. de la Ley Procesal del Trabajo, establece que, en toda prestación personal de servicios subordinado y remunerado, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. Por lo que, la presunción de laboralidad por sí sola no es suficiente para desnaturalizar un contrato de locación de servicios, puesto que se debe recurrir a otros medios de prueba para acreditar el vínculo laboral. (Roman Gonzales & Torres Caiña, 2018)

Artículo científico publicado en la Revista Derecho & Sociedad N ° 46, elaborado por FAJARDO MORI Martín, denominado “La Presunción de



Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, esta investigación tuvo como conclusión:

“El presente artículo sobre Presunción de Laboralidad, busca lograr que una de las instituciones comúnmente usadas en el nuevo proceso laboral tenga una mayor utilidad práctica. Su objetivo es proteger efectivamente los derechos del trabajador, al cual se le impone un deber mínimo de prueba, y, al mismo tiempo, combatir el fraude en la contratación laboral. Todo esto se logra sin otorgar un privilegio probatorio arbitrario, ya que el demandado puede destruirlo en defensa de verdaderas relaciones civiles o mercantiles”. (Fajardo Mori, 2016)

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. El Trabajo

En términos generales, la doctrina describe el trabajo como la actividad humana destinada a crear riqueza. Esta actividad, sea de naturaleza física o intelectual, realizada por el hombre, posee un carácter creativo y productivo, ya que transforma el entorno y lo ajusta a las necesidades de la sociedad. Por lo tanto, el trabajo se considera un factor de producción con un profundo significado ético y social.(Puntriano Rosas et al., 2019, p. 11)

Asimismo, es importante señalar que, para que el “trabajo” sea objeto de protección del derecho, debe cumplir con las siguientes características: **(i) Trabajo humano; (ii) productivo; (iii) por cuenta ajena; (iv) libre; y (v) subordinado.** En este sentido, únicamente aquellas relaciones laborales de naturaleza jurídico-económica que cumplan con estos requisitos estarán resguardadas por el derecho al trabajo. (Neves Mujica, 2018, p. 15)



Ahora bien, nuestra actual Constitución concibe al trabajo en dos aspectos: como un derecho y un deber. Respecto al primero, en su artículo 2° inc. 15 que establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a Ley; y como deber, pues en el artículo 23° ordena al Estado fomentar el empleo productivo y la educación para el trabajo, y en el artículo 58° determina que el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción del empleo, resultando un deber de la sociedad y del estado para el desarrollo de la sociedad.(Constitución Política del Perú, 1993)

2.2.2. Derecho Laboral

Al respecto, el Profesor César Landa Arroyo describe el Derecho del Trabajo o como se le denomina modernamente Derecho Laboral, como una rama del derecho que surgió para enfrentar la desigualdad económica entre las partes de la relación laboral: **(i)** el trabajador, quien aporta su fuerza laboral, y **(ii)** el empleador, quien se beneficia de las actividades realizadas por el trabajador. Este desequilibrio permitió que el empleador ejerciera una posición de superioridad, ocasionando condiciones laborales desfavorables e indignas para el trabajador. Por ello, el Derecho del Trabajo se desarrolló como una disciplina esencial para nivelar las condiciones entre ambas partes, regulando condiciones mínimas que protejan los derechos y la dignidad del trabajador.(Landa Arroyo, 2014)

En ese sentido, como bien señala, Arévalo Vela (2023), el Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios y normas jurídicas de naturaleza protectora, cuyo propósito es regular las relaciones laborales, sean estas individuales o colectivas. Estas relaciones surgen entre las entidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios y los trabajadores que, de



manera personal, libre y subordinada, desempeñan labores para dichas entidades a cambio de una remuneración económica. (p.48).

En esa misma sintonía, Cadavid Jaller (2018) define el derecho al trabajo, como el compendio normativo que regula las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajadores particulares y de los servidores del estado, estableciendo derechos y deberes recíprocos (p.21).

Por lo señalado precedentemente podemos concluir que el Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, se caracteriza por su carácter protector y regulador de las relaciones laborales individuales o colectivas. Pues busca encontrar un equilibrio entre el “empleador” y “trabajador”, en atención a la evidente desigualdad dada entre los mismos, mediante un sistema de principios y normas jurídicas.

2.2.3. Contrato de Trabajo

2.2.3.1. Definición

En principio, es fundamental destacar que el contrato de trabajo constituye el pilar esencial del derecho laboral, ya que a través de este instrumento se aplican las disposiciones legales que rigen la relación jurídica entre empleador y trabajador. Respecto a esta institución, la doctrina ha presentado varias definiciones, entre las cuales destacan las siguientes:

Martínez Vivot (1996), define el contrato de trabajo como “un instrumento que regula las relaciones laborales entre aquellos que ofrecen su actividad laboral en condiciones de dependencia, mediante el pago de



una remuneración y aquellos que dirigen ese trabajo, siempre respetando los límites del orden público laboral y las obligaciones inherentes a esta relación” (p.99). De manera similar, Pérez (1983), lo describe como un acuerdo mediante el cual una persona pone su labor profesional bajo la dirección y en beneficio de otra a cambio de una remuneración. (p. 96).

En la doctrina nacional, el profesor Jorge Toyama Miyagusuku conceptualiza el contrato de trabajo “como un pacto entre trabajador y empleador, donde se establecen servicios personales y subordinados bajo una relación de ajenidad, pudiendo formalizarse de manera verbal, escrita, expresa o incluso tácita”. (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 65). Por su parte, Gómez Valdez (2000), resalta que el “contrato de trabajo es un acuerdo protegido por principios fundamentales, mediante el cual un trabajador, bajo dirección o dependencia, ofrece su labor a uno o más empleadores a cambio de una retribución económica” (p. 109).

Ahora bien, en el ámbito de la legislación laboral peruana, aunque no se proporciona una definición explícita del contrato de trabajo, el artículo 4 del TUO de la LPCL establece una presunción de contrato a plazo indeterminado cuando la prestación de servicios se realiza con las siguientes características: (i) de forma personal, (ii) con remuneración, y (iii) bajo subordinación.(Decreto Supremo 003-97-TR, 1997).

A partir de ello y sumando las contribuciones doctrinarias, el contrato de trabajo puede entenderse como un vínculo jurídico-económico mediante el cual una persona, conocida como trabajador, se compromete a prestar servicios personales o ejecutar una obra para otra, identificada



como empleador o patrono, bajo su dependencia y dirección, ya sea inmediata o delegada, a cambio de una retribución económica en cualquier modalidad.

2.2.3.2. Sujetos del Contrato de Trabajo

A fin de poder brindar una definición de los sujetos del Contrato de Trabajo, conforme indica Fernández Sánchez (2014) es necesario precisar que todo contrato implica una relación jurídica entre, al menos, dos personas, y en el contrato de trabajo, como contrato bilateral, la relación obligacional se establece entre dos personas o más partes, que son el trabajador y el empleador, quienes vendrían a ser los sujetos del contrato de trabajo. Asimismo, el mismo autor señala que los sujetos del contrato de trabajo son quienes contraen los respectivos derechos y obligaciones derivadas del contrato mismo, vinculándose entre sí, por virtud del lazo que éste establece entre trabajador y empleador, obligándose en consecuencia, recíprocamente, dado el carácter sinalagmático del contrato laboral, a las prestaciones que le corresponden. (p. 55).

En esa línea, conforme a lo señalado precedentemente, los sujetos del contrato de trabajo son: “el trabajador y el empleador”; que, en síntesis, son definidos por Arévalo Vela de la siguiente forma:

- **Trabajador.** - Se entiende por trabajador a la persona natural que, de forma voluntaria, pone a disposición de un empleador su capacidad laboral, ejecutando los servicios asignados en condiciones de subordinación, a cambio de una remuneración económica.



- **Empleador.** – El empleador puede ser una persona natural o jurídica, un patrimonio autónomo o una entidad asociativa, con o sin fines de lucro y de carácter privado o público, que recibe la fuerza de trabajo del trabajador a cambio de una remuneración. Si el empleador es una persona natural, debe contar con capacidad de ejercicio; mientras que, si se trata de una persona jurídica, esta debe estar debidamente constituida e inscrita en los registros correspondientes según lo establecido por las normativas aplicables.(Arévalo Vela, 2023, pp. 150-159)

En este contexto, es importante aclarar que el ordenamiento jurídico laboral peruano no ofrece una definición específica ni un desarrollo detallado de las características de los sujetos involucrados en una relación laboral, a pesar de la relevancia de regular este aspecto. Sin embargo, a partir de una interpretación de los artículos 4, 5, 6 y 9 de la LPCL, el trabajador puede definirse como la persona que asume el compromiso de prestar, de forma personal y directa, servicios en favor de un empleador, recibiendo una remuneración, dentro de un régimen de ajenidad y bajo la dirección jurídica de este último. Asimismo, conforme al artículo 9 de la LPCL, el empleador se identifica como aquel que ejerce el poder de dirección sobre los trabajadores bajo su responsabilidad.

2.2.3.3. Características del Contrato de Trabajo

Al respecto, según Javier Arévalo Vela, el contrato de trabajo presenta los caracteres siguientes:



- a. **Principal:** porque existe por sí mismo sin necesidad de ninguna otra convención.
- b. **Bilateral:** porque participan dos partes, el empleador y el trabajador, cada una de las cuales asume obligaciones recíprocas.
- c. **Consensual:** Se establece con el simple consentimiento de las partes, que puede expresarse de manera verbal, escrita o incluso tácita.
- d. **Oneroso:** Impone a ambas partes prestaciones que conllevan un esfuerzo en beneficio mutuo.
- e. **De tracto sucesivo:** porque la ejecución de las prestaciones no se produce en un solo instante sino a través del tiempo reflejando su carácter continuo y permanente.
- f. **Conmutativo:** porque cada parte conoce de antemano las prestaciones que debe cumplir y las que debe recibir.
- g. **Sinalagmático:** Existe reciprocidad en las prestaciones, ya que el trabajador ofrece su servicio, mientras el empleador proporciona la remuneración correspondiente. (Arévalo Vela, 2023)

2.2.3.4. Elementos esenciales del Contrato de Trabajo.

En lo que concierne a los elementos constitutivos del contrato de Trabajo, que por su especial naturaleza lo hacen diferente a cualquier otro contrato, según señala la doctrina, y la normativa establecida en el artículo 4 del TUO de la LPCL, no cabe duda, que los elementos esenciales del contrato son la remuneración, la prestación persona, y la subordinación, que pueden definirse de la siguiente manera:



a. Prestación personal

Este elemento se refiere a la obligación del trabajador de realizar personalmente la actividad laboral acordada con el empleador. Es una prestación de carácter individual –*intuitio personae*–, lo que significa que está vinculada a las habilidades y capacidades específicas del trabajador, siendo inseparable de su personalidad. Por ello, los servicios que ofrece son directos y concretos, y no pueden ser delegados a terceros ni realizados con la ayuda de otros. (Sanguineti Raymond, 1987, pp. 424-426)

En este sentido, Javier Neves enfatiza que la labor objeto del contrato debe ser ejecutada exclusivamente por una persona natural, quien no puede transferir su responsabilidad total o parcial a otro individuo, es decir, el trabajador cumplirá la tarea asignada por el empleador solo o con colaboradores que el empleador le asigne. La relación se desnaturaliza si el trabajador puede contratar por su cuenta a sujetos que lo apoyen o lo reemplacen en su obligación. (Neves Mujica, 2018, pp. 33-34).

Asimismo, Gonzales Ramírez, destaca que la prestación personal implica un compromiso directo del trabajador, quien está imposibilitado de contar con ayuda externa o delegar su tarea, manteniendo la relación dentro de los parámetros de dependencia y ajenidad establecidos por la normativa laboral. Este principio se encuentra regulado en el artículo 5 de la LPCL, resaltando la



importancia de esta característica en la configuración de un contrato de trabajo. (Gonzales Ramírez, 2013, pp. 10-11)

b. Subordinación

Este elemento se establece como el vínculo jurídico que une al trabajador con el empleador, en el cual el primero pone su actividad laboral a disposición del segundo, otorgándole el poder de dirigir y supervisar dicha actividad. Así, la subordinación implica sujeción por parte del trabajador y dirección por parte del empleador, constituyendo un aspecto central del contrato laboral que lo distingue de los servicios autónomos regulados en el Derecho Civil y Mercantil. (Neves Mujica, 2018, pp. 35-36)

Por su parte, Toyama Miyagusuku (2015) menciona que la subordinación se manifiesta a través de las facultades de dirección, fiscalización y sanción ejercidas por el empleador. Estas pueden reflejarse en aspectos como el cumplimiento de horarios, uso de uniformes, emisión de instrucciones laborales, aplicación de sanciones disciplinarias, y la indicación de lugar y jornada de trabajo, entre otras acciones. Este principio se encuentra regulado en el artículo 9 de la LPCL Este elemento se encuentra regulado en el artículo 9 de la ley LPCL. (P, 50-51).

No obstante, el empleador al desempeñar su poder de dirección debe ejercerlo dentro de determinados marcos legales, fuera de los cuales incurre en el ejercicio irregular de su derecho, es decir, las atribuciones del empleador deben ceñirse a la utilización de la actividad



para la cual fue contratado, dentro de los límites del derecho laboral, sin afectar los derechos fundamentales del trabajador y que las actividades realizadas se ajusten a los fines para los que fue contratado. (Neves Mujica, 2018, p. 35)

c. Remuneración.

Este elemento representa la obligación del empleador de ofrecer al trabajador una contraprestación, usualmente en dinero, por la actividad laboral realizada. Esto resalta el carácter oneroso inherente al contrato de trabajo. (Toyama Miyagusuku, 2015)

Los contratos de trabajo como los de locación de servicios y de obra giran en torno a labores productivas por cuenta ajena, donde el trabajador entrega su esfuerzo a un tercero, quien adquiere titularidad sobre lo producido a cambio de una retribución. En el caso del contrato de trabajo, dicha retribución es denominada remuneración, la cual comprende todo lo recibido por el trabajador, ya sea en dinero o especie, siempre que sea de libre disposición. Además, la remuneración se distingue por tres características principales: su libre disponibilidad, su naturaleza contractual, y los bienes en los que se materializa. (Neves Mujica, 2018).

Por su parte Javier Arévalo, destaca que la remuneración constituye un componente indispensable en cualquier relación laboral, ya que no es admisible que esta exista sin dicho elemento. Este principio está respaldado por el cuarto párrafo del artículo 23 de la Constitución



peruana que señala que: “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. (Arévalo Vela, 2023)

d. Relación Laboral

La relación laboral o relación de trabajo según Jorge Alexander Cadavid Jaller es:

“Es la conexión, o enlace existente entre quien presta el servicio y el servicio prestado, por lo que la relación de trabajo se erige como el efecto del contrato o ejecución del mismo. Siendo ello así, el contrato de trabajo hace referencia al acuerdo de voluntades, es decir, a la causa; y la relación de trabajo, hace referencia a la ejecución del mismo o a la interacción con el servicio prestado que sería el efecto. Por ello es factible aseverar que, de todo contrato de trabajo, debe normalmente derivar en una relación laboral.” (Cadavid Jaller, 2018, p. 85).

Por su parte Mario De la Cueva sobre la relación laboral señala lo siguiente:

“(…) una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, independientemente del acto o causa que la origine, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, constituido por los principios, instituciones y normas provenientes de la declaración de derechos sociales, la ley del trabajo, convenios internacionales, contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”. (De La Cueva, 1972, p. 185)



En análogo sentido, Luis Fernando Vallecilla Baena, opina que:

“Una relación laboral es aquella por la que una persona natural realiza una labor o servicio en beneficio de otra persona, ya sea esta natural o jurídica. Dicha prestación puede ser ejecutada en forma gratuita u onerosa. Por otra parte, la manera en que se cumple la determinada labor puede estar sujeta a las órdenes de alguien o puede, por el contrario, no estar sujeta a ninguna orden y realizarse de forma autónoma. La realidad de estas circunstancias determina si se está ante la figura de un contrato de trabajo o si, por el contrario, se trata de otra clase (especie) de relación laboral. Conforme a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral” (Vallecilla Baena, 2018, p. 36)

Por otro lado, en la OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo, 95 ° reunión, 2006, se señala que:

“La relación de trabajo es un concepto jurídico de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre «el empleado» y «el trabajador”. A través de esta relación, sin importar la definición específica, se generan derechos y obligaciones mutuas entre ambas partes. Este vínculo ha sido y continúa siendo el principal medio a través del cual los trabajadores acceden a derechos y beneficios relacionados con el empleo, tanto en el ámbito del derecho laboral como en el de la seguridad social. Además, es el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y



obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores”.(Organización Internacional del Trabajo, 2006)

La legislación peruana, en relación con todo lo anteriormente expuesto, en la Ley Procesal del Trabajo (LPT) Ley N ° 26636 (Art. 27°. 1), asigna al trabajador la responsabilidad de demostrar la existencia del vínculo laboral. Asimismo, la (NLPT) Ley N ° 29497 (Art. 23.2°) dispone que, una vez acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado. Así, es fundamental probar la existencia de una relación laboral o vínculo laboral, en lugar de enfocarse exclusivamente en el contrato de trabajo. Esto se debe a que las obligaciones y derechos inherentes a la ejecución de un contrato surgen precisamente de la relación de trabajo, sin importar la forma o condiciones en que este se haya celebrado.

2.2.4. Contrato de Locación de Servicios

El contrato de Locación de servicios, tiene por objeto cubrir la necesidad temporal de contratar los servicios de un trabajador, quien ejecutara aquellas actividades encomendadas, por un tiempo determinado, sin estar subordinado ante su empleador, a fin de recibir una retribución.

Jorge Toyama Miyagusuku, explica que:

“El contrato de locación de servicios, los servicios son proporcionados de manera independiente, sin que exista subordinación o dependencia jurídica del locador respecto al contratante. El locador está obligado a cumplir con las

condiciones establecidas en el contrato, pero sin entrar en una relación de dependencia jurídica.” (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 69).

Por su parte José Humberto Ruiz Riquero, señala lo siguiente:

“se trata de una institución jurídica del ámbito civil que responde a una singularidad propia, consistente en que ambas partes se presentan al momento de la celebración en condiciones similares, en la que ninguna de ellas es superior. Basándose en esa igualdad se permite que la autonomía de la voluntad, de modo amplio, sea la base fundamental del contrato, y es en base a aquella que las partes contractuales llegan a un acuerdo respecto de todos los elementos del contrato.” (Ruiz Riquero, 2013, p. 101)

De acuerdo con el artículo 1764 del Código Civil, el contrato de locación de servicios es aquel en el que el locador se compromete, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios (materiales o intelectuales) durante un período determinado o para una tarea específica, a cambio de una retribución. Este tipo de contrato de índole Civil, está regulado en el artículo 1764 y subsiguientes del Código Civil. Al respecto, debe resaltarse la figura autónoma e independiente de esta modalidad contractual.(Código Civil, 2015)

2.2.5. Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Locación de Servicios

A efecto de señalar algunas diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, mencionaremos las siguientes:

- El Contrato de trabajo se rige por el Derecho del Trabajo que regula la prestación de servicios subordinada, mientras que el contrato de Locación



de Servicios por el Derecho Civil que regula la prestación de servicios autónoma, por lo que, la falta de subordinación es el elemento clave que diferencia ambos contratos; en el contrato de locación de servicios, el locador presta sus servicios de manera autónoma e independiente, a diferencia de la situación de un trabajador dependiente.(Ramírez Gonzales, 2013, p. 41)

- En el contrato de trabajo el trabajador es siempre una persona natural determinada, en cambio en el contrato de locación de servicios, el locador puede ser una persona natural o jurídica. Asimismo, debe precisarse que el trabajador debe ejecutar su labor sin poder de asistirse por dependientes a su cargo ni transferirla en todo o en parte a un tercero, salvo el caso de familiares dependientes directos, mientras que el locador puede contar con auxiliares y sustitutos bajo su dirección, siempre que esto esté permitido por el contrato y no sea contraria a la naturaleza de la prestación. (Puntriano Rosas et al., 2019, p. 35)
- El contrato de locación de servicios no genera beneficios sociales ni cargas sociales a favor del locador, a diferencia del contrato de trabajo, que sí otorga estos beneficios al trabajador. Por otro lado, si bien, la retribución es un elemento común entre ambos contratos, dentro del Derecho Laboral las remuneraciones, son más que una contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador originada en ciertas causas, no suspende la remuneración. (Ramírez Zegarra & Velarde Koechlin, 2010, pp. 260-261)



- El contrato de locación de servicios no genera beneficios sociales ni cargas sociales a favor del locador, a diferencia del contrato de trabajo, que sí otorga estos beneficios al trabajador. Aunque la retribución es un elemento común en ambos contratos, dentro del Derecho Laboral, las remuneraciones van más allá de ser una simple contraprestación, ya que la inactividad temporal del trabajador por ciertas causas no suspende la remuneración.
- Entre otras características del contrato de la prestación de servicios no subordinada, el locador no está sujeto a un horario específico y realiza su trabajo según su propio criterio y conocimiento, sin seguir normas o directrices del comitente. Asimismo, el locador no puede ser objeto de sanciones disciplinarias por parte del comitente. (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 69)

2.2.6. Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios

Para comprender la "desnaturalización" según Manuel de Lama Laura, es importante notar que este término proviene del verbo "desnaturalizar", que significa alterar o distorsionar las propiedades o condiciones originales de algo.

En ese sentido, con el fin de entender la "desnaturalización", el autor en mención, a manera de ejemplo manifiesta que, cuando algo que originalmente es "A" y se transforma por diversas razones en "B", ocurre la desnaturalización. Esto implica que la situación "A" va perdiendo progresivamente las características esenciales que la definían, hasta que se convierte en una situación diferente, "B". (García Manrique et al., 2016, p. 55)



En el ámbito del Derecho del Laboral, se habla de “desnaturalización” para referirse tanto a casos de “simulación” como “fraude a la ley”, asimismo, parte de la doctrina laboralista relaciona el término “desnaturalización”, con el concepto de “encubrimiento de la relación laboral”, viéndolo como una relación de causa y efecto. Es decir, el encubrimiento de la relación de trabajo, independientemente de la forma jurídica utilizada para ocultarla, resulta en la desnaturalización de la relación original. Como consecuencia, se considera que estamos ante un contrato de naturaleza laboral. (Vilchez Garcés, 2008)

Ahora bien, en lo que concierne al caso de un contrato celebrado con la legislación civil o del Código de Comercio, como contratos contrato de locación de servicios o contratos mercantil, en caso se configure una situación de “subordinación y dependencia” entre las partes, se considerará que se está encubriendo una relación laboral mediante el uso fraudulento de figuras civiles y comerciales. Esto se debe a que en dichos contratos predomina la autonomía. De manera similar, la desnaturalización ocurre cuando un empleador utiliza diferentes tipos de contratos laborales (como modalidades formativas, contratos sujetos a modalidad, contratos parciales, etc.) para ocultar o encubrir una relación laboral de duración indeterminada, con el objetivo de evitar asumir mayores costos y responsabilidades laborales. (Puntriano Rosas et al., 2019, pp. 57-58)

Por otro lado, para tener un mayor alcance sobre el tema, es necesario distinguir, al “Principio de Primacía de la Realidad” como medio para determinar la desnaturalización en diversas relaciones civiles y laborales, debido a que este principio tiene un enorme valor como garante de derechos, ya que reconocer y convalida el Derecho Laboral, suponiendo así, un límite a la des-laboralización de



relaciones típicas de dependencia, especialmente cuando las partes intentan manifestar que existe una relación no laboral.

2.2.6.1. Principio de Primacía de la Realidad o Veracidad.

Este principio en nuestro País, no se encuentra debidamente definido por la norma, sino por las manifestaciones doctrinarias, y la jurisprudencia.

Respecto al principio en mención, el profesor Américo Pla Rodríguez postula que:

“en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha registrado en los documentos, se debe dar preferencia a lo que ocurre en la práctica, es decir, a los hechos reales” (Plá Rodríguez, 1998)

Por su parte, el profesor Neves Mujica manifiesta lo siguiente:

“Ante cualquier discordancia entre lo que los sujetos afirman que ocurre y lo que realmente sucede, el Derecho da preferencia a los hechos reales. Este enfoque se basa en un aforismo clásico del Derecho Civil que establece que las cosas se determinan por su naturaleza y no por su denominación. A partir de este principio, el derecho laboral ha desarrollado el principio de primacía de la realidad” (Neves Mujica, 2018, p. 41)

Desde esta perspectiva, el principio en referencia, en el derecho Laboral según Obando Garrido supone que:

“la forma de vinculación del trabajador no es la que determina propiamente los derechos laborales, pues impera una realidad objetiva,



empírica y verdadera, que en ultimas es la que consolida la relación laboral, más allá de cualquier modalidad contractual adoptada por el empleador, y más allá de cualquier denominación empleada para el contrato”.(Obando Garrillo, 2010, p. 488)

Por consiguiente, según el principio laboral de la primacía de la realidad, debe considerarse la labor empírica realizada por el trabajador por encima de la forma contractual estipulada. Esto significa que, aunque exista un contrato escrito de naturaleza civil, la verdadera naturaleza de la relación contractual se determina por la forma en que se ejecuta en la práctica. (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 102)

Por esta razón, al aplicar este principio, los contratos civiles, mercantiles u otros solo tienen un valor probatorio relativo. Para determinar la verdadera naturaleza de la relación, se analiza y verifica la manifestación de los elementos esenciales como la subordinación, la remuneración y la prestación personal, así como los rasgos característicos de un contrato de trabajo. De esta manera, se identifica la verdadera relación entre las partes y se detecta cualquier fraude o simulación en la contratación, destinada a eludir la legislación laboral.

Este principio en la Legislación Laboral, se encuentra recogido en la LPCL, aprobada por Decreto Supremo N ° 003-97-TR, que en su Artículo 4° indica en toda prestación de servicios, remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, precítese, que más que encontrarnos ante una definición del contrato de trabajo, hay una alusión a



la primacía de la realidad. Por otro lado, el artículo 2 de la Ley General de Inspecciones - Ley N ° 28806, indica que el proceso inspectivo debe respetar la primacía de la realidad y que importa que, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los reflejados en los documentos formales, debe siempre privilegiarse a los hechos constatados.

2.2.7. La Carga de la Prueba

Al respecto, la doctrina señala que carga de la prueba tiene dos componentes principales, como lo explica Devís Echandía: **a)** Es una norma dirigida al juez que le indica cómo proceder al dictar sentencia cuando no existan pruebas suficientes de los hechos en los que debe fundamentar su decisión. Esto permite que resuelva el caso en el fondo, evitando emitir un fallo inhibitorio por falta de pruebas (*non liquet*). **b)** Es una directriz para las partes, ya que, de forma indirecta, establece cuáles son los hechos que cada parte debe procurar probar. (No importa quién presente los elementos probatorios, ya que una vez admitidos, forman parte del proceso). Probar estos hechos garantiza que el juez los considere ciertos, evitando así consecuencias negativas por falta de pruebas. Cada parte tiene interés en asegurarse de que no ocurra dicha omisión. (Devis Echandía, 2002, p. 405)

En esa misma línea Hurtado Reyes, señala que la de carga de la prueba, tiene un sentido *subjetivo y concreto*, y otro *objetivo y abstracto*. Es **subjetiva**, por que se refiere a la conducta de las partes, toda vez que, corresponde como actividad de las partes el aportar la prueba necesaria para evitar una decisión contraria a sus intereses, **es concreta**, por que corresponde al interés de cada parte demostrar los hechos trascendentes del proceso. De otro lado, es **objetiva** porque



constituye una regla de juicio para el juez juzgador, emitiendo una decisión desfavorable para, la parte que tenía a cargo incorporar la prueba y no lo hizo. Es **abstracta**, porque la regla de juicio está establecida de forma general aplicable a proceso. (Hurtado Reyes, 2009, pp. 579-580)

Precítese que en el Derecho Procesal en general, la “regla de la carga de la prueba”, se establece conforme al viejo vocablo, “*onus probando incumbit actor*” (la carga de la prueba se atribuye a quien afirma los hechos que configuran su pretensión) y “*reus in excipiendo fit actor*” (o a quien los contradice alegando nuevos hechos). Por lo tanto, es responsabilidad del actor probar sus afirmaciones, mientras que el demandado que las niega, pero presenta nuevas afirmaciones, también debe probar sus alegaciones.

2.2.8. La Carga Dinámica de la Prueba o Inversión de la Carga de la Prueba

Teniendo en consideración que la regla general, es que cada parte procesal tiene a su cargo demostrar los hechos que alega en su defensa sujeto a las reglas especiales pre-establecidas, debe precisarse que este comportamiento tiene sus excepciones, una de ellas es la denominada “Carga Dinámica de la Prueba o inversión de la Carga de la Prueba”. De acuerdo a la definición doctrinaria de la Carga Dinámica de la Prueba, se tiene que esta teoría permite la imposición de la carga probatoria a quien se encuentre en la posición más favorable o en mejores condiciones de producir la prueba respectiva, reasignando la responsabilidad de “probar”, ya no en función de quien invoca un hecho sino en razón del sujeto que, de acuerdo con las circunstancias de cada caso, se encuentra en mejores condiciones técnicas, profesionales o fácticas de acreditarlo.



Del mismo modo Pedro Donaires, citando a Ignacio Avendaño señala que, por las cargas probatorias dinámicas, se trata de trasladar la verificación de los hechos en razón de la situación favorable en la cual se halla la parte para acreditar la realidad de los mismos, por cuanto dispone de los medios y argumentos que resultan aptos para demostrarlos. Es decir, se trata de hacer recaer la carga de la prueba sobre la parte que se encuentra en mejores condiciones profesionales, técnicas o de hecho para producirla. Todo ello en búsqueda de la verdad. Asimismo, sostiene que: “Esta nueva teoría no contradice las reglas clásicas de la carga de la prueba, sino que busca complementarlas o perfeccionarlas. Se propone flexibilizar su aplicación en aquellos casos donde la parte que debía probar según la regla tradicional se encontraba incapaz de hacerlo por razones ajenas a su voluntad”.(Donaires Sánchez, 2014, p. 5)

Por su parte, Giovanni Priori Posada y Roberto Pérez – Prieto de las Casas sostienen que: “Dependiendo del caso concreto, mediante el uso de cargas probatorias dinámicas, el juzgador debe considerar las circunstancias especiales del caso y revertir las cargas probatorias pre-establecidas, asignándolas a quien esté en mejores condiciones de probar. Esto garantiza una tutela jurisdiccional efectiva. Por ejemplo, si el demandante alega un hecho, pero no puede probarlo debido a circunstancias ajenas a su control, y la parte contraria sí puede probar lo contrario, entonces el juzgador debe invertir la carga de la prueba. En tal situación, el demandado, al estar en una mejor posición para probar el hecho en cuestión, debe presentar pruebas en contra de lo alegado por el demandante, ya que, de lo contrario, la decisión podría ser desfavorable para él.”(Priori Posada & Pérez - Prieto de las Casas, 2012, p. 339).



En relación con la inversión de la carga de la prueba en los procesos laborales, el profesor Malca explica que este principio se fundamenta en la dinámica de las relaciones laborales entre trabajador y empleador. Cuando un trabajador entra al servicio de un empleador, este último asume la obligación de cumplir con todas las formalidades legales, como el mantenimiento de libros de planillas, boletas de pago y otros documentos. Así, es el empleador quien posee los medios probatorios que demuestran que ha cumplido con todas sus obligaciones laborales frente al trabajador. (Malca Guaylupo, 2013, pp. 137-138)

A su turno, Pasco Lizárraga, nos dice que, la inversión o redistribución de la carga de la prueba ha llegado a ser componente pacífico del ordenamiento procesal laboral, pero solo a partir de la constatación de su necesidad para lograr resultados, más que equilibrados. El mismo autor citando a Arbulú Alva señala que: “Para la correcta apreciación del asunto debe apreciarse que el empleador es quien cuenta normalmente con los medios económicos, documentarios, etc. Para sustentar su posición en el transcurso de un proceso y, como consecuencia de ello, la posibilidad de estar más cerca de una resolución que pueda amparar sus pretensiones. En el contexto de un proceso laboral, la "carga de la prueba" adquiere una importancia especial, ya que se considera que el empleador, por justicia y equidad, debería tener una mayor responsabilidad en probar los hechos discutidos en el proceso. Esto se debe a que el empleador es la "parte fuerte" en una relación laboral.”(Pasco Lizárraga, 2011, p. 388).

2.2.9. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral

En el Proceso Laboral el concepto de carga de la prueba y su funcionamiento son similares a cualquier otro proceso en general, no obstante, lo



que cambia en realidad son algunas reglas de la carga de la prueba. Al igual que en el proceso de familia, de protección al consumidor o contencioso administrativo, el proceso laboral tiene “reglas especiales” para la distribución de la carga de la prueba. Estas reglas abandonan el antiguo adagio de que quien alega un hecho está obligado a probarlo y lo sustituyen por un sistema de presunciones que invierten y redistribuyen las cargas probatorias, permitiendo al juzgador aproximarse con mayor eficacia a la verdad. (Priori Posada & Pérez - Prieto de las Casas, 2012, p. 341).

En ese sentido, el Artículo 23 de la NLPT - N.º 29497, que regula “La Carga de la Prueba” en el Proceso Laboral, establece en su considerando 23.1, como “regla general” que la carga de la prueba o *onus probandi* reposa en quien afirma un hecho, esto es, que las partes deban acreditar los hechos que aduzcan o refuten en la etapa postulatoria del proceso, ello, sujeto a “reglas especiales” de distribución de la carga probatoria dirigidas al trabajador y al empleador tipificadas en los incisos 23.2 al 23.5. en los que algunos supuestos suponen la “inversión” o “redistribución” de la carga de la prueba.

Por consiguiente, se puede concluir que el régimen de carga de la prueba en el proceso laboral resulta de la combinación de la aplicación de la "regla general" y las "reglas especiales" previamente mencionadas. Esto implica que al trabajador le corresponde la carga de probar no solo los hechos mencionados específicamente, sino en general, todos los hechos que alegue sujeto a las reglas especiales. De manera similar, el mismo criterio aplica para el empleador.

Precítese que los supuestos de distribución de la carga de la prueba se basan en el principio de socialización expresamente mencionado en el artículo VI



del Título Preliminar del Código Procesal Civil y en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT. Este principio tiene como objetivo atribuir a cada una de las partes de la relación laboral la prueba de aquellos hechos que estén en mejor posición para demostrar. Por este motivo, considerando la mayor capacidad de una parte frente a la otra para probar ciertos hechos, la ley invierte la carga de la prueba. Estas inversiones se materializan, mediante presunciones, cabe precisar que, la NLPT, contempla algunas presunciones legales de carácter relativo en su Artículo 23.2 referido a la presunción de laboralidad y en su Artículo 29 referido a las presunciones derivada de la conducta de las partes.

2.2.10. La Presunción de Laboralidad

En nuestra legislación laboral la “Presunción de Laboralidad”, la encontramos regulada por primera vez en el artículo 23, inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N ° 29497-NLPT, que a la letra dice lo siguiente:

“acreditada la prestación Personal de Servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.

Del texto anteriormente mencionado, se desprende que, una vez demostrada la existencia de una prestación personal de servicios, que es el elemento más básico del contrato de trabajo, se debe presumir que también están presentes los otros elementos de la relación laboral: la subordinación y la remuneración. Así, se concluye que la relación entre el demandante (trabajador) y el demandado (empleador) es de naturaleza laboral y sujeta a plazo indefinido, salvo que se demuestre lo contrario.

Este artículo transformó radicalmente el sistema probatorio en el proceso laboral peruano, diferenciándose de la LPT N ° 26636, que exigía al trabajador



demostrar la existencia de una relación laboral a través de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación de servicios personales, remuneración y subordinación. Por el contrario, la NLPT libera al trabajador de la carga de probar la subordinación, ya que se presume su existencia.

Como bien, refiere la Doctrina Laboralista, esta facilitación probatoria se fundamenta en el principio protector del proceso laboral, y también refleja la realidad laboral de nuestro país, donde muchos trabajadores precarios carecen de derechos laborales básicos y protección social debido al uso fraudulento de contratos de locación de servicios o mercantiles (falsos autónomos). (Puntriano Rosas, 2010)

Por consiguiente, como acertadamente opina Sanguinetti, "la presunción de laboralidad es una herramienta creada por los sistemas laborales para abordar estos problemas, permitiendo a quienes alegan una exclusión ilegal del ámbito laboral demostrar la existencia de una relación laboral. Sin embargo, la facilitación de la prueba no significa que no se requiera ninguna evidencia. El trabajador como ya se dijo, debe presentar al menos indicios racionales que sugieran la naturaleza laboral de la relación en cuestión. Este indicio de prueba se basa en demostrar la prestación personal de servicio, en beneficio de quien se afirma es el empleador. (Sanguinetti Raymond, 2021).

En la misma sintonía, se considera que la presunción de laboralidad es adecuada para facilitar la carga probatoria del trabajador-demandante, teniendo en cuenta la desigualdad inherente de la relación laboral y la prevalente informalidad en el país, lo que propicia el uso fraudulento de contratos independientes para ocultar verdaderas relaciones laborales. (Puntriano Rosas, 2020)



2.2.11. Origen de la Presunción de Laboralidad

La doctrina laboralista, indica que la Presunción de Laboralidad surge en el derecho al trabajo español histórico, como una institución destinada a asegurar la aplicación efectiva de normas laborales a quienes alegan su exclusión ilícita del terreno del derecho laboral por el encubrimiento de la relación laboral mediante un contrato civil o mercantil, su raíces se encuentra específicamente en la Ley de Tribunales Industriales, promulgada el 19 de mayo de 1908, que en su artículo 5.2 regula por primera vez la Presunción de Laboralidad, y señala textualmente que *“el contrato de trabajo se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo y el que lo presta”*. Posterior a ello, paso con pocas modificaciones, al Código de Trabajo de 1926 y a las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944 de España, para así, en el siglo XX pasar a las legislaciones de diversos países americanos y europeos.

Así mismo, en el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo, en la Recomendación sobre la Relación de Trabajo – RN ° 198, de fecha 15 de junio del año 2006, propone a los estados miembros la introducción de instrumentos dirigidos hacer frente a las dificultades que supone la determinación de la existencia de una relación laboral en especial si esta se encuentra encubierta bajo otra modalidad con el objeto de privar a los trabajadores de la protección a la que tienen derecho. En consecuencia, a fin de facilitar la comprobación de la existencia de una relación de trabajo, se recomienda a los estados Miembros considerar la posibilidad de *“consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios”* (artículo 11.b). De esta forma, la presunción de Laboralidad recibe su reconocimiento como una



herramienta útil para garantizar la efectiva aplicación de las normas laborales en un documento de trascendencia mundial como es la mencionada recomendación.

Precítese, que, a pesar de su raigambre histórica, la presunción de laboralidad no forma parte del grupo de instituciones que integran el “código Genético” del derecho al trabajo, por lo que, puede estar o no presente en un ordenamiento en concreto, lo cual, no altera su identidad, la decisión de introducir o mantener esta presunción corresponde a una decisión política legislativa, que puede optar por recurrir a ella, a fin de reforzar los mecanismos dirigidos a la aplicación efectiva de normas laborales, en el caso de Nuestro país, el legislador la regula por primera vez en el art. 23.2 de la NLPT. (Sanguineti Raymond, 2021)

2.2.12. Críticas a la Presunción de Laboralidad

En la doctrina laboralista existen diversas críticas, en contra de la regulación de la presunción de laboralidad, al respecto, mostraremos las siguientes críticas relevantes:

- Javier Arévalo Vela, considera: “que se debe modificar la NLPT, en el sentido de que, para la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado no solo se requiera la acreditación de la prestación personal de servicios, sino también de los otros dos elementos esenciales del contrato de trabajo: la subordinación y la remuneración. Argumenta que la subordinación es el elemento más importante de la relación laboral, diferenciándola de otros vínculos de naturaleza civil. (Arévalo Vela, 2016, p. 54)

German Lora Álvarez, señala que; “la NLPT se ha excedido al intentar eliminar la desigualdad procesal y probatoria entre las partes en un proceso



laboral, al establecer como punto de partida, sin fundamento, que cualquier prestación de servicios es de orden laboral y subordinada. Considera que esto genera una nueva desigualdad en contra de las entidades empleadoras, resultando en una presunción de laboralidad excesiva y mal entendida.” (Lora Álvarez, 2010, p. 258).

- Emiliano Amaru Zapana manifiesta lo siguiente: “no estamos de acuerdo cuando se dice que la nueva presunción de laboralidad, es apropiada para facilitar la actividad probatoria del trabajador y eliminar la desigualdad laboral. Nosotros pensamos que esto vulnera a todas luces los derechos constitucionales a la presunción de inocencia y a la, pues con la nueva presunción de laboralidad, al empleador se le está obligando a que desvirtúe lo simplemente alegado por el trabajador, en otras palabras, se le exige que demuestre su inocencia; y a la vez, se le está obligando a que demuestre algo que no puede probar, es decir, se le pone en indefensión”. (Amaru Zapana, 2012, p. 72).



CAPÍTULO III

MATERIALES Y METODOS

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de enfoque cualitativo, pues, estudia el fenómeno en su contexto natural, utilizando la recolección de datos sin medición numérica para alcanzar los objetivos planteados en la investigación, pues, conforme a este enfoque, se analizara el uso de la interpretación legislativa y los fundamentos teóricos pertinentes correspondientes a la Presunción de Laboralidad, así mismo se analizara las sentencias Casatorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, donde se aplica la figura procesal de la presunción de laboralidad.

Precítese, que Pineda Gonzales, refiriéndose al enfoque cualitativo, señala que: “(...) resulta evidente que puede ser de mucha utilidad para el caso de la investigación de fenómenos jurídicos, pues no olvidemos que siendo el derecho un producto cultural de naturaleza peculiar, su problemática puede ser abordada desde tales perfiles, y sobre todo buscando ofrecer soluciones concretas a igualmente problemas concretos”. (Pineda Gonzales, 2017, p. 37)

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es Descriptiva - Explicativa, porque en un primer punto busca conocer el problema y detallarlo tal y conforme se viene dando en la realidad, esto es, como se viene aplicando la Presunción de la Laboralidad en las sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú; para luego de ello analizar si la aplicación de esta figura jurídica, esto conforme al criterio interpretativo de las normas



jurídicas que atiende principalmente a la intención del legislador o finalidad que inspiró su adopción.

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación, no se obtendrá información estadística ni cuantificable de los instrumentos de investigación, por lo tanto, el diseño será el cualitativo, porque, se analizará y estudiará la institución de la Presunción de Laboralidad y a su aplicación en las sentencias casaciones emitidas por la Corte Suprema.

3.4. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio metodológicamente está constituido por aquella parcela de la realidad jurídica procesal y/o material sobre la cual concentramos nuestra atención para describir, comparar, analizar, proyectar o detectar la evolución de una institución o problema jurídico específico. Precítese que al objeto de tesis también se le suele llamar tema o asunto de la misma. En ese sentido, se puede concluir que el objeto de estudio, es el eje sobre el que gira la investigación, desde el inicio hasta el final. (Ramos Núñez, 2007, p. 121)

En la presente investigación, el objeto de estudio es: **“LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SU APLICACIÓN EN LAS SENTENCIAS CASATORIAS DE LA CORTE SUPREMA “**. En efecto, el presente estudio nos ha permitido de manera significativa ampliar nuestro conocimiento sobre esta institución y como es su aplicación en la determinación de una relación laboral en las sentencias Casatorias.

3.5. ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación comprende todo el territorio nacional peruano, en tanto se trabajará con las sentencias Casatorias, emitidas por Corte Suprema de



Justicia de la República del Perú, donde se desarrolla y aplica la Presunción de Laboralidad.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la presente investigación se examinaron, 10 Sentencias Casatorias, emitidas por Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, durante los años 2013 al 2023, (las sentencias han sido seleccionadas mediante muestreo por conveniencia o intencionado).

La selección de las casaciones a analizar se desarrolló tomando en cuenta los siguientes criterios:

- Aquellas donde se aplique y desarrolle la presunción de laboralidad.
- Aquellas donde se ha tenido como objeto del proceso, el reconocimiento de una relación laboral o desnaturalización de Contrato de locación de servicios.

Lista de las casaciones examinadas.

- CASACIÓN LABORAL N ° 14440-2013, LIMA
- CASACIÓN LABORAL N ° 16105-2013, LIMA
- CASACIÓN LABORAL N ° 2399-2017, LIMA
- CASACIÓN LABORAL N ° 608-2017, LIMA
- CASACIÓN LABORAL N ° 321-2017, LIMA
- CASACIÓN LABORAL N ° 14260-2017, LIMA
- CASACIÓN LABORAL ° 22476-2017, DEL SANTA



- CASACIÓN LABORAL N ° 29838-2018, AREQUIPA
- CASACIÓN LABORAL N ° 45-2021, AREQUIPA
- CASACIÓN LABORAL N ° 26225-2022, HUÁNUCO

3.7. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación es el medio mediante el cual el investigador se conecta con los participantes para recopilar la información necesaria que le permita alcanzar los objetivos de la investigación. Por lo tanto, en este trabajo de investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método dogmático jurídico**, que en palabras del maestro Torres (2019) “consiste en la recolección de Notas documentales que contienen las Notas formales del derecho, el investigador jurídico trabaja con libros, tratados, revistas, manuales, publicaciones de internet, etc.”. En consecuencia, mediante este método se analizará la norma y la aplicación de la Presunción de Laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT.
- **Método de la observación documental**, la cual “consiste en la identificación (actividad de percibir) a través de la vista, de las propiedades o características de un evento o fenómeno, también se refiere a un conjunto de acciones concretas y al uso de instrumentos o aparatos para recoger los datos mediante una guía o ficha” (Charaja, 2004). En la investigación se observó las sentencias Casatorias emitidas por la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, ello con el objetivo de conocer cuales los criterios adoptados sobre la presunción de Laboralidad contenida en el artículo 23° inciso 2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N ° 29497, al momento de determinar la existencia de una relación laboral.



3.8. TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

La técnica de investigación es la búsqueda, la individualización y el aprovechamiento de las Notas de conocimiento y el registro, clasificación y señalamiento de los datos que ellas arrojan. Para ello se contó con las siguientes técnicas de investigación:

- Observación documental.
- Análisis documentario.
- Interpretación de la norma.

3.9. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al respecto, los instrumentos de investigación son los recursos que el investigador puede utilizar para abordar problemas y fenómenos y extraer información mediante ellos. En palabras de Pineda Gonzales (2017): “(...) los instrumentos son medios físicos en los que se consigna o registra la información para su posterior procesamiento”. Los instrumentos a emplearse en la presente investigación serán:

- Fichas bibliográficas.
- Fichas de resumen
- Ficha de análisis de contenido



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DE CONFORMIDAD CON EL PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO

El primer objetivo específico de la presente investigación es:

“EXPLICAR LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SU VINCULACIÓN CON LA CARGA DE LA PRUEBA EN LA DETERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL”

4.1.1. Estudio Crítico

NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESUNCION DE LABORALIDAD. –

Para determinar cuál es la naturaleza jurídica de la Presunción de Laboralidad, partiremos por definir que entendemos por “presunción”, al respecto, gran parte de la doctrina lo concibe como “razonamientos”, como “inferencias”, como una “actividad”, como un “proceso mental”, como un “juicio lógico” o “operación lógica” que lleva a cabo el legislador o el juez, a partir de un hecho conocido, a efecto de determinar la existencia de un hecho desconocido, mediante las “máximas de la experiencia”.

En esa línea, la definición que formula Oxal Ávalos Jara, es clara en ese sentido, pues señala que “las presunciones son un método de razonamiento o juicio lógico basado en circunstancias o elementos que, por sí solos, no prueban el punto en discusión, no obstante, a partir de estas bases se extraen conclusiones que se aceptan como verdaderas a primera vista. El autor añade que este método



establece una verdad basada en la apreciación de las condiciones jurídicas existentes o los comportamientos de las partes en conflicto, concluyendo que son ficciones jurídicas que pueden consolidarse como hechos ciertos”.(Ávalos Jara Oxal, 2020, p. 84).

Asimismo, Carmen Alvarado, conceptualiza la presunción cómo “aquellos razonamientos lógicos inductivos o deductivos, mediante los cuales el juez puede suponer, conjeturar y sospechar, sobre la base de uno o más hechos, con la finalidad de tener certeza sobre el hecho investigado. Si un hecho cuenta con una presunción que confirma su presencia y suceso, está exento de prueba. A través de la presunción, se crea una ficción legal que da por cierto un hecho alegado.”(Alvarado Bustos, 2019, p. 123)

En un similar sentido, Hurtado Reyes sostiene que “La presunción es un juicio lógico, asumido de antemano por el legislador o estructurado por el juez, que considera como cierto o probable un hecho basado en las máximas de la experiencia sobre cómo normalmente suceden las cosas, por el cual, partiendo de un hecho conocido por el juez y debidamente probado en el proceso se llega a un hecho nuevo” (Hurtado Reyes, 2009, pp. 640-641).

Estando a lo señalado, no hay duda de que la naturaleza jurídica de las presunciones, es la de ser una norma jurídica de razonamiento lógico o una regla de inferencia con eficacia probatoria, mediante la cual, se permite inferir hechos desconocidos a partir de hechos probados en el proceso, que en buena cuenta, le sirven al juez para la valoración del material probatorio, por ello, se les llama también razonamiento conclusivo, en consecuencia, las presunciones le sirven al juez como guías para la valoración de la prueba.



No obstante, para Raymundo Gama Leyva uno de los pioneros del derecho procesal moderno, la concepción tradicional de las presunciones anteriormente descrita, resulta adecuada para explicar cómo funcionan las *presunciones judiciales o simples*. Empero, considera que esta noción no es adecuada para explicar qué son y cómo operan las *presunciones legales*. En tanto que, no se considera el carácter normativo de las presunciones legales. Pues, señala el autor, que al establecer una presunción legal el legislador no se limita solamente a formular una inferencia más o menos razonable sobre un supuesto de hecho, sino que además establece una norma jurídica, cuya, función consiste en determinar consecuencias que están pre-establecidas en la norma.(Gama Leyva, 2013)

Por consiguiente, como bien define Paul Paredes, cuando hablamos de presunciones legales, estamos hablando de reglas jurídicas que imponen al juez la certeza de la existencia de algún hecho principal, siempre que previamente un hecho base haya sido acreditado en forma suficiente, aun cuando ello coincida o no con la convicción del juzgador. De manera que “se llega a eximir, de modo inicial, la necesidad de prueba del hecho presumido el cual ha de ser considerado, por el juez, como cierto por disposición de ley”, en consecuencia, “no es el juez quien efectúa labor alguna de valoración, no es el juez quien arriba a la certeza, sino la ley” (Paredes, 1997, p. 248)

En esa misma sintonía, Hurtado, manifiesta que en la presunción legal partimos de máximas de experiencia del legislador pre – establecidas. Aquí el juez tiene como verdadero un hecho o circunstancia porque así lo dispone el legislador, aunque en algunas circunstancias sea imposible su comprobación. El juez es mero comprobador del hecho (dándolo, por cierto) siempre que éste sea el presupuesto fáctico de la norma, derivándose del mismo las consecuencias que



ésta le asigna. La convicción o certeza que tenga el juzgador sobre determinados hechos no es relevante, porque ellas contienen valoraciones anticipadas del legislador a las que el juez debe someterse, existiendo así una limitación de raciocinio del juez. (Hurtado Reyes, 2009, pp. 642-647)

Por su parte Carnelutti señala que en las presunciones legales la ley no deja valorar al juez, sino que establece ella misma su eficacia y valor. Para ello, la ley fija el hecho diverso del hecho a probar y determina que, dado este hecho, debe entenderse verificado el hecho a probar y, por tanto, las consecuencias que de él se deriven. (Carnelutti, 1994)

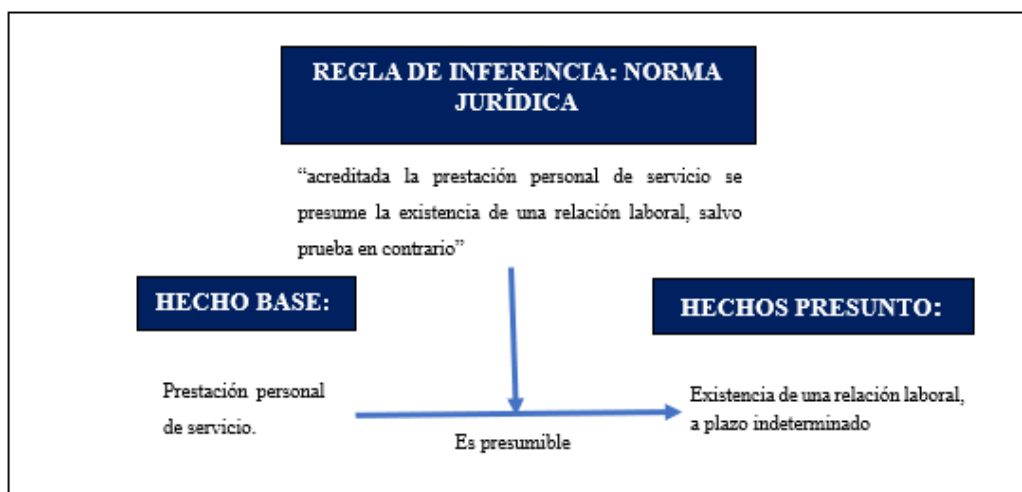
Conforme todo lo señalado hasta aquí, podemos afirmar que las *presunciones legales relativas* además de ser una inferencia que va de un hecho conocido a un hecho desconocido, suponen una regla jurídica, cuyos efectos están determinados por la ley. Por consiguiente, la clave para entender la naturaleza de las presunciones legales se encuentra en su carácter de normas o reglas jurídicas.(Gama Leyva, 2013).

En consecuencia, la Presunción de laboralidad, al haber sido regulada por el legislador como una *presunción legal iuris tantum*, debe ser entendida como una regla jurídica, mediante la cual, se impone al juez dar por cierta la existencia de una relación laboral, a favor del trabajador, a partir de que previamente se haya acreditado la existencia de una prestación personal del mismo, hacia su empleador, aun cuando ello coincida o no con la convicción del juzgador, lo cual obliga también al juez a presumir los otros dos elementos de la relación laboral (remuneración y subordinación), salvo prueba en contrario.

Complementariamente, a lo señalado, debe precisarse que la Presunción de laboralidad, no difiere del diseño o estructura tradicional que la doctrina mantiene de las presunciones, pues, también contiene tres elementos: un hecho que sirve de antecedente, una regla de inferencia (que esta pre establecida por la ley) y un hecho que se presume (consecuencias o efectos pre establecidos).

Figura 1

Estructura de la Presunción de laboralidad



Nota: elaboración propia.

Asimismo, se pone en evidencia que cuando el juez adopta una decisión judicial con base en una *presunción legal relativa*, con ello no está afirmando que ha llegado a probar plenamente el hecho y menos que ha encontrado la verdad, obviamente lo que ocurre como señala Aguiló Regla, es que "la función primaria que cumplen las normas de presunción no es tanto establecer una verdad material, sino una verdad procesal, procedimental o dialéctica". Aceptar y aplicar una norma de presunción no obliga a creer en la ocurrencia de un hecho, sino a considerar probado o no probado un cierto hecho bajo ciertas circunstancias. (Aguiló Regla, 2018, p. 96)



Finalmente, para el correcto entendimiento de las *presunciones legales iuris tantum*, es necesario mencionar cuales son los motivos o razones que encuentra el legislador para justificar su establecimiento en el sistema jurídico, la doctrina, considera que su existencia coadyuva a proporcionar estabilidad a una serie de relaciones que se presentan en el contexto social: relaciones de orden sociales, familiar, patrimonial, etc., en las cuales una investigación prolija sobre determinado acontecimiento puede resultar inútil, engorroso, difícil. Igualmente, el legislador crea presunciones en razón de la equidad, otras veces para evitar el desequilibrio de las partes en cuanto al acceso del material probatorio.

Al respecto, el legislador con la regulación de la Presunción de Laboralidad, busca dar un equilibrio procesal entre el trabajador y el empleador, actuando en su rol protector de las relaciones laborales, pues mediante esta presunción se busca facilitar al trabajador parte más débil de la relación laboral la comprobación de la existencia de una relación laboral, para de ese modo garantizar la aplicación efectiva de las normas laborales en todas aquellas situaciones en las que debido al uso inadecuado o fraudulento de los contratos civiles o mercantiles, los presupuestos sustantivos de la relación laboral resultan difíciles de acreditar, en especial el elemento subordinación. (Sanguinetti Raymond, 2007, pp. 326-327). Tanto más, si tenemos presente los nuevos modelos de empleo que incorporan nuevas estructuras empresariales donde se ha dado la desaparición de ciertos rasgos típicos de la subordinación, generando que sea más difícil la actividad probatoria del trabajador sobre la existencia de los presupuestos de una relación laboral, abriéndose así la posibilidad de que verdaderos trabajadores no puedan demostrar su laboralidad. (Fajardo Mori, 2016)



EL EFECTO DE LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN LA DETERMINACIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

La función más trascendente de las *presunciones legales relativas* es su capacidad para influir en la determinación de la carga de la prueba, en su faceta de regla de conducta y como regla de juicio. **Lo primero**, por cuanto se indica en casos particulares y concretos quién tiene la carga de probar el supuesto de hecho de la norma sustancial que invoca y, **en segundo lugar**, porque orientan la decisión judicial a falta de pruebas, dado que, quien invoca en su favor una presunción y ha probado la existencia del hecho base, tiene derecho a que se le aplique el hecho desconocido, a menos que la contraparte pruebe lo contrario. (Toscano López, 2015)

Asimismo, la doctrina señala en que las *presunciones legales relativas* se caracterizan por dos notas distintivas. **En primer término**, dichas presunciones dispensan a una de las partes de la necesidad de probar un hecho, concretamente, el hecho presumido. La dispensa de prueba se traduce en que el hecho presumido deja de formar parte de los presupuestos exigidos por la norma para la producción de determinados efectos jurídicos. Este fenómeno se conoce en la doctrina continental como *relevatio ab onere probandi*. **En segundo lugar**, las presunciones legales relativas se caracterizan por trasladar a la contraparte la carga de aportar prueba en contrario para desvirtuar la presunción, a fin de evitar que se produzcan los efectos jurídicos que la norma prevé. En otros términos, las presunciones legales relativas se caracterizan por invertir la carga de la prueba a la contraparte. (Gama Leyva, 2013, p. 80)



Dicho esto, en el caso de la Presunción de Laboralidad, al establecer el legislador como regla que el trabajador únicamente debe cumplir con probar la prestación personal de servicios para que se presuma el vínculo laboral a plazo indeterminado, lo cual dispensa al trabajador de probar los demás elementos de la relación laboral (subordinación, remuneración y tiempo indeterminado), pues estos serán objeto de presunción. Es decir, si bien es cierto quien alega un hecho debe probarlo, en este caso solo basta que se pruebe la prestación personal del servicio, para que opere la presunción. y precisamente como se trata de una presunción legal que admite prueba en contrario, es al empleador quien tendrá la carga de probar lo contrario para desvirtuar esa afirmación. En otras palabras, el empleador tiene la carga de probar en contra de algo que fue alegado por el trabajador, pero no necesitaba ser probado por este, invirtiéndose así, la regla general de la carga de la prueba. (Priori Posada & Pérez - Prieto de las Casas, 2012, p. 334)

Por consiguiente, si se incumple la carga probatoria por parte del empleador de desvirtuar la presunción de laboralidad a través de cualquier medio de prueba, el resultado del proceso será desfavorable para el mismo, por subsistir la presunción en su contra, viéndose condenado al cumplimiento de obligaciones laborales reclamados por el demandante respecto a la existencia de la relación laboral. (Puntriano Rosas, 2020, p. 46)

Ahondando en este punto, para destruir o derrotar la Presunción de laboralidad “el empleador debe encargarse de demostrar una situación jurídica a partir de la cual se avizore que la relación jurídica fue de naturaleza distinta a la laboral, ya sea atacando el hecho base de la presunción o los elementos del contrato de trabajo presumidos.” (Tamayo Vargas, 2019, p. 135). En consecuencia,



se consideran los siguientes supuestos en los que el empleador, puede destruir la presunción de laboralidad.

Destrucción del hecho base “prestación personal de servicios”. - Un aspecto fundamental de la relación laboral es que el trabajador debe prestar sus servicios de manera personal. Por lo tanto, si el empleador desea refutar esta premisa, debe demostrar que la prestación de servicios no fue "personalísima". Por ejemplo: que el trabajador utilizó a empleados a su cargo o si fue reemplazado completamente, incluso por familiares directos. En el ámbito laboral, se prohíbe la sustitución total de labores.

Destrucción del hecho presunto “remuneración”. -En este caso, el empleador que quiera desvirtuar la presunción de la existencia de "remuneración" debe probar que no hay tal remuneración. Por ejemplo: que la labor se prestó de forma gratuita, en un contexto de amistad, benevolencia, vecindad, voluntariado social, o en el marco de un vínculo familiar, moral, religioso, sindical o político. Asimismo, el empleador puede demostrar que el pago no se realizó de manera regular y continua, sino en un solo monto o en varios pagos no asociados a la periodicidad del trabajo.

Destrucción del hecho presunto “subordinación”. -El simple hecho de que el empleador afirme que no hay subordinación porque no se han presentado pruebas directas o indirectas que lo demuestren (como memorandos, oficios, informes, correos electrónicos, o documentos que indiquen horarios, permisos, sanciones, etc.) no es suficiente. El hecho de que no se hayan dado órdenes no implica necesariamente la ausencia de subordinación. Es crucial demostrar que no



hubo órdenes porque la naturaleza de la relación entre las partes excluía esa posibilidad.

Dstrucción del hecho presunto “existencia del vínculo laboral”. -

Antes de negar la existencia de los elementos característicos del contrato de trabajo, el empleador puede intentar demostrar que, aunque la prestación de servicios sea personal, retribuida y subordinada, no constituye un contrato laboral porque está regida por un marco jurídico diferente. Por ejemplo: aquellas relaciones de tipo "formativo, cooperativista o administrativo", según lo establecido en el artículo II del Título Preliminar de la NLPT. (Tamayo Vargas, 2019)

4.1.2. Toma de Postura

Conforme todo lo analizado, queda claro que la naturaleza jurídica de las presunciones legales relativas como la Presunción de Laboralidad, no solo se limitan a una inferencia lógica o razonable que permite inferir hechos desconocidos a partir de hechos probados en el proceso, sino que también representan una regla jurídica con consecuencias pre determinadas por la ley.

En ese sentido, la Presunción de Laboralidad, debe considerarse como una regla de juicio, de observancia obligatoria para el juez, mediante la cual, ante la comprobación de la prestación personal de servicios por parte del trabajador, debe darse por cierta la existencia de una relación laboral y las consecuencias legales que se deriven, porque así, lo ha establecido la ley; de modo que, no es necesario exigir que el trabajador - demandante, acredite los demás elementos de la relación laboral, para que se presuma la existencia del vínculo laboral, siempre y cuando, claro está, que esta presunción no haya sido enervada, asimismo, en este



razonamiento presuntivo no es relevante la certeza que tenga el juzgador, sobre la existencia de la relación laboral.

Al respecto, precítese que el juez al declarar la existencia de una relación laboral bajo la aplicación de la Presunción de Laboralidad, no está afirmando que ha comprobado plenamente la relación laboral, ni que ha encontrado la verdad material sobre esta. Simplemente está estableciendo una verdad procesal o procedimental bajo ciertas circunstancias establecidas por la ley.

Ahora bien, es importante hacer énfasis en que la regulación de la Presunción de Laboralidad en el ordenamiento jurídico responde a la necesidad de proteger a los trabajadores y asegurar la justicia en las relaciones laborales, buscando el equilibrio probatorio entre las partes procesales de la relación laboral, simplificando al trabajador la carga de la prueba que supone la dificultad de demostrar la existencia de los elementos de la relación laboral, en especial del elemento subordinación, en todas aquellas relaciones laborales, en las que, por él, uso fraudulento de una contratación civil o mercantil, se dificulta la demostración judicial de la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes de un proceso laboral.

En ese sentido, la presunción de laboralidad juega un papel importante, incidiendo sobre la carga de la prueba, ya que genera su inversión, pues define reglas conductas procesales muy particulares para las partes del proceso, toda vez, que, de una parte, a efecto de que se declare la existencia de una relación laboral, pone a cargo del trabajador la carga de la prueba solamente del elemento de la prestación personal, y a cargo del empleador la carga de la prueba que implica la no existencia de una relación laboral, o la no existencia de los hechos presumidos.



Así también, no olvidemos que esta inversión de la carga de la prueba, no puede tenerse como una regla de carácter absoluto, por lo que, al tratarse de una *presunción legal iuris tantam*, es susceptible de ser derrotada, si el empleador cumple con la carga de la prueba impuesta y presenta evidencia suficiente para desvirtuar el hecho presumido mediante la presunción de laboralidad generando convicción al juez, de que no ha exigido entre las partes una relación de naturaleza laboral, la destrucción de la presunción exigirá al juzgador realizar una actividad probatoria consistente aplicando las reglas general de la carga de la prueba, a efecto de ver si se está frente a una relación laboral o no. El empleador puede desvirtuarla cuestionando el del hecho base y los hechos presumidos. Precítese, que los medios con los que cuenta el empleador para desvirtuar la presunción de laboralidad, no necesariamente son escasos, por lo que, la tesista no considera arbitraria su regulación, en el ordenamiento jurídico de nuestro país.

Teniendo en cuenta lo mencionado, podemos sostener que si bien, la presunción de laboralidad, al invertir la carga de la prueba, busca fortalecer la posición del trabajador en la determinación de la relación laboral, sin embargo, esta al no ser absoluta, no puede aplicarse de manera arbitraria sobre la carga de la prueba aportada al proceso, toda vez que, si el juzgador advierte que el empleador a satisfecho la carga de la prueba impuesta mediante la presunción de laboralidad, debe inaplicar esta regla procesal, a efecto de que no menoscabe el derecho del empleador a presentar pruebas en su defensa.

4.2. DE CONFORMIDAD CON EL SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO

El segundo objetivo específico de la presente investigación es:



“IDENTIFICAR LOS CRITERIOS UTILIZADOS POR LA CORTE SUPREMA RESPECTO A APLICACIÓN DE LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SI ESTOS MODIFICAN LA CARGA DE LA PRUEBA A FAVOR DEL TRABAJADOR A EFECTO DE DETERMINAR EL VÍNCULO LABORAL.”

4.2.1. Estudio Crítico

Para efectos de identificar los criterios adoptados por la Corte Suprema, se analizará (10) casaciones emitidas por la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú durante el periodo del 2013-2023, dónde se observa cómo se desarrolla y el modo de aplicación de la Presunción de Laboralidad para determinar la existencia de una relación laboral. Este número de sentencias constituye la totalidad de la muestra en esta investigación los mismos que serán presentados conforme el siguiente detalle:

Tabla 1

Presentación de 10 sentencias Casatorias, emitidas por la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú, respecto a cómo se desarrolla y aplica la presunción de laboralidad.

N °	Sentencias Casatorias de la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú.	Ciudad de origen	Órgano emisor	Materia	Resultado de La Sentencia Casatoria.
1	Casación Laboral N ° 14440-2013.	Lima	SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE	Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios.	FUNDADO el recurso de casación, NULA la sentencia de vista de fecha doce de agosto de dos mil trece, corriente a fojas ciento cincuenta y tres, expedida por la Cuarta



					Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
2	Casación Laboral N ° 16105-2013.	Lima	SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE	Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios.	INFUNDADO el recurso de casación de fecha veintiocho de agosto de dos mil trece; en consecuencia, NO CASARON la sentencia de vista de fecha trece de agosto de dos mil trece, corriente a fojas setecientos cuarenta y siete.
3	Casación Laboral N ° 2399-2017.	Lima	2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Reconociendo de Vínculo laboral.	CASAR la Sentencia de Vista, y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia apelada, que declaró fundada en parte la demanda que declaró FUNDADA en parte la demanda.
4	Casación Laboral N ° 608-2017.	Lima	2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Desnaturalización de Contrato de Locación de Servicios.	NULA la Sentencia de Vista; e INSUBSISTENTE la Sentencia apelada; ordenando al Juez de primera instancia expida nuevo pronunciamiento
5	Casación Laboral N ° 321-2017	Lima	2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.	Reconociendo de Vínculo laboral y reposición	CASAR la Sentencia de Vista, y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON la Sentencia apelada, que declaró fundada en parte la demanda que declaró FUNDADA en parte la demanda.
6	Casación Laboral N ° 14260	Lima	2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Desnaturalización de contratos y otros	FUNDADO el recurso de casación NULA la Sentencia de Vista.
7	Casación Laboral ° 22476-2017,	del Santa.	2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Reconociendo de Vínculo laboral y reposición	INFUNDADO el recurso de casación NO CASAR la Sentencia de Vista del diecisiete de agosto de dos mil

8	Casación laboral N ° 29838-2018.	Arequipa	4° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Reconociendo de Vínculo laboral y reposición	diecisiete, que declara FUNDADA la demanda. INFUNDADO el recurso de casación; en consecuencia, NO CASARON la sentencia de vista de fecha tres de octubre de dos mil dieciocho;
9	Casación laboral N ° 45-2021.	Arequipa	4° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Reconociendo de Vínculo laboral y reposición	INFUNDADO el recurso de casación; en consecuencia, NO CASARON la sentencia de vista de fecha ocho de enero de dos mil veinte
10	Casación laboral N ° 26225-2022.	Huánuco	4° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	Reconociendo de Vínculo laboral y reposición	FUNDADO el recurso de casación; en consecuencia, CASARON la sentencia de vista, de fecha veinte de agosto de dos mil veintiuno; y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda, en consecuencia, se ordene la reposición del demandante.

Nota: Elaboración propia.

De la anterior tabla se desprende que las sentencias casatorias elegidas, versan sobre casos de reconocimiento del vínculo laboral y desnaturalización de contratos de locación de servicios, mismas, que han sido emitidas por las diferentes Salas Corte Suprema que cuentan con competencia para resolver conflictos en materia Laboral. Asimismo, en cuanto a la decisión obtenida en las 10 sentencias casatorias se tiene resultados: fundados, infundados y nulos, pero que aportan los siguientes criterios respecto a la Presunción de Laboralidad:

Tabla 2

fundamentos relevantes de 10 sentencias Casatorias, emitidas por la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú, respecto a cómo se desarrolla y aplica de la Presunción de Laboralidad.

N	Sentencias	Fundamento Relevante.
°	Casatorias de la Corte suprema de Justicia de la Republica del Perú.	
1	Casación Laboral N° 14440-2013, Lima. SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE.	F.J. 7. En ese contexto, si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, salvo prueba en contrario; cierto es, <i>“que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación bajo discusión”</i> . En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.
2	Casación Laboral N° 16105-2013, Lima. SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE.	F.J. 10. (...) la aplicación de la presunción objeto de desarrollo, convierte a la prestación de servicios, en el único presupuesto indispensable para afirmar la presencia de un contrato de trabajo, con el consiguiente desplazamiento de los demás, y en especial de la subordinación; es por ello que, los jueces laborales, al momento de decidir aplicar dicha presunción, se encuentran obligados a verificar de modo fehaciente la existencia indiscutible de este elemento esencial del contrato de trabajo (prestación personal de servicios), una vez efectuada dicha verificación, recién se encuentran habilitados a activar dicha presunción en favor del prestador de servicios que alega el carácter laboral de los mismos; F.J. 11. De otro lado, este Supremo Tribunal considera menester poner de relieve, el carácter iuris tantum de la presunción de laboralidad, en virtud del cual se admite prueba en contrario (...); de modo tal que, cuando el juzgador advierta de la valoración probatoria efectuada (ya sea mediante prueba directa, o indirecta), elementos notorios que permitan establecer la inexistencia del hecho base de la presunción (prestación personal de servicios) o cuando habiéndose establecido éste, evidencie en forma notoria la ausencia de subordinación se encontrará obligado a inaplicar dicha regla procesal y resolver el caso puesto a su conocimiento, conforme a la regla general prevista en el numeral 1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es, que <i>“La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión (...)”</i> .
3	Casación Laboral N° 2399-2017, Lima.	F.J. 7. Así, se exige únicamente al trabajador acreditar la prestación personal de servicios a fin de que, activando la presunción iuris tantum a que hace referencia el numeral 23.2) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se presume la

	2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	<p>existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado. Precisa la nueva norma procesal “salvo prueba en contrario”. Y es precisamente, una de las características de las presunciones iuris tantum, admitir la posibilidad de que la parte perjudicada con la consecuencia jurídica prevista por ley, aporte al proceso otros medios de prueba que desvirtúen la conclusión a la que precedentemente se arribó al comprobarse la existencia del mismo supuesto fáctico dispuesto en la norma; por tal motivo, en el caso del empleador, este deberá acreditar que aun cuando se compruebe la existencia de prestación personal de servicios, estos no se desarrollaron bajo subordinación; este último elemento característico de una relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR.</p> <p>Siguiendo esta línea, de acreditarse la prestación personal de servicios le corresponderá al empleador en el supuesto de contradecir la pretensión, probar, según corresponda: I) la existencia de una relación civil; II) que la relación laboral es a tiempo determinado (modal o plazo fijo); III) que la relación es de naturaleza administrativa (CAS); y I) que la prestación de servicios no tiene carácter personal, destruyendo así la presunción prevista en el numeral 23.2) del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>
4	Casación Laboral N° 608-2017, Lima. 2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	<p>F.J. 6. Si bien el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en consecuencia, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral; cierto es, <i>que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca.</i> En ese sentido (...), es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.</p> <p>F.J. 8 De lo expuesto se advierte que no obstante haber admitido y actuado los medios probatorios ofrecidos por las partes; (...) no se verifica un análisis respecto a que si en la prestación de los servicios prestados por el demandante en favor de la demandada, concurrió el elemento de la subordinación.</p> <p>F.J. 9. Resulta necesario que la juez de la causa, no solo verifique el elemento de la prestación personal de los servicios, sino además la presencia del elemento de la subordinación en la relación contractual mantenida entre las partes, componente laboral que se encuentra previsto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p>
5	Casación Laboral N° 321-2017, Lima 2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	<p>F.J. 14. (...) En mérito a ello, se concluye que la parte demandante no ha acreditado que las codemandadas hayan tenido la facultad de darle órdenes, instrucciones o directrices con relación a las funciones realizadas, esto es, no se aprecia el elemento de subordinación, siendo dicho elemento el más importante para acreditar una relación laboral entre las partes. Por lo que si bien se puede advertir que el demandante ha prestado servicios a las codemandadas; no obstante, la sola prestación no genera la existencia de una relación laboral en tanto que el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo debe concordarse con el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto</p>

-
- Supremo N ° 003-97-TR, que requiere la intervención además de la prestación de servicios el de remuneración y subordinación.
- 6 Casación Laboral N ° 14260-2017, Lima.
2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
- F.J. 7. De la revisión y análisis de los medios probatorios ofrecidos durante el proceso se concluye lo siguiente: (...). ante la inexistencia de las supuestas órdenes y el horario de trabajo respecto de la empresa demandada, y que las únicas reuniones con el demandante eran de coordinación, no resulta de aplicación al presente caso la presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N ° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ya que no es posible presumir la existencia de una relación laboral por el solo hecho que se considere la existencia de una prestación personal de servicios, ya que el elemento determinante de la relación laboral es la subordinación la cual no ha sido acreditada.
- 7 Casación Laboral ° 22476-2017, del Santa.
2° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.
- F.J. 14. La presunción de laboralidad debe ser entendida en el sentido de que, declarada la presunción, el órgano jurisdiccional no debe de abstenerse en la práctica de analizar los medios probatorios actuados en el proceso, ello con la finalidad de no soslayar el principio de adquisición procesal, examinando los medios probatorios destinados a destruir la presunción de laboralidad. Tratándose de una presunción relativa, se hace necesario por parte del juzgador un doble análisis: **a)** Por un lado al haberse invertido la carga de la prueba, le corresponde examinar los medios probatorios que puedan enervar la presunción y **b)** En caso de haberse destruido la presunción, analizar la causa conforme a la carga de la prueba ordinaria.
- F.J. 15. En este contexto, si bien el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N ° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en consecuencia, de la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral; cierto es, que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante que, por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca.
- En ese sentido y ateniendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.
- 8 Casación laboral N ° 29838-2018.
Arequipa
4° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.
- F.J. 9. La regla del artículo 23.2 de la LPT impone al Juez el deber de dar por cierto la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la mera demostración de la prestación del servicio, por lo que, en puridad, el discernimiento sobre los indicios de laboralidad para acreditar subordinación, constituye un componente que sobrea abunda en el análisis probatorio en el presente caso, dado que el citado dispositivo normativo establece, por el contrario, como carga del demandado al que se le atribuye la condición de empleador, la prueba en contrario de la presunción, esto es, la autonomía que eventualmente propugne o pretenda esgrimir.
- 9 Casación laboral N ° 45-2021.
Arequipa
4° SALA DE DERECHO
- F.J. 7. La regla del artículo 23.2 de la LPT impone al Juez el deber de dar por cierto la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la mera demostración de la prestación del servicio, por lo que, en puridad, el discernimiento sobre los indicios de laboralidad para acreditar subordinación, constituye un componente que sobrea abunda en el análisis probatorio en el presente caso, dado que el citado dispositivo normativo establece, por el contrario, como carga del demandado al que se le atribuye la condición de empleador, la
-



	CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA.	prueba en contrario de la presunción, esto es, la autonomía que eventualmente propugne o pretenda esgrimir.
10	Casación laboral N° 26225-2022. Huánuco 4° SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA	<p>F.J. 7. Es evidente, a la luz del precepto contenido en el art. 23.2 de la LPT, que es voluntad de la Ley y de la Constitución del Estado, relevar al prestador del servicio, del excesivo peso probatorio que supone tan complejo escenario fáctico y jurídico (la subordinación); no de otra forma se interpreta, literal y finalista, la referida regla cuando prescribe: “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.</p> <p>La conclusión precedente supone interpretar la referida regla en el sentido que, en puridad, la carga de la prueba del contrato de trabajo no debería ameritar mayor dificultad en su consagración procesal del caso concreto, si es que el trabajador logra demostrar el elemento de la prestación personal de servicios; pues, a partir de allí, el órgano jurisdiccional no está facultado, sino compelido por la norma imperativa (artículo 9 del Título Preliminar del Código Procesal Civil –en adelante CPC-) arribar a la conclusión jurisdiccional respecto de la acreditación del contrato de trabajo. (...).</p>

Nota: Elaboración Propia.

4.2.2. Toma de Postura

Conforme a los fundamentos apreciados como relevantes en las 10 sentencias Casatorias materia de análisis, se ha logrado identificar los siguientes criterios relevantes respecto a cómo se desarrolla y aplica la presunción de laboralidad, corresponde ahora verificar si estos criterios utilizados por la corte suprema corresponden a la naturaleza de la Presunción de Laboralidad y modifican la carga de la prueba a favor del trabajador a efecto de determinar el vínculo laboral.

Primero: Del análisis de los fundamentos relevantes de las ejecutorias contenidas en la **Casación N ° 16105-2013, Lima; Casación N ° 2399-2017, Lima; Casación N ° 29838-2018, Arequipa; Casación N ° 45-2021, Arequipa; Casación laboral N ° 26225-2022**, se advierte que el Tribunal Supremo considera a la prestación personal de servicios, como el único presupuesto indispensable para afirmar la presencia de un contrato de trabajo, con el consiguiente desplazamiento de la carga de la prueba al empleador, lo cual implica que el



empleador debe demostrar según corresponda que no existe una relación laboral, en lugar de que el trabajador deba demostrar que sí existe. Este criterio está en consonancia con la naturaleza de la presunción de laboralidad como una regla de juicio obligatoria establecida por la ley y como una presunción legal *iuris tantum*, ya que no requiere que el trabajador demuestre los demás elementos (remuneración y subordinación) para asumir la existencia de una relación laboral inclinando la carga de la prueba a su favor del trabajador de forma inicial, siempre y cuando no se presenten pruebas en contrario (directas o indirectas) que desvirtúen esta presunción, pues enervada la presunción, el juez debe realizar un análisis más detallado para determinar si realmente existe una relación laboral, recurriendo a regla general de la carga de la prueba.

Segundo: Del análisis de los fundamentos relevantes de las ejecutorias contenidas en la **Casación N ° 14440-2013, Lima; Casación N ° 22476-2017, del Santa** se advierte que el Tribunal Supremo, establece que, si el trabajador acredita la prestación personal de servicios, el juez debe presumir la existencia de los otros elementos (remuneración y subordinación), salvo prueba en contrario. Sin embargo, también se subraya que esto, no exime al trabajador de aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación. Claramente este criterio sugiere la necesidad de que el trabajador además de acreditar la prestación personal de Servicios, debe aportar indicios adicionales de la laboralidad de la relación bajo discusión, lo cual, al final de cuentas consiste en probar, la presencia del elemento remuneración y en especial, la subordinación, elementos establecidos en el art. 4 del D.L. 728, lo cual no elimina o invierte la carga probatoria a favor del trabajador. Precísese que, la literalidad de la Presunción de Laboralidad, como regla de juicio implica que la prestación personal de servicios



debería ser suficiente para presumir la relación laboral sin necesidad de demostrar remuneración y subordinación, a menos que la presunción sea enervada. Por lo tanto, este criterio no está alineado a la presunción objeto de estudio, ya que, aunque facilita la prueba, sigue exigiendo ciertos indicios adicionales.

Tercero: Del análisis de los fundamentos relevantes de las ejecutorias contenidas en la **Casación N ° 608-2017, Lima; Casación N ° 321-2017, Lima; Casación Laboral N ° 14260-2017, Lima**, se ha podido advertir que el Tribunal Supremo, considera que la sola prestación personal de servicios no genera la existencia de una relación laboral, debiendo el trabajador además acreditar la subordinación ello, en concordancia con lo previsto en el artículo 4° del Decreto Supremo N ° 003-97-TR, para que se pueda aplicar la presunción de laboralidad y, consecuentemente, reconocer la existencia de una relación laboral, lo cual, puede resultar restrictivo pues se enfatiza la necesidad de probar todos los elementos (prestación personal, remuneración y subordinación). Por consiguiente, este criterio no se alinea con la naturaleza de la presunción de laboralidad como regla de juicio obligatoria, que dicta que, ante la comprobación de la prestación personal de servicios, debe presumirse la relación laboral, sin necesidad de acreditar remuneración y subordinación, toda vez, que la presunción de laboralidad dispensa al trabajador de dicha carga laboral inicialmente, siempre y cuando no se haya desvirtuado la presunción por el empleador.

4.3. DE CONFORMIDAD CON EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO

El tercer objetivo específico de la presente investigación es:

“DETERMINAR LOS PRINCIPALES DESAFÍOS QUE ENFRENTA LA CORTE SUPREMA AL APLICAR LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD EN



CASOS DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS O RECONOCIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL”

4.3.1. Estudio Crítico

La aplicación de esta presunción por la Corte Suprema enfrenta diversos desafíos, especialmente en casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios o reconocimiento del vínculo laboral, pues, el criterio adoptado en ciertas ejecutorias, nos muestra que el Tribunal Supremo, además de comprobar la prestación personal, establece la necesidad de que el trabajador aporte indicios de laboralidad o pruebe todos los elementos de la relación laboral en especial la subordinación para que se configure la existencia de una relación laboral, ello, en conformidad con lo previsto en el artículo 4° del Decreto Supremo N ° 003-97-TR.

Al respecto, debe precisarse lo siguiente:

Que, una manifestación de protección laboral, viene a ser la presunción regulada en el artículo 4 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N ° 728, LPCL Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N ° 003-97-TR que establece textualmente que: *“en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*. Lo que significa que, en cuanto se configuren estos tres elementos esenciales, la relación jurídica entre las partes será indiscutiblemente de naturaleza laboral, aun cuando en los documentos formalmente se haya celebrado una contratación de naturaleza distinta (principio de primacía de la realidad)



Por otro lado, como manifestación de protección laboral, tenemos el artículo 23. 2 de la NLPT, que recoge la presunción de laboralidad al señalar que: *“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”*

Como es de apreciarse, ambas normas, presumen la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, en consecuencia, existiría un conflicto en determinar cuál de las normas debe aplicarse o si estas deben concordarse y aplicarse conjuntamente para determinar la existencia de un vínculo laboral. Por lo que, debe precisarse los siguientes aspectos:

En **primer lugar**, teniendo en consideración que el artículo 4 del D.L 728, recoge el principio de Primacía de la realidad, debe considerarse que esto implica que se debe asumir que una relación de trabajo existe si en la práctica o en la realidad se prestan servicios, remunerados y subordinados, independientemente de lo que puedan decir los documentos firmados por las partes. En tal sentido, desde esta perspectiva, se descartaría claramente que el principio de primacía de la realidad implícito en este artículo, equivale a una presunción o a una ficción legal, debido a que estas últimas se basan en una probabilidad que el derecho da valor, en cambio el principio en mención se basa directamente en la verificación en un hecho real y en la veracidad. (Lora Álvarez & Ávalos Rodríguez, 2009)

En esa línea, los laboristas Putriano Rosas y Fajardo Mori, reafirman esta posición al señalar que artículo 4 de la LPCL se coloca en el supuesto en el que el trabajador demuestra que sus servicios han sido personales, subordinados y remunerados, en cuyo caso, el efecto lógico es concluir que la relación es de trabajo y no independiente. En otras palabras, lo que presumiría este artículo no



es la existencia de una relación laboral, sino que la misma es a plazo indeterminado. En esa medida, se precisa que este artículo, resulta útil para determinar la naturaleza indefinida del vínculo laboral cuando se presentan los elementos de la relación laboral, pues, claramente la relación laboral no será objeto de un razonamiento de presuntivo, pues, no es necesario para arribar a dicha conclusión el utilizar una presunción. (Puntriano Rosas, 2010, p. 193) (Fajardo Mori, 2016, p. 338)

En **segundo lugar**, podemos advertir, que nos encontramos ante una situación particular, en la que, si bien la norma sustantiva laboral LPCL determina que se asume la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada, para lo cual, exige la concurrencia conjunta de tres elementos, principalmente la subordinación, no obstante, la norma adjetiva NLPT modifica estos presupuestos, por la sola, presencia de la prestación personal, (Zevallos Monzón, 2013), no obstante, no desconoce los otros elementos restantes de la relación laboral, toda vez que, los presume, asimismo, es innegable su proyección sustancial, en consecuencia, “la diferencia entre ambas normas radicaría en que la presunción contenida en el artículo 23.2 de la NLPT es aplicable únicamente en el ámbito del proceso laboral y en este escenario englobaría a la presunción a favor del contrato indeterminado comprendida en el artículo 4 de La LPCL, el cual podría emplearse en situaciones ajenas al proceso laboral.”(Fajardo Mori, 2016)

4.3.2. Toma de Postura

Conforme a lo señalado precedentemente, se tiene que uno de los desafíos que enfrenta la Corte Suprema al aplicar la presunción de laboralidad, es establecer que sus efectos, van más allá, de la presunción contenida en el artículo



4 de la LPCL, toda vez, que, mediante la Presunción de Laboralidad, se presume la presencia de la remuneración y subordinación, que a diferencia de la presunción contenida en el artículo 4 de la LPCL, como ya se dijo, se basa en el principio de primacía de la realidad para presuponer la existencia de un contrato de trabajo siempre que se cumplan tres elementos esenciales de la relación laboral. Por lo que, propiamente no se está, ante un razonamiento presuntivo de la relación laboral, sino solamente de su naturaleza indeterminada.

En ese sentido, a efecto de superar esta disyuntiva, y no desmerecer el valor normativo de los instrumentos legales en mención, es importante observar que la presunción establecida en el artículo 23.2 de la NLPT tiene un propósito procesal: redistribuir la carga probatoria durante el proceso judicial, a fin de proteger al trabajador en situaciones de desequilibrio. Esto otorga al juez herramientas inmediatas para asumir la existencia del vínculo laboral hasta que se pruebe lo contrario. Este enfoque tiene prioridad en el proceso judicial porque facilita el acceso del trabajador a la justicia y respeta el principio "in dubio pro operario" (en caso de duda, se favorece al trabajador).

Sim embargo, consideramos que una vez desvirtuada la presunción de laboralidad bajo el artículo 23.2 de la NLPT, tiene sentido recurrir al artículo 4 del Decreto Supremo N ° 003-97-TR, ya que este establece un marco sustantivo para verificar los elementos esenciales de la relación laboral: prestación personal, remuneración y subordinación, por lo que se puede emplear de forma general.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se ha establecido que el legislador valora altamente el derecho al trabajo y fomenta su protección, razón por la cual regula la presunción legal contenida el Art. 23.2 de la NLPT. No obstante, a tenor de las ejecutorias analizadas en la presente investigación, se ha logrado conocer que no existe un criterio uniforme y orientador respecto a la aplicación de la Presunción de laboralidad, toda vez, que Tribunal Supremo, en algunas ejecutorias, además de verificar la existencia la presencia de la prestación personal, considera necesario que el trabajador-demandante pruebe la presencia de los otros elementos del contrato de trabajo, exigiendo su comprobación bajo indicios, alineando su aplicación con el art 4 del TÚO del Decreto Legislativo N ° 728, aprobado por el D. S. N ° 003-97-TR. Lo cual, al final, exige al trabajador una actuación probatoria adicional a la requerida en el artículo 23.2 de la NLPT, en ese sentido, este criterio restringe la efectividad de la presunción de laboralidad, pues exige una prueba exhaustiva de todos los elementos de la relación laboral, lo que contradice la finalidad protectora de esta institución procesal. Exigir al trabajador demandante la acreditación, aun indiciaria, de los elementos de subordinación y remuneración implica un retroceso en la carga probatoria impuesta por la Ley N.º 26636. Asimismo, desvirtúa el valor de la presunción legal contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, afectando el principio protector que busca garantizar igualdad procesal y facilitar la prueba para el trabajador.



SEGUNDO: De acuerdo con el análisis integral que se ha realizado sobre a la presunción de Laboralidad, se conoció cuál es su naturaleza jurídica y su vinculación con la carga de la prueba. Esto resulta esencial para comprender su aplicación y alcance en los procesos laborales en especial en lo que se refiere a la distribución de la carga de la prueba, todo ello, mediante la revisión de literatura fundamental, que no solo nos ha permitido un mejor entendimiento sobre las presunciones legales relativas, sino que ha ampliado nuestro conocimiento sobre esta institución, facilitando así, la identificación de los criterios que ha utilizado la corte respecto a su aplicación.

TERCERO: Se ha analizado los criterios utilizados por la Corte Suprema, a partir de los fundamentos relevantes obtenidos en las 10 sentencias casatorias: Casación Laboral N ° 14440-2013, Lima; Casación Laboral N ° 16105-2013, Lima; Casación Laboral N ° 2399-2017, Lima; Casación Laboral N ° 608-2017, Lima; Casación Laboral N ° 321-2017, Lima; Casación Laboral N ° 14260-2017, Lima; Casación Laboral ° 22476-2017, del Santa; Casación laboral N ° 29838-2018; Casación laboral N ° 45-2021, Arequipa; Casación laboral N ° 26225-2022, Huánuco. De manera que se ha evidenciado que existen criterios divergentes respecto a la Presunción de Laboralidad. Claramente la existencia de diferentes criterios en la jurisprudencia genera incertidumbre y falta de uniformidad en la aplicación de la presunción de laboralidad.

CUARTO: Se ha determinado que la Corte Suprema enfrenta una disyuntiva en la aplicación de la presunción de laboralidad regulada en la NLPT y el artículo 4 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (LPCL), en la



determinación del vínculo laboral. Al respecto, consideramos que la presunción de la NLPT debe actuar como una herramienta inicial que redistribuye la carga probatoria a favor del trabajador, prevaleciendo sobre la norma en conflicto. Empero, si la Presunción de Laboralidad es desvirtuada, se debe recurrir al artículo 4 del Decreto Supremo N ° 003-97-TR, para verificar los elementos esenciales de la relación laboral. Pues, será necesario determinar con mayor profundidad y precisión si realmente existe una relación laboral. Este enfoque evita un conflicto entre ambas normas al tratarlas como instrumentos que operan de forma individual pero complementaria, dependiendo de la etapa del análisis.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Recomendamos a los jueces laborales competentes para conocer materias relativas a relaciones laborales, que, a efecto de aplicar la presunción de laboralidad, se debe tomar en consideración su naturaleza jurídica y su vinculación con la carga de la prueba, ello con el fin de no vulnerar el derecho a la prueba y poder obtener un resultado equilibrado que proteja los derechos de ambas partes procesales partes, garantizando así un proceso legal imparcial y justo. Cabe destacar que la interpretación y aplicación adecuada de la presunción de laboralidad en relación con la carga de la prueba son esenciales para lograr este equilibrio.

SEGUNDO: Recomendamos a los Magistrados de la Corte Suprema, unificar los criterios establecidos frente a la aplicación de la presunción de laboralidad conforme a su naturaleza, de manera que se invierta correctamente la carga de la prueba y no cause cuestionamientos respecto a su aplicación en casos concretos.

TERCERO: Recomendamos a los jueces laborales, que, a efecto de determinar la existencia de una relación laboral, se debe aplicar en primer orden la Presunción de Laboralidad contenida en el artículo 23.2 de la NLPT, debido a que tiene enfoque específico dentro del contexto procesal laboral, y en segundo orden el artículo 4 del TUO, del D.L N ° 728, LPCL pues tiene un enfoque más amplio y general, ello a efecto de otorgarle mayor solidez a esta institución jurídica, en lo que respecta a la demostración de una relación de carácter laboral. Esta separación de roles entre ambas



presunciones también beneficia a la seguridad jurídica, pues establece reglas claras sobre cuándo y cómo aplicar cada norma.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiló Regla, J. (2006). Presunciones, verdad y normas procesales. *ISEGORÍA*, 35, 9-31.
- Alvarado Bustos, C. (2019). *La Prueba en el Derecho Laboral* (Primera edición). Gaceta Juridica S.A.
- Amaru Zapana, E. (2012). La Prueba de la Relación Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, 55, 63-73.
- Aguiló Regla, J. (2018). Las presunciones en el Derecho. *AFD*, 201-228.
- Arévalo Vela, J. (2016). La Actividad Probatoria en el Nuevo Proceso Laboral. *Soluciones Laborales*, 97, 46-56.
- Arévalo Vela, J. (2023). *Tratado de Derecho Laboral* (Segunda Edición). Jurista Editores E.I.R.L.
- Ávalos Jara Oxal. (2020). Las presunciones en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, 156, 83-90.
- Cadavid Jaller, J. A. (2018). *Manual de Derecho Laboral Individual*. Librería Jurídica Sánchez R. Ltda. <https://investigacion.upb.edu.co/es/publications/manual-de-derecho-laboral-individual>
- Carnelutti, F. (1994). *Sistemas del Derecho Civil: Vol. Tomo II*.
- Cerron Hidalgo, R. J. (2020). *La inversión de la carga probatoria en los procesos laborales y la presunción de laboralidad*, Lima, 2020 [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69580/Cerron_HRJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charaja, F. (2004). *Investigación Científica*. Nuevo Mundo.
- Código Civil (2015). <https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>



- Constitución Política del Perú (1993).
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- De La Cueva, M. (1972). *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Porrúa.
- Decreto Supremo 003-97-TR, Pub. L. No. D.S. (1997).
- Devis Echandía, H. (2002). *Teoría General de la Prueba Judicial: Vol. Tomo I* (Quinta Edición). Temis.
- Donaires Sánchez, P. (2014). *Aplicación Jurisprudencial de la Doctrina de las Cargas Probatorias Dinámicas* (p. 26). Derecho y Cambio Social.
- Fajardo Mori, M. (2016). La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, 46, 333-340.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18855>
- Fernández Sánchez, Leodegario. (2014). *Derecho Individual del Trabajo*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gama Leyva, R. (2013). Concepciones y Tipología de las Presunciones en el Derecho Continental. *REJ – Revista de Estudios de la Justicia*, 19, 65-89.
- García Manrique, Á., Manuel De Lama Laura, M., & Quiroz Eslado, L. (2016). *Manual de Contratación Laboral* (Primera Edición).
- Gómez Valdez, F. (2000). *El Contrato de Trabajo. : Vol. Tomo I*. Editorial San Marcos.
- Gonzales Ramírez, L. Á. (2013). *Modalidades de Contratación Laboral* (Primera Edición). Gaceta Jurídica S.A.
- Hurtado Reyes, M. (2009). *Fundamentos de derecho Procesal Civil* (Primera Edición). Editorial Moreno S.A .
- Landa Arroyo, C. (2014). El Derecho de Trabajo en el Peru y su Proceso de Constitucionalización. *Themis- Revista de Derecho* , 65, 219-241.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>



- Lora Álvarez, G. (2010). La desigualdad de la relación laboral y su impacto en el proceso. *Ius et Veritas*, 41, 250-240.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/1212>
- Lora Álvarez, G., & Ávalos Rodríguez, B. (2009). Del dicho al hecho: límites a la aplicación del principio de primacía de la realidad por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo. *Ius et Veritas*, 19, 156-168.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12197>
- Malca Guaylupo, V. R. (2013). *Manual del Nuevo Proceso Laboral y Litigación Oral*. Ediciones BLG.
- Martínez Vivot, J. J. (1996). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (5 Ed.). Astrea.
- Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Cuarta Edición). Fondo Editorial PUCP. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/derecho/969-introduccion-al-derecho-del-trabajo-ebook.html>
- Obando Garrillo, J. (2010). *Tratado de Derecho Administrativo Laboral*. . Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). Conferencia Internacional del Trabajo 95.a reunión 2006. Informe V (1). La relación de trabajo, quinto punto del orden del día. *La relación de trabajo*.
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-2b.pdf>
- Paredes, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Ara.
- Pasco Lizárraga, M. (2011). Avances en Materia de la Carga de la Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral. En *Estudios Sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo* (Primera Edición, pp. 385-396). Jurista Editores E.I.R.L.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Editorial Astrea.
- Pineda Gonzales, J. A. (2017). *El proyecto de Tesis en Derecho, la forma más fácil de hacerlo*. Editorial Altiplano E.I.R.L.



- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (Tercera Edición). Ediciones Depalma.
- Priori Posada, G. F., & Pérez - Prieto de las Casas, R. (2012). La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. *Ius et Veritas*, 45, 334-345. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12007>
- Puntriano Rosas, C. (2010). *La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo*. <http://www.enfoquederecho.com/?q=node/3069>
- Puntriano Rosas, C. (2020). A diez años de la regulación de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, 155, 47-67.
- Puntriano Rosas, C., Valderrama Valderrama, L., & Gonzales Ramírez, L. (2019). Los Contratos de Trabajo: Régimen jurídico en el Perú. En *Gaceta Jurídica S.A.* (Primera edición). Gaceta Jurídica S.A. https://drive.google.com/file/d/1eKX62L_uDeFLvL8D2l9avXx4wf8irzmv/view
- Ramírez Gonzales, L. Á. (2013). *Primacía de la Realidad y Medios Probatorios* (Primera Edición). Gaceta Jurídica S.A.
- Ramírez Zegarra, J. L., & Velarde Koechlin, L. F. (2010). El Contrato de Trabajo: concepto, modalidades y diferencia con la locación de servicios. *Advocatus*, 23, 253-262. <https://doi.org/https://doi.org/10.26439/advocatus2010.n023.3141>
- Ramos Núñez, C. (2007). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento* (Cuarta Edición). Imprenta Editorial El Buho E.I.R.L.
- Roman Gonzales, D. A., & Torres Caiña, C. (2018). *Desnaturalización de Contrato por Presunción de Laboralidad, Casación N ° 608-2017-LIMA*. Universidad Científica del Perú.
- Ruiz Riquero, J. H. (2013). “Luces y sombras en la aplicación del principio de primacía de la realidad en la jurisprudencia laboral peruana”. *Soluciones Laborales*, 64, 100-114.



- Sanguineti Raymond, W. (1987). *El contrato de locación de servicios frente al Derecho Civil y al Derecho de Trabajo*. Editorial Cultural Cuzco.
- Sanguineti Raymond, W. (2007). La Presunción de Laboralidad: ¿Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del Derecho Del Trabajo en El Perú? *Revista Oficial del Poder Judicial*, 1, 325-340.
- Sanguineti Raymond, W. (2021). La presunción de laboralidad: una pieza clave para el rearme institucional del Derecho del Trabajo en el Perú”. *Laborem*. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem3-43-66.pdf>
- Tamayo Vargas, L. (2019). Presunción Laboralidad en la NLPT y su Derrotabilidad. *Soluciones Laborales*, 140, 131-143.
- Torres, A. (2019). *Métodos de Investigación de la Ciencia Jurídica o Dogmática Jurídica*. Actualidad Civil.
- Toscano López, F. (2015). La Función Probatoria de las Presunciones Legales en el Proceso Civil Colombiano . En *Nuevas Tendencias del Derecho Probatorio* (Segunda Edición). Ediciones Uniandes.
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ Un enfoque teórico-práctico* (Primera Edición). Gaceta Juridica.
- Vallecilla Baena, L. F. (2018). La Relación Laboral y el Contrato De Trabajo. En *Derecho Laboral en Colombia*. Universidad Católica de Colombia.
- Vilchez Garcés, L. (2008). Desnaturalización del Contrato de Trabajo. *Ius et Veritas*, 36, 366-384. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12266>
- Zevallos Monzón, W. (2013). Interpretando la presunción de laboralidad relativa y la irrenunciabilidad de derechos. En *II congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 546-558).

JURISPRUDENCIA

Casación Laboral N ° 14440-2013, Lima. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>



- Casación Laboral N ° 16105-2013, Lima. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 2399-2017, Lima. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 608-2017, Lima. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 321-2017, Lima. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 14260-2017, Lima. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral ° 22476-2017, Del Santa. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 29838-2018, Arequipa. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 45-2021, Arequipa. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>
- Casación Laboral N ° 26225-2022, Huánuco. Obtenido de <http://jurisprudencia.pj.gob.pe>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	EJE TEMATICO	UNIDAD DE ESTUDIO Y DIMENSIONES DE ESTUDIO	DISEÑO, MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	
<p>P.G.</p> <p>¿Cómo la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú aplica la Presunción de Laboralidad establecida en la NLPT y de qué manera influye sobre la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral en las casaciones emitidas durante el año 2013-2023?</p>	<p>O.G.</p> <p>Dar a conocer como la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú aplica la presunción de laboralidad establecida en la NLPT, y de qué manera influye sobre la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral en las casaciones emitidas durante el año 2013-2023.</p>	<p>“LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD Y SU APLICACIÓN EN LAS CASACIONES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA”</p>	<p>UNIDAD DE ESTUDIO</p> <ul style="list-style-type: none"> Naturaleza jurídica de la presunción de laboralidad. Elementos del contrato de trabajo Carga de la prueba y su inversión. 	<p>TIPO DE ENFOQUE.</p> <p>Cualitativo</p>	<p>DISEÑO:</p> <p>Argumentativo</p>
<p>P.E.1.</p> <p>¿Cuál es la naturaleza jurídica de la Presunción de Laboralidad y como es vinculación con la carga de la Prueba en la determinación del vínculo laboral?</p>	<p>O.E.1.</p> <p>Explicar la naturaleza jurídica de la presunción de laboralidad y su vinculación con la carga de la prueba en la determinación del vínculo laboral.</p>			<p>TIPO DE INVESTIGACION</p> <p>Descriptiva - Explicativa</p>	<p>MÉTODOS DE INVESTIGACION.</p> <ul style="list-style-type: none"> Método dogmático jurídico. Método de la observación documental.
<p>P.E.2.</p> <p>¿Qué criterios ha utilizado la Corte Suprema para aplicar la presunción de laboralidad, y si modifica la carga de la prueba a favor del trabajador a efecto de determinar el vínculo laboral durante el periodo 2013-2023?</p>	<p>O.E.2.</p> <p>Identificar los criterios utilizados por la Corte Suprema respecto a aplicación de la presunción de laboralidad y si estos modifican la carga de la prueba a favor del trabajador a efecto de determinar el vínculo laboral.</p>			<p>TÉCNICA DE INVESTIGACION</p> <ul style="list-style-type: none"> Observación documental. Análisis documental. Interpretación de la norma. 	<p>INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.</p> <ul style="list-style-type: none"> Fichas bibliográficas. Ficha de análisis de contenido Fichas resumen
<p>P.E.3.</p> <p>¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta la Corte Suprema al aplicar la Presunción de Laboralidad en casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios o reconocimiento del vínculo laboral?</p>	<p>O.E.3.</p> <p>Determinar los principales desafíos que enfrenta la Corte Suprema al aplicar la Presunción de Laboralidad en casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios o reconocimiento del vínculo laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proceso laboral NLPT. Sentencias casatorias emitidas por la Corte Suprema respecto, a la Presunción de Laboralidad 			

Anexo 2. Casación laboral N° 14440-2013, lima.

59222

CASACIÓN

El Peruano
Martes 30 de diciembre de 2014

habría consistido en la inaplicación o indebida interpretación de una norma en la que habría incurrido sentencia de vista, limitándose a reiterar los argumentos ya expuestos en las instancias previas, todo lo cual determina la improcedencia del presente recurso de casación. Por las razones expuestas, al no haberse satisfecho las exigencias de fondo del recurso al que se contrae el artículo 58 Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por Ley N° 27021, en ejercicio de la facultad conferida por la parte *in fine* del mencionado artículo, declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto a fojas setecientos setenta y dos por don Luis Antonio Castillo García contra la sentencia de vista de fojas setecientos sesenta y siete, su fecha dieciocho de Julio del dos mil doce. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme a ley; en los seguidos contra Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento de Lambayeque – EPSEL Sociedad Anónima, sobre nulidad de despido; y los devolvieron - **Juez Ponente: Ricardo Vinatea Medina SS, ACEVEDO MENA, VINATEA MEDINA, MORALES PARRAGUEZ, RODRIGUEZ CHÁVEZ, RUEDA FERNANDEZ C-1176981-17**

CAS. LAB. N° 14440-2013 LIMA

Sumilla: La existencia de indicios de la actividad autónoma y/o independiente del trabajador que alteran la aplicación del principio de presunción de laboralidad, exige el análisis de los presupuestos del contrato de trabajo, previstos en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Lima, veintinueve de setiembre de dos mil catorce. **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:- VISTA,** la causa en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Jueces Supremos: Vinatea Medina - Presidente, Rueda Fernández, Lama More, De la Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; 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 el Procurador Público Adjunto a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, de fecha veintiséis de agosto de dos mil trece, obrante a fojas ciento setenta y uno, contra la sentencia de vista de fecha doce de agosto de dos mil trece, corriente a fojas ciento cincuenta y tres, expedida por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que confirmando la sentencia de fecha treinta de abril de dos mil trece, obrante a fojas ciento veintidós, declara fundada la demanda; en consecuencia, declara la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, desde el nueve de noviembre de dos mil cinco hasta el veinte de junio de dos mil ocho, por tanto, cumpla la demandada con el pago de S/53,211.87 (cincuenta y tres mil doscientos once con 87/100 nuevos soles), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones y bono por función jurisdiccional, más los intereses legales y financieros que correspondan, los que se liquidaran en ejecución de sentencia, con costas del proceso y sin costos. **II. CAUSALES POR LAS CUALES SE HA DECLARADO PROCEDENTE EL RECURSO DE CASACIÓN:** Esta Sala Suprema mediante resolución de fecha veintinueve de marzo de dos mil catorce, obrante a fojas sesenta y cinco del cuaderno de casación ha declarado procedente el recurso únicamente por la causal de **infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política**, a efecto de verificar si el pronunciamiento emitido en sede de instancia, sobre el pedido de desnaturalización de los contratos de servicios no personales y pago de beneficios sociales, se encuentran acorde con el principio de motivación de las resoluciones judiciales, en observancia del debido proceso. **III. CONSIDERANDO:** **Primero:** Que, al haberse declarado procedente el recurso de casación por la infracción normativa del artículo 139 incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Estado, corresponde efectuar su análisis a efectos de determinar la validez de la sentencia de vista, o si por el contrario incurre en defectos insubsanables que motivan su nulidad, correspondiendo ordenar la renovación del citado acto procesal. **Segundo:** Debemos iniciar señalando que, el derecho fundamental a un debido proceso, consagrado en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, implica el respeto del conjunto de garantías que protegen a los ciudadanos sometidos a cualquier cuestión litigiosa, con el fin de asegurarles una cumplida y recta administración de justicia, en orden a procurarles seguridad jurídica y que las decisiones se pronuncien conforme a derecho. En virtud de ello, existe contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso cuando, en el desarrollo del mismo, el órgano jurisdiccional no ha respetado los derechos procesales de las partes; se han obviado o alterado actos de procedimiento; la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus resoluciones, en clara transgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales. **Tercero.-** Por su parte, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, exige que, cuando una persona requiera la protección de su derecho o de sus intereses legítimos, aquello sea atendido por los órganos jurisdiccionales mediante un proceso adecuado donde se respeten las garantías mínimas de los litigantes, esto es, de ambas partes en el proceso. "(...) Ello es así, toda vez que no sólo se busca la defensa de los intereses de la parte accionante sino también los del sujeto requerido, estando sus derechos también abarcados en la tutela jurisdiccional efectiva. Tal

derecho se trata, por tanto, de un derecho continente, esto es que abarca una serie de otros derechos expresamente señalados o implícitamente deducidos de aquel. En la doctrina, se ha señalado que este derecho abarca principalmente tres etapas: El acceso a los órganos jurisdiccionales, el cumplimiento de las normas y derechos que regula el debido proceso, y el de la ejecución de la resolución obtenida". **Cuarto.-** En cuanto al derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, el cual forma parte del contenido esencial del derecho al debido proceso, garantiza que la decisión expresada en el fallo o resolución sea consecuencia de una deducción razonada de los hechos del caso, las pruebas aportadas y su valoración jurídica, en tal virtud esta garantía se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada. En efecto, conforme se encuentra señalado en la Casación Laboral N° 8149-2013 Del Santa: "(...) la exigencia de la motivación suficiente constituye también una garantía para el justiciable, mediante la cual se puede comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de los elementos fácticos y jurídicos relacionados al caso y no de una arbitrariedad por parte del juez, por lo que una resolución que carezca de motivación suficiente no sólo vulnera las normas legales citadas, sino también los principios constitucionales consagrados en los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado. (...) (sic). **Quinto.-** Con relación al marco constitucional descrito, es pertinente precisar que en el presente proceso laboral se reclama: *i)* La desnaturalización de los contratos de servicios no personales suscritos del nueve de noviembre de dos mil cinco al veinte de junio de dos mil ocho; y *ii)* El pago de S/68,602.91 (sesenta y ocho mil seiscientos dos con 91/100 nuevos soles), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones y el bono por función jurisdiccional; señalando que en la relación existente con la demandada concurrieron de manera clara los tres elementos básicos que determinan la existencia de un contrato de trabajo, como son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación; por lo que se encuentran desnaturalizados los contratos de servicios no personales, por aplicación del principio de primacía de la realidad. Por su parte, la demandada refiere que el actor ha sido contratado en todo momento mediante la misma modalidad contractual bajo el principio de buena fe, de manera voluntaria y no unilateral, señalando que una de las cláusulas del contrato indica que no origina relación laboral alguna. **Sexto.-** Conociendo las alegaciones expuestas, es necesario precisar que el derecho a la prueba es un derecho constitucional de carácter implícito que se encuentra albergado en el derecho al debido proceso contenido en el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, el cual exige que el medio probatorio admitido, sometido al contradictorio y actuado, sea valorado adecuadamente y con la motivación debida por el órgano jurisdiccional. La vulneración del derecho a la valoración de la prueba aportada, generalmente, se manifiesta por la falta de apreciación del material probatorio o por la valoración arbitraria y/o irracional, puesto que los medios probatorios deben ser valorados no en forma exclusiva o aislada, sino en forma integral o conjunta y razonada, de conformidad con el artículo 197 del Código Procesal Civil, empero en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión. **Séptimo:** En ese contexto, si bien el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, señala que, si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios, consecuentemente, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral, salvo prueba en contrario; cierto es, que dicha *facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, toda vez que por lo menos debe aportar indicios racionales del carácter laboral de la relación bajo discusión.* En ese sentido y, atendiendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen sesudamente en la aplicación de la *presunción de laboralidad*, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad. **Octavo:** En virtud a ello, efectuando la revisión de autos, se puede observar que la sentencia de vista determina la desnaturalización de los contratos de servicios no personales sosteniendo que el elemento subordinación se encuentra demostrado porque: *a)* el actor prestó servicios en la Ejecución de la Prueba Piloto del sistema de estadística jurisdiccional en la Corte Superior de Cañete; *b)* los contratos exigen la presentación de informes escritos y verbales; *c)* sus labores fueron desempeñadas en diferentes Cortes Superiores, cuando en sus contratos sólo tenía asignada la Corte de Cañete; y, *d)* en su declaración vertida en la Audiencia de Juzgamiento expresó que estaba sujeto a un horario de ingreso y salida, asignándole un usuario del dominio de la institución (correo group wise) mediante el cual se le impartía órdenes de su jefe inmediato. **Noveno:** De lo expuesto, se advierte que no obstante haberse admitido y actuado los medios probatorios, no han sido debidamente analizados, por cuanto: *i)* no se tuvo en cuenta que el objeto del contrato fue la "Ejecución de la Prueba Piloto del sistema de

estadística jurisdiccional en la Corte Superior de Cañete", por lo que resulta necesario determinar previamente si esta actividad constituye una labor eventual u ordinaria de la institución demandada; *ii*) se debe determinar si en el presente caso era o no posible que se emita informes de las labores encomendadas, teniendo en cuenta que el objeto del contrato implica la necesidad de verificar toda incidencia y/o requerimiento que podría suscitarse en la implementación de este sistema de estadísticas; *iii*) se omite verificar que existen contratos de servicios no personales en los que no se encuentra especificado que sus servicios deban efectuarse necesariamente en la Corte Superior de Cañete; y, *iv*) tampoco verifica si efectivamente le fue asignado al actor alguna cuenta o usuario del correo del group wise, para que la instancia superior haya determinado su certeza. **Décimo:** Consecuentemente, considerando que en este caso en particular existen indicios de la actividad autónoma y/o independientemente desarrollada por el trabajador que alteran la aplicación del principio de presunción de laboralidad, es necesario dilucidar los puntos detallados precedentemente, así como verificar la presencia de los elementos del contrato de trabajo, como son: la prestación personal, la remuneración y la subordinación, contenidos en el artículo 4 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR. Siendo esto así, no se evidencia de los fundamentos de la sentencia recurrida, un análisis de acuerdo a las reglas contenidas en los numerales 3) y 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, en el numeral 6) del artículo 50, y en los numerales 3) y 4) del artículo 122 del Código Procesal Civil, lo que constituye un defecto de motivación que no es posible enmendar en sede casatoria, pues ello implica recortar el derecho de defensa de las partes, a quienes les asiste el derecho de cuestionar la aplicación que de dichas normas se haga en la instancia respectiva. **Undécimo:** Portanto, habiéndose determinado que la sentencia de vista incurre en falta de motivación corresponde estar a lo previsto en el artículo 39 segundo párrafo de la Ley Nº 29497 que establece: "(...) *En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.*" (sic); siendo por ende, resulta arreglado a derecho declarar la nulidad de la sentencia de vista, y ordenar que el *Ad quem* expida nuevo pronunciamiento de acuerdo a ley, y conforme a los lineamientos señalados mediante la presente resolución casatoria. **IV. DECISIÓN:** Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, de fecha veintiséis de agosto de dos mil trece, obrante a fojas ciento setenta y uno; en consecuencia **NULA** la sentencia de vista de fecha doce de agosto de dos mil trece, corriente a fojas ciento cincuenta y tres, expedida por la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; **DISPUSIERON** que el Colegiado Superior **EXPIDA NUEVO FALLO** con observancia de los parámetros y lineamientos contenidos en la presente resolución; en los seguidos por don Jimmy Alberto Cruzatte Quispe contra el Poder Judicial, sobre Desnaturalización de Contrato y otro; y **ORDENARON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme al artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nº 29497; y, los devolvieron. *Vocal Ponente: Vinatea Medina - SS. VINATEA MEDINA, RUEDA FERNÁNDEZ, LAMA MORE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO*

¹ CASACIÓN Nº 405-2010, LIMA-NORTE, del quince de marzo de dos mil once, considerando octavo. En esta oportunidad la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la Asociación de Propietarios de la Urbanización Sol de Lima; en los seguidos contra la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y otro; sobre proceso contencioso administrativo. (negrita y subrayado nuestro).

² Emitida con fecha veintisiete de enero de dos mil catorce, publicada en la página web institucional (<http://www.pj.gob.pe>).

C-1176981-18

CAS. LAB. Nº 15432-2013 CALLAO

Sumilla: La justificación interna del razonamiento en la motivación de las resoluciones judiciales; implica el análisis de la conexión, entre las premisas fácticas determinadas mediante la inferencia de prueba -esto es los hechos determinados que producen convicción al juez en base, a la valoración conjunta de los medios probatorios-, y las normas jurídicas seleccionadas, interpretadas y aplicadas al caso concreto; de modo tal que se evalúa la corrección del aspecto formal de la motivación, es decir el silogismo judicial, a través de la que se arriba a la decisión; en el que la premisa mayor corresponde a la norma jurídica, la premisa menor, a los hechos probados, siendo el resultado, la conclusión que se establece en la parte resolutive de la sentencia. Lima, veintinueve de setiembre de dos mil catorce. - **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA.- I. VISTOS:** la causa número quince mil cuatrocientos treinta y dos - dos mil trece; en Audiencia Pública llevada a cabo en la fecha, integrada por los señores magistrados Vinatea Medina, Presidente, Rueda Fernández, Lama More, De la Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo;

informó oralmente el abogado de la parte demandada Amando Álva Canales; producida la votación con arreglo a la Ley, se ha emitido la siguiente sentencia: **I.1 RECURSO DE CASACIÓN:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima -CORPAC S.A., de fecha cuatro de octubre de dos mil trece, obrante a fojas doscientos dieciséis, contra la sentencia de vista expedida el veinte de setiembre de dos mil trece, a folios ciento noventa y nueve, en el extremo que revoca la sentencia apelada de primera instancia de fecha seis de junio de dos mil trece, obrante a fojas ciento cuarenta y uno, que declaró infundada la demanda por las pretensiones de pago de sesenta días dejados de abonar, y el cómputo de dicho plazo para efectos del abono de beneficios sociales y, reformándola; declara *fundada dicha pretensión*; ordenando a la demandada retire la sanción de suspensión del legajo personal de la demandante, abone la suma de diecisiete mil ochocientos cincuenta y cinco con setenta y uno / cien nuevos soles (S/.17,855.71) por el pago de sesenta días dejados de abonar a la demandante y, se compute los sesenta días para efectos del abono de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y quinquenios; en los seguidos por doña Clara María Zavala Mora contra la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima -CORPAC S.A., sobre Ineficacia de Sanción Disciplinaria de Suspensión y Pago de Remuneraciones. **I.2 CAUSALES DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha cuatro de abril de dos mil catorce, obrante a fojas sesenta y uno del cuadernillo de casación formado por esta Sala Suprema, este Tribunal declaró *procedente* el recurso planteado por la infracción normativa *procesal* del artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado; y, la infracción normativa *sustantiva* del artículo 6 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR. La entidad recurrente esgrime como sustentación de su recurso extraordinario como primer argumento que, la sentencia no se encuentra debidamente fundamentada puesto que se encuentra acreditado que al no existir prestación efectiva de servicios, no se debe proceder a ordenar el pago de la remuneración que ha amparado la Sala de mérito. Agrega, como segundo argumento que la Sala Superior no aplica el dispositivo normativo sustantivo contenido en el artículo 6 del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, al amparar el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como si el demandante hubiera prestado servicio efectivo en el trabajo.

I.3. ANTECEDENTES DEL CASO: I.3.1. De la revisión de los actuados, se aprecia que doña Clara María Zavala Mora, a través de la vía del proceso ordinario laboral; interpone demanda de fojas sesenta y tres, postulando como *pretensión principal*, la ineficacia de la carta GP.017.2013.0 con la cual la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima -CORPAC S.A., le impuso la sanción de suspensión sin goce de haber por sesenta días; y, como *pretensiones accesorias*, el pago de sesenta días dejados de abonar en la suma de trece mil ciento treinta con cero / cien nuevos soles (S/.13,130.00); el retiro de la sanción del legajo personal; el cómputo de los sesenta días para efectos del abono de la Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones y quinquenios, más el pago de costos y costas del proceso. **I.3.2.** La demanda precitada, fue admitida a trámite mediante resolución Nº 2, de fojas ochenta y cuatro, expedida el tres de abril de dos mil trece; obteniendo luego pronunciamiento estimatorio parcial, por parte del Juzgado de primera instancia, a través de la sentencia de fojas ciento cuarenta y uno, de fecha seis de junio de dos mil trece, que declaró *fundada* la demanda en el extremo que solicita la declaración de ineficacia de la sanción de suspensión sin goce de haber comunicada mediante la carta GP.017.2013.0, ordenando a la demandada que retire la sanción del legajo personal, con costas y costos del proceso; e *infundada* en los extremos de pago de los sesenta días dejados de abonar, y del cómputo de los sesenta días para efectos del abono de la Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones y quinquenios. **I.3.3.** El A-quo expresa como *ratio decidendi* de la resolución de primera instancia que a la trabajadora demandante; se le **ha sancionado por un hecho distinto al atribuido en la carta de imputación de cargos, falta que consistía en haber permitido que se dé trámite al contrato GL.040.2010.PS sin la verificación de la documentación sustentatoria**; premisa fáctica diferente, al que justifica la carta de sanción de fecha catorce de enero de dos mil trece, en la que se le atribuye **no haber supervisado debidamente en su calidad de encargada de la Jefatura del área de Adquisiciones de Bienes y Servicios de la Gerencia de Logística al Personal a su cargo**, con lo que se acredita la vulneración al debido proceso, afectándose el derecho de defensa de la demandante en el procedimiento disciplinario, deviniendo por ende la sanción en ineficaz. **I.3.4.** Por su parte, el Colegiado Superior, en su sentencia de vista de fecha veinte de setiembre de dos mil trece, de fojas ciento noventa y nueve, confirma la sentencia apelada en el extremo de la pretensión de ineficacia de la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber; y; revoca la sentencia acotada, en el extremo que declaró infundada la demanda por las pretensiones de pago de sesenta días dejados de abonar, y el cómputo de dicho plazo para efectos del abono de beneficios sociales, y reformándola; declara *fundada la demanda* sobre la petición de pago de sesenta días dejados de abonar, y el cómputo de sesenta días para efectos del abono de

Anexo 3. Casación laboral N° 16105-2013, lima.

61430

CASACIÓN

El Peruano
Lunes 2 de marzo de 2015

Quinto: Mediante sentencia de primera instancia, de fecha veintiséis de marzo de dos mil trece, obrante a fojas ciento ochenta y ocho, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, declaró fundada la demanda y en consecuencia ordenó el pago de cincuenta y nueve mil ochocientos sesenta y ocho con 85/100 nuevos soles (S/. 59,868.85), tras considerar que la presunción de laboralidad de la que goza el demandante, no ha sido enervada por la demandada, por lo que, se colige que el actor mantuvo con la demandada un vínculo laboral de plazo indeterminado. **Sexto:** A través de su recurso de apelación, el impugnante alega que el A quo no ha tomado en cuenta los medios probatorios ofrecidos en la contestación de demanda, así como todos los contratos de locación de servicios o servicios no personales, que determinan que el trabajo del demandante era autónomo y no estaba sujeto a subordinación. Igualmente señala no haberse valorado las pruebas que demostrarían que entre el actor y su representada se efectuó labores dentro de los alcances de un contrato de naturaleza de servicios no personales de manera temporal y no continua; precisa que debe quedar claro que una relación de trabajo no existe por lo que reflejan o no los documentos, sino por cómo se ejecuta en la práctica y bajo qué condiciones, siendo que, la verificación de la existencia de una relación de trabajo dependerá únicamente de la evaluación o examen que se haga del desarrollo de la prestación de un servicio, básicamente, de la comprobación de la presencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y principalmente, subordinación; señala en suma que la sentencia apelada no solo le causa agravio sino que es irrita e ilegal debido a una falta de valoración de las pruebas y apreciación razonada de los hechos. **Séptimo:** En el presente caso, el Colegiado Superior, mediante resolución de fecha veinte de junio de dos mil trece, obrante a fojas doscientos catorce, ha declarado nula la resolución de fecha seis de mayo de dos mil trece, obrante a fojas doscientos uno, que admite la apelación, y en consecuencia, improcedente el recurso de apelación interpuesto por la Dirección Regional de Cultura del Cusco, de fecha treinta de abril de dos mil trece, obrante a fojas ciento noventa y cinco, en contra de la sentencia de fecha veintiséis de marzo de dos mil trece, obrante a fojas ciento ochenta y ocho, tras considerar que: i) En la apelación se realiza una transcripción del contenido de la sentencia, siendo sus fundamentos los mismos que el de la contestación de la demanda, es decir, la demandada continúa manifestando básicamente que la relación entre las partes fue una de carácter civil; ii) sólo se realiza una mención genérica y abstracta a la contratación de locación de servicios como tal, no encontrándose argumento alguno que se apoye en algún medio de prueba que acredite de parte de la demanda, que en el presente caso antecedente y subyace una contratación civil, ni en qué consistirían los errores de hecho y de derecho en la sentencia para haber concluido que las partes realmente estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo; iii) En tal sentido, al no cumplirse con la obligación establecida en el artículo 366 del Código Procesal Civil, en aplicación del artículo 367 del mismo Código, corresponde declarar la improcedencia del recurso. **Octavo:** Al respecto, debe precisarse que, el recurrente sí ha cumplido con precisar con meridiana claridad los errores de hecho y de derecho incurridos en la sentencia apelada, pues, conforme se aprecia de fojas ciento noventa y cinco a doscientos, el punto neurálgico en torno al cual gira el recurso de apelación, es el que el A quo ha aplicado erróneamente la presunción de laboralidad establecida en el artículo 23 numeral 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, sin tomar en consideración los medios probatorios ofrecidos en la contestación de demanda –entre ellos los contratos de locación de servicios o servicios no personales-, con los cuales se acreditaría que entre las partes existió un vínculo contractual de naturaleza civil, pues, el trabajo del demandante era autónomo y no estaba sujeto a subordinación; en tal sentido, en aplicación del derecho al debido proceso, específicamente de su manifestación referido a la pluralidad de instancias, y en concordancia con el principio de “favor processum”, recogido en el artículo IV de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se puede concluir en que el recurso de apelación interpuesto sí cumple así con el requisito de procedencia establecido en el artículo 366 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos, por lo que, correspondía que el Colegiado Superior emita pronunciamiento respecto a los agravios señalados, pues, independientemente de que generen la nulidad o revocatoria de la sentencia apelada, los mismos debieron ser desvirtuados a través de una debida fundamentación, a fin de no generar indefensión en quien lo interpuso. **Noveno:** Estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, se concluye que las deficiencias advertidas contravienen el debido proceso, por lo tanto, la resolución de vista materia del recurso debe ser declarada nula en aplicación de lo dispuesto en los artículos 171 y 176 del Código Procesal Civil, dejándose subsistente el concesorio de apelación contenido en la resolución de fecha siete de mayo de dos mil trece, obrante a fojas doscientos uno; ordenándose que el Colegiado Superior emita pronunciamiento de fondo respecto de los argumentos impugnatorios expuestos en el recurso de apelación. **IV.- DECISIÓN:** Por tales consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por don Edgar Muelle Góngora, en

su condición de Director de la Dirección Regional de Cultura Cusco, de fecha quince de agosto de dos mil trece, obrante a fojas doscientos catorce; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fecha veinte de junio de dos mil trece, obrante a fojas doscientos catorce; **DISPUSIERON** que la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco emita pronunciamiento respecto al recurso de apelación formulado por el recurrente a fojas ciento noventa y cinco, concedido mediante resolución de fecha siete de mayo de dos mil trece, obrante a fojas doscientos uno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme al artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; en los seguidos por don Aldo Yony Chirinos Aquino, sobre Pago de Beneficios Sociales; y, los devolvieron.- **Juez Supremo Ponente: Acevedo Mena. SS. SIVINA HURTADO, ACEVEDO MENA, VINATEA MEDINA, RUEDA FERNÁNDEZ, MALCA GUAYLUPO C-1200956-243**

CAS. LAB. N° 16105-2013 LIMA

SUMILLA: “La presunción de laboralidad goza del carácter *iusuris tantum* en virtud del cual se admite prueba en contrario, de modo tal que, cuando el juzgador advierte de la valoración probatoria efectuada (ya sea mediante prueba directa, o indirecta), elementos notorios que permitan establecer la inexistencia del hecho base de la presunción (prestación personal de servicios) o cuando habiéndose establecido éste, evidencie en forma notoria la ausencia de subordinación se encontrará obligado a inaplicar dicha regla procesal” Lima, diecisiete de noviembre de dos mil catorce.- **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA.- VISTA:** la causa número dieciséis mil ciento cinco – dos mil trece; en Audiencia Pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Jueces Supremos: Sivina Hurtado - Presidente, Walde Jáuregui, Acevedo Mena, Vinatea Medina y Rueda Fernández; oídos los informes orales de don Armando Natividad Maguñá y don Mario Pasco Lizarraga, abogados de las partes demandante y demandada, respectivamente; 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 de fecha veintiocho de agosto de dos mil trece, obrante a fojas ochocientos diecinueve, interpuesto por don Enrique Germán Zevallos Bellido, contra la sentencia de vista de fecha trece de agosto de dos mil trece, corriente a fojas setecientos cuarenta y siete, que revocó la sentencia apelada de fecha quince de abril de dos mil trece, obrante a fojas seiscientos cincuenta y dos, que declaró fundada en parte la demanda de autos, y reformándola, la declararon infundada; en los seguidos por la parte recurrente contra METAPAGO Sociedad Anónima, sobre pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario. **II.- CAUSALES DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha dieciséis de abril de dos mil catorce, obrante a fojas ciento cincuenta y cuatro del cuadernillo de casación formado en esta Sala Suprema, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por don Enrique Germán Zevallos, por las siguientes causales de infracción normativa: **a) Infracción a las normas que garantizan el derecho y a la motivación de las resoluciones judiciales, regulado por el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, de conformidad con lo establecido por los artículos I, II, III, IV y IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil, concordante con los artículos IX del Título Preliminar y 3º del Código Procesal Civil; así como los artículos 50º inciso 6, 121º último párrafo y el inciso 2º y 3º del artículo 122º del Código Procesal Civil, concordado con los artículos 184º de la Ley Orgánica del Poder Judicial y los artículos 121º y 122º del Código Procesal Civil; b) Infracción normativa del artículo 197º del Código Procesal Civil y del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado. c) Aplicación indebida del artículo 176º del Código Civil. d) Inaplicación de los artículos 188º y 190º de la Ley General de Sociedades. e) Inaplicación del artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR. **III. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO:** Conforme a lo señalado se advierte que el presente recurso de casación ha sido declarado procedente por infracciones normativas de índole procesal y material, así como por el apartamiento inmotivado de los precedentes del Tribunal Constitucional; por lo que corresponde a éste Supremo Tribunal emitir pronunciamiento, en primer término por la infracción normativa procesal referida a la vulneración del derecho a un debido proceso en su manifestación de las resoluciones judiciales, a efectos de determinar si la sentencia emitida por el Colegiado Superior cumple con los estándares mínimos exigibles respecto a los elementos del precepto constitucional invocado, o si por el contrario la misma presenta defectos insubsanables que motiven la nulidad del fallo emitido, correspondiendo ordenar la renovación del citado acto procesal, o de ser el caso, la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que se cometió la infracción; ello conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 39º de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En caso la sentencia de mérito supere el examen de dicha infracción normativa procesal, se procederá con el análisis de las infracciones normativas sustantivas que sustentan el pedido revocatorio del recurso casatorio interpuesto. **IV.- CONSIDERANDO: Primero: PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA CAUSAL DE****

INFRACCIÓN A LAS NORMAS QUE GARANTIZAN EL DERECHO Y A LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES

La parte recurrente fundamenta esta causal, señalando que la Sala Superior no ha fundamentado adecuadamente las razones por las cuales revoca la sentencia de primera instancia, al no haber analizado correctamente los elementos de la subordinación existente en este caso, y al carecer de fundamentación jurídica, precisando que el solo hecho de haber mencionado la normatividad relativa a la carga de la prueba contenida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el principio de primacía de la realidad no implica que la resolución contenga una adecuada fundamentación jurídica, porque para ello es necesario realizar un análisis o sustentación lógico jurídico de la norma aplicada. **Segundo:** Al respecto, resulta adecuado precisar que, el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado ha establecido como un derecho relacionado con el ejercicio de la función jurisdiccional **"la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional"**. Sobre esta el Tribunal Constitucional ha señalado que supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, mientras que sobre aquel ha expresado que significa la observancia de los principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos; resultando oportuno citar al respecto, la Sentencia N° 09727-2005-PHC/TC, del seis de octubre de dos mil seis, fundamento séptimo "(...) mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción garantista y tutelar que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, el derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los derechos fundamentales esenciales (...) principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos. El debido proceso tiene, a su vez, dos expresiones: una formal y otra sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, la motivación; en su faz sustantiva, se relaciona con los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer". **Tercero:** Una de las reglas esenciales que componen el derecho fundamental al debido proceso, lo constituye la **motivación de las resoluciones judiciales**, recogida expresamente dada su importancia en el inciso 5) de la Constitución Política del Estado; derecho-principio sobre el cual la Corte Suprema en la Casación N° 2139-2007-Lima, publicada el treinta y uno de agosto de dos mil siete, fundamento sexto, ha establecido lo siguiente: "(...) además de constituir un requisito formal e ineludible de toda sentencia constituye el elemento intelectual de contenido crítico, valorativo y lógico, y está formado por el conjunto de razonamientos de hecho y de derecho en los que el magistrado ampara su decisión; por ende, la exigencia de la motivación constituye una garantía constitucional que asegura la publicidad de las razones que tuvieron en cuenta los jueces para pronunciar sus sentencias; además, la motivación constituye una forma de promover la efectividad del derecho a la tutela judicial, y así, es deber de las instancias de revisión responder a cada uno de los puntos planteados por el recurrente, quien procede en ejercicio de su derecho de defensa y amparo de la tutela judicial efectiva". **Cuarto:** En igual línea de ideas, cabe indicar que sobre este tema el Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los Magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso; sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. Así, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0728-2008-PHC/TC, de fecha trece de octubre de dos mil ocho, el Colegio de Magistrados en mención, ha precisado que éste contenido queda delimitado en los siguientes supuestos: a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** (...) en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico. b) **Falta de motivación interna del razonamiento.** (...) se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. c) **Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas.** El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. d) **La motivación insuficiente.** Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente

motivada. e) **La motivación sustancialmente incongruente.** (...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). f) **Motivaciones cualificadas.** (...) resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal". **Quinto:** Con relación a la causal denunciada, cabe anotar que, del examen de la resolución de vista materia del presente recurso, se aprecia que la misma no se encuentra incurra en ninguno de los vicios de motivación descritos en el considerando precedente; por el contrario, este Supremo Tribunal constata, que la motivación empleada por la Sala de mérito para revocar la sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola, la declararon infundada, da cuenta de las razones mínimas que sustentan tal decisión, respondiendo además a las alegaciones esenciales formuladas por las partes del proceso, a lo cual se debe agregar que las premisas de las que ha partido el órgano jurisdiccional han sido confrontadas respecto de su validez fáctica o jurídica. **Sexto:** Efectivamente, de la lectura de la resolución materia del presente recurso, se aprecia que el *Ad quem*, en los fundamentos décimo a décimo tercero, partiendo de los agravios expresados por la parte apelante los cuales están dirigidos a cuestionar la existencia de una relación laboral entre las partes previamente establecida por el Juez de la causa, efectúa todo un marco doctrinario, legislativo y jurisprudencial referido a la diferenciación entre un contrato de locación de servicios y un contrato de trabajo, arribando a la conclusión de que el elemento tipificante de este último 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 conducirlo. Posteriormente, en los fundamentos décimo cuarto a vigésimo segundo, invoca como base jurídica para la resolución del caso *sub examine*, la normatividad relativa a la carga de la prueba prevista en el artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para luego referirse específicamente a dos aspectos importantes en un proceso laboral, como lo son: (i) los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo, citando a la exclusividad de la prestación de servicios, la estabilidad, la permanencia en los pagos mensuales, la continuidad, la asunción de gastos por el usuario del servicio, entre otros, que vistos en forma conjunta permiten conocer la existencia de una relación laboral; y (ii) la necesidad de que el trabajador introduzca indicios mínimos del encubrimiento de la naturaleza de los servicios prestados, para que la sospecha o probabilidad se evidencie, resaltando que en el caso concreto, debe tenerse especial consideración del cargo de Gerente General que ostentó el actor frente a la demandada. **Séptimo:** Cabe resaltar que, si bien el numeral 2 artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, introduce una especial presunción respecto a la existencia de una relación de trabajo: **la presunción de laboralidad**, que a diferencia de la Ley N° 26636 solo exige que la parte demandante demuestre haber prestado sus servicios en forma personal, no siendo necesario que demuestre la existencia de subordinación, pues esta se presumirá existente y cierta, y será deber de la parte demandada demostrar en el proceso que la relación sostenida con la parte demandante fue autónoma, no encontrándose presente en ella sujeción alguna al poder de dirección de la parte demandada; este Supremo Tribunal encuentra conforme a derecho, la decisión de la Sala de mérito de no aplicar al caso concreto dicha presunción, cuando de la valoración probatoria efectuada (ya sea mediante prueba directa, o indirecta), advierta elementos notorios que permitan establecer la inexistencia del hecho base de la presunción (prestación personal de servicios) o cuando habiéndose establecido éste evidencie en forma notoria la ausencia de subordinación; ello en virtud a las consideraciones que a continuación se detallan. **Octavo:** La presunción de laboralidad constituye un mecanismo procesal diseñado por el legislador para que los órganos jurisdiccionales puedan hacer frente al fenómeno de fraude en la contratación laboral; es una expresión del carácter tuitivo o protector del derecho del trabajo que proyecta su manifestación en el ámbito procesal, y como regla probatoria, encuentra basamento jurídico en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual *ad litteram* prescribe "En todo proceso laboral, los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real entre las partes (...)" ello al partirse de una consideración de orden fáctico innegable en las relaciones laborales: **la desigualdad informativa entre los sujetos intervinientes**, en la cual se constata que el trabajador, en su condición de tal, frecuentemente afronta diversas maniobras elusivas ejecutadas por parte de su empleador, para encubrir o dificultar la apreciación de los elementos que configuran un contrato de trabajo, en especial, **la subordinación**, es por dicha razón que nuestro legislador se ha visto orientado a

aligerar al trabajador, en tanto parte débil de la relación, de su carga probatoria, con la finalidad última –como lo ha señalado Sanguinetti Raymond- de tratar de garantizar la aplicación efectiva de las normas laborales en todas aquellas situaciones en las que, debido al intento malicioso de esquivar su aplicación, sus presupuestos sustantivos resultan difíciles de acreditar, asegurando así la tutela por ellas prevista a sus destinatarios¹. **Noveno:** En virtud a lo expuesto cabe destacar, que al apoyarse la presunción de laboralidad, precisamente en la constatación de la mayor dificultad que supone al trabajador, la demostración de la presencia del elemento de subordinación frente a la sola prueba de la existencia de una prestación personal de servicios, aquella no ha tenido nunca el objeto de imponer una inversión de la carga de la prueba en sentido rígido, capaz de exonerar al demandante que alega la existencia de un vínculo laboral de todo gravamen probatorio; por el contrario, como acertadamente afirma Sanguinetti "(...) su efecto ha sido siempre el de alterar el contenido de la misma [refiriéndose a la carga probatoria], sustituyendo el deber del sujeto de probar todas las notas que permiten afirmar el carácter laboral de la prestación de servicios (hecho presunto), por la exclusiva demostración de la existencia de ésta última (hecho base de la presunción) (...)". Por tanto, el hecho de que en un proceso laboral se discuta la condición de "trabajador" del sujeto que interpone una demanda, implica que la presunción de laboralidad no pueda operar sino a partir de la aportación del mismo de al menos un indicio de prueba, que proporcione al juzgador, al menos indicios racionales del carácter laboral de la relación en la cual alega estar inmerso; este principio de prueba lo constituye la demostración de la prestación de servicios en provecho del sujeto al que se sindicaba como empleador. **Décimo:** En esa línea de ideas, habiéndose señalado que en virtud a la problemática probatoria que afronta un trabajador para demostrar la concurrencia de los elementos configurativos del contrato de trabajo, este tiene, en principio, como única carga el acreditar la prestación personal de servicios, lo cual implica que la aplicación de la presunción objeto de desarrollo, convierte a la prestación de servicios, en el único presupuesto indispensable para afirmar la presencia de un contrato de trabajo, con el consiguiente desplazamiento de los demás, y en especial de la subordinación; es por ello que, los jueces laborales, al momento de decidir aplicar dicha presunción, se encuentran obligados a verificar de modo fehaciente la existencia indiscutible de este elemento esencial del contrato de trabajo (prestación personal de servicios), una vez efectuada dicha verificación, recién se encuentran habilitados a activar dicha presunción en favor del prestador de servicios que alega el carácter laboral de los mismos; ello es así, porque como ya se dijo, esta facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza por parte del pretensor, sino solo un aligeramiento de su carga probatoria en la cual este debe aportar al menos indicios racionales de prueba que denoten el carácter laboral de la relación, los cuales se ven traducidos legislativamente en la demostración mínima de la fuerza de trabajo. **Undécimo:** De otro lado, este Supremo Tribunal considera menester poner de relieve, el carácter *luris tantum* de la presunción de laboralidad, en virtud del cual se admite prueba en contrario, lo cual se traduce en la posibilidad de ser enervada, ya sea mediante la acreditación de la parte contraria sindicada como empleador, de que el hecho que opera como base de la misma (prestación personal de servicios) es falso o inexistente, o bien de que existen otros hechos que impiden o anulan la producción del hecho presunto, como la gratuidad o la autonomía de la prestación de servicios, entre otros; o también, en supuestos excepcionales, cuando de la misma prueba ofrecida por el pretensor, se vislumbran tales hechos anulatorios; de modo tal que, cuando el juzgador advierta de la valoración probatoria efectuada (ya sea mediante prueba directa, o indirecta), elementos notorios que permitan establecer la inexistencia del hecho base de la presunción (prestación personal de servicios) o cuando habiéndose establecido éste, evidencie en forma notoria la ausencia de subordinación se encontrará obligado a inaplicar dicha regla procesal y resolver el caso puesto a su conocimiento, conforme a la regla general prevista en el numeral 1 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es, que "La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su presunción (...)". **Duodécimo:** En el caso *sub litis*, se observa que la Sala de mérito, decidió inaplicar la regla especial de presunción de laboralidad contenida en el numeral 2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en sustitución de ella, optó por el empleo de la regla general prevista en el numeral 1 de dicho artículo, en base consideraciones que a continuación se detallarán, debiendo enfatizarse que esta Sala Suprema no efectuará una nueva valoración de la prueba actuada en el proceso, sino únicamente tomará como válidas las inferencias probatorias señaladas por el *Ad quem*, ello porque se ha dejado sentado en reiterada jurisprudencia, que la Corte Suprema no es sede de instancia, teniendo como finalidad la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia. Hecha esta precisión, corresponde ahora extraer los fundamentos del Colegiado Superior, para inaplicar al caso concreto, la presunción de laboralidad: (i) En principio, desvirtúa el valor probatorio del

contrato de locación de servicios, obrante a fojas cinco, dada la incoherencia entre su contenido y los conocimientos en materia empresarial del demandante, precisando en el fundamento vigésimo quinto de la sentencia, que de acuerdo a las expresiones orales de dicha parte, en la Audiencia de Vista, el actor es una persona con conocimientos en el rubro, y como Gerente General y promotor del negocio no resulta coherente que en el contrato de locación de servicios se indique "el trabajador se compromete a desarrollar una contabilidad, informar la situación de la misma, para la cual extenderá un plan de trabajo y avances periódicos referentes al trabajo que es motivo del presente contrato de servicio", pues, a criterio de la Sala, un Gerente General no desarrolla tales actividades salvo que, esas eran sus únicas funciones. A lo discernido por el Colegiado Superior, esta Sala Suprema debe añadir, que la carencia de valor probatorio del referido contrato de locación de servicios, se ve reflejada también, en el hecho de que en la parte introductoria del mismo, aparecen consignados los datos del actor, no solo como "trabajador", sino también, como representante del empleador; lo cual no genera convicción en la veracidad de lo expresado en dicha documental, dada la parcialidad de su contenido. (ii) En segundo término, se alude a la afirmación de la parte demandada en el minuto 0:03' 50 de la Audiencia de Vista, no contradicha por la parte demandante, de que la empresa se encontraba en una etapa de implementación, es decir, que aún no era productiva; por tanto, el actor se dedicaba a conseguir socios y contratos que permitan desarrollar la tecnología a lanzar al mercado; razón por la cual se concluye que no se vislumbra que dichas labores hayan sido efectuadas bajo dirección y fiscalización, o que en ellas se encuentre presente algunos rasgos sintomáticos del contrato de trabajo, como la exclusividad y el trabajo a tiempo completo. (iii) Finalmente, se alega la situación diferenciada del demandante frente a los trabajadores de la empresa demandada, enfatizándose que en su condición de Gerente General, no resulta creíble que la empresa sindicada como empleadora no le haya proporcionado algún medio probatorio que respalde sus afirmaciones, o que no haya podido conservar alguno de ellos. Sobre esto último, cabe remitirnos a lo desarrollado en esta ejecutoria, sobre la principal base de la presunción de laboralidad, cual es precisamente la "desigualdad informativa del trabajador frente a su empleador", pues la finalidad de la norma procesal que la contiene, como ya se adelantó, es aliviar la carga probatoria del trabajador, partiendo de las frecuentes maniobras elusivas que éste afronta a su empleador, que por encubrir o entorpecer una futura apreciación de los elementos configurativos del contrato de trabajo, y negar con ello los beneficios que se desprenden de una relación laboral a favor del trabajador, tienden a ocultar la subordinación; sin embargo, dicha desigualdad desinformativa no se verifica en el caso concreto, dada la posición que el demandante ha ostentado dentro de la empresa demandada "Gerente General", que por máxima de experiencia, se puede afirmar que no se trata de un sujeto ordinario, del cual se puede predicar que es parte débil de una relación de trabajo, sino de un sujeto calificado, cercano al entorno directivo de la empresa, que incluso nuestro ordenamiento jurídico no solo restringe a que su desempeño se encuentre inmerso en el ámbito laboral, sino también al ámbito societario, permitiéndose, además, que el Gerente no sea solo una persona natural, sino también una persona jurídica, de conformidad con el artículo 193° de la Ley General de Sociedades. Si bien, por el solo hecho de que el demandante haya ostentado el cargo de Gerente General, no es razón suficiente para optar por la inaplicación de la presunción de laboralidad, pues la desigualdad informativa en la que se apoya, no constituye una evidencia necesaria de un caso específico, sino una problemática general de las relaciones de trabajo de nuestro país; también lo es que, en el presente caso, existen otras circunstancias que relativizan dicha presunción, como la carencia de valor probatorio del contrato de locación de servicios ofrecido por el actor, debido a la incoherencia entre su contenido y los conocimientos de aquél en materia empresarial, así como la falta de productividad de la empresa. **Décimo Tercero:** Por tales consideraciones, este Supremo Colegiado, encuentra arreglada a ley, la decisión de la Sala Superior, de inaplicar al caso concreto la presunción de laboralidad, y en su lugar, acudir a la búsqueda de indicios o rasgos sintomáticos que denoten el ejercicio del poder de subordinación de parte de la empresa demandada; concluyendo finalmente que, la fundamentación desarrollada por el referido Colegiado, satisface los estándares exigidos en torno al respeto del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales como componente del derecho a un debido proceso; razón por la cual la causal en examen debe ser declarada *infundada*. **Décimo Cuarto:** **PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA CAUSAL DE INFRACCIÓN NORMATIVA DEL ARTICULO 197° DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL.** En relación a esta causal, la parte recurrente alega que la Sala Superior no ha tomado en consideración lo dispuesto por la mencionada norma, acerca de la valoración de los medios probatorios, y que no se ha respetado su derecho fundamental a probar al no valorar en forma conjunta sus medios probatorios, que forma parte del contenido esencial del derecho al debido proceso, ya que si se hubiera valorado todos los medios probatorios se habría acreditado la relación laboral del actor con la demandada. **Décimo Quinto:** Al respecto resulta adecuado precisar, que el

artículo 197º del Código Procesal Civil, señala "Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión". **Décimo Sexto:** Asimismo, cabe recalcar, que conforme lo ha expuesto en la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 6712-2005-HC/TC, fundamento décimo quinto, el derecho a la prueba forma parte de manera implícita del derecho a la tutela procesal efectiva; ello en la medida en que los justiciables están facultados para presentar todos los medios probatorios pertinentes, a fin de que puedan crear en el órgano jurisdiccional la convicción necesaria de que sus argumentos planteados son correctos. En tal sentido, este Tribunal ha delimitado el contenido del derecho a la prueba: "(...) Se trata de un derecho complejo que está compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios; a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios, y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tengan en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado". **Décimo Séptimo:** En el caso *sub examine*, se observa que la Sala de mérito no incurre en la infracción denunciada materia de análisis, por tres razones: (i) En principio, porque para declarar la infundabilidad de la demanda, ha expresado las valoraciones esenciales relacionadas con el material probatorio actuado en el proceso, y que principalmente ha sido ofrecido por la parte recurrente, tales como el contrato de locación de servicios, de fecha primero de febrero de dos mil nueve, corriente a fojas cinco a seis; el Acta de verificación de despido arbitrario, de fecha diecinueve de octubre de dos mil doce, obrante a fojas setenta y seis a setenta y nueve; las Actas de Junta de Accionistas, de fecha diecisiete de febrero de dos mil nueve, corriente a fojas quinientos veintinueve a quinientos treinta y uno, además de los indicios detallados en el décimo segundo considerando de la presente resolución; (ii) En segundo término, porque también ha apoyado su decisión, en las manifestaciones de las partes en la Audiencia de Vista, relacionadas con la preparación en materia empresarial del actor, los hechos acaecidos en la visita de inspección efectuada por el personal del Ministerio de Trabajo, lo acontecido en las Juntas de Directorio y de Accionistas, y la etapa de implementación de la empresa que denota su falta de productividad; ello en estricta aplicación del principio de oralidad recogido en el artículo 1 del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, (iii) De la lectura de la sentencia se aprecia, que los elementos detallados *ut supra* han sido valorados en forma conjunta y razonada, y han conllevado a la determinación de la inexistencia de un vínculo laboral entre las partes, por ausencia del elemento de subordinación, el cual no ha sido acreditado, ya sea de manera directa o a través de prueba indiciaria. **Décimo Octavo: PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA CAUSAL DE INFRACCIÓN NORMATIVA DE LOS ARTICULOS 1764º DEL CÓDIGO CIVIL, 188º Y 190º DE LA LEY GENERAL DE SOCIEDADES, Y 4º DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL.** Sobre la causal de infracción normativa del artículo 1764º del Código Civil, señala que existe una aplicación indebida de dicha norma, por cuanto el supuesto de hecho al cual la Sala pretende aplicar la consecuencia de ser un contrato de locación de servicios no se configura como tal, pues sería en todo caso una comisión mercantil, y aun así, no habría forma de explicar un pago mensual que se efectuaba a favor del demandante, siendo la única explicación que se pretenda encubrir una relación laboral bajo un tamiz civil. **Décimo Noveno:** En torno a la infracción de los artículos 188º y 190º de la Ley General de Sociedades, alega que la Sala Superior no tiene en consideración, que las citadas normas, establecen que una de las responsabilidades del Gerente General es precisamente que se desarrolle una contabilidad de acuerdo a los lineamientos de un ordenado comerciante y asimismo, no toma en consideración que dichas normas invocadas son de orden público y por más que en el contrato se señale una obligación determinada se entiende que todas le son exigibles al Gerente General. **Vigésimo:** Finalmente, en lo que concierne a la infracción normativa del artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y por lo tanto, en su caso existía una relación laboral y no civil. **Vigésimo Primero:** Del análisis de las causales descritas en los considerandos precedentes, se evidencia que las mismas están dirigidas a sustentar la tesis fáctica que la parte recurrente ha expuesto a lo largo del presente proceso frente a las instancias de mérito, y que se apoya en el hecho de la concurrencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, incidiendo especialmente en el vínculo de subordinación al cual alega haber estado sujeto; empero las causales materia de estudio deben ser declaradas infundadas, pues conforme a lo ampliamente desarrollado en la presente ejecutoria, el *Ad quem* ha determinado en una decisión debidamente fundamentada, que dicha tesis no

encuentra respaldo alguno en los medios probatorios actuados en el proceso, por el contrario, el Colegiado Superior apreciando los hechos, valorando adecuadamente las pruebas y aplicando el derecho que corresponde, ha determinado la inexistencia de una relación laboral; razón por la cual se arriba a la conclusión que no se ha producido la infracción normativa de los artículos 1764º del código civil, 188º y 190º de la ley general de sociedades, y 4º del texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral. **V. DECISIÓN:** Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación de fecha veintiocho de agosto de dos mil trece, obrante a fojas ochocientos diecinueve, interpuesto por don Enrique Germán Zevallos Bellido; en consecuencia **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha trece de agosto de dos mil trece, corriente a fojas setecientos cuarenta y siete; en los seguidos por la parte recurrente contra METAPAGO Sociedad Anónima, sobre Pago de Beneficios Sociales e Indemnización por Despido Arbitrario; **MANDARON** publicar la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano conforme al artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497; y los devolvieron.- **Juez Supremo Ponente: Sívina Hurtado.**- SS. SIVINA HURTADO, WALDE JAUREGUI, ACEVEDO MENA, VINATEA MEDINA, RUEDA FERNÁNDEZ

¹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo (2007) LA PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD: ¿ANACRONISMO JURÍDICO O PIEZA CLAVE PARA LA RECUPERACIÓN DE LA EFICACIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ?. En Revista Oficial del Poder Judicial 1/1 2007. PP. 325 - 340

² *Ibidem.*

C-1200956-244

CAS. LAB. N° 16182-2013 LA LIBERTAD

Sumilla: "Se ha producido la vulneración al debido proceso y a debida motivación de las resoluciones jurisdiccionales, por cuanto nos encontramos ante un caso de motivación insuficiente, pues la Sala Superior ha ordenado, a la demandada, el reintegro por homologación de la bonificación jurisdiccional a favor del actor, sin haber tenido en cuenta los efectos generados por la resolución recaída en el expediente de Acción Popular N° 1601-2010, de fecha siete de octubre de dos mil diez, al haber declarado la inconstitucionalidad del Reglamento para el Otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional para el personal del Poder Judicial, aprobado por la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 056-2008-P/PJ de fecha veintinueve de febrero de dos mil ocho y su anexo." Lima, veintisiete de octubre de dos mil catorce.- **LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.- VISTA:** la causa número dieciséis mil ciento ochenta y dos – dos mil trece; en Audiencia Pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Jueces Supremos: Sívina Hurtado - Presidente, Walde Jáuregui, Acevedo Mena, Vinatea Medina y Rueda Fernández; 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 el Procurador Público Adjudante a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, obrante a fojas ciento sesenta y cuatro, de fecha veintidós de octubre de dos mil trece, contra la sentencia de vista, de fecha once de octubre de dos mil trece, obrante a fojas ciento cuarenta y ocho, que confirma la sentencia apelada de fecha diez de junio de dos mil trece, obrante a fojas noventa y uno, que declaró fundada en parte la demanda, sobre reintegro por homologación de la bonificación jurisdiccional desde el primero de enero de dos mil dos al primero de mayo de dos mil siete, y del diez de enero de dos mil ocho al treinta de noviembre de dos mil once; Revocaron la misma en cuanto declara infundada la demanda únicamente respecto del periodo comprendido entre mayo de mil novecientos noventa y nueve y diciembre de dos mil uno; y, reformándola declararon fundada la demanda en dicho extremo, modificaron la suma de abono, y en consecuencia, ordenaron que la demandada pague a favor de la actora la suma de cincuenta y dos mil ciento veinticuatro nuevos soles con sesenta y siete céntimos (S/52,124.67); en los seguidos por doña Amparo Beatriz Rodríguez Castillo contra la parte recurrente, sobre reintegro por homologación de la bonificación jurisdiccional. **II. CAUSALES DEL RECURSO:** Mediante resolución de fecha veintitrés de abril de dos mil catorce, obrante a fojas cincuenta y cuatro del cuadernillo de casación formado en esta Sala Suprema, este Tribunal ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjudante a cargo de los Asuntos judiciales del Poder Judicial, por la siguiente causal: **Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139º de la Constitución Política del Estado**, el cual consagra el principio de motivación de las resoluciones judiciales; señalando que, en el presente caso, la sentencia impugnada contiene una serie de vicios en su fundamentación que la nulifica, pues al haberse desarrollado el debate oral sobre la base de la discriminación salarial, el juzgador debió haber analizado si se ha producido o no dicha situación, sobre la base del principio de igualdad, lo cual no se ha efectuado en la sentencia apelada, verificándose una ausencia de motivación. Agrega que, en virtud de la sentencia expedida en el proceso seguido en el Expediente N° 1601-2010, interpuesta por el Sindicato Unitario de Trabajadores



Anexo 4. Casación laboral N° 608-2017, lima.

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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017 LIMA Desnaturalización de contrato y otro PROCESO ORDINARIO – NLPT

SUMILLA: La presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, debe ser entendida en el sentido de que declarada la presunción, el órgano jurisdiccional no debe abstenerse en la práctica de analizar los medios probatorios actuados en el proceso, ello con la finalidad de no obviar el principio de adquisición procesal, examinando los medios probatorios destinados a destruir la presunción de laboralidad.

Lima, tres de octubre de dos mil diecisiete.

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

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Radio La Exitosa S.A.C.**, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veinte, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos cuatro, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Manuel Lorenzo Tarazona Espinoza**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha doce de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cincuenta y seis a cincuenta y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por las siguientes causales: **a) infracción normativa del primer párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y b) i infracción normativa de los numerales 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 608-2017
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Procesal del Trabajo; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia, así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) De la pretensión demandada: Se aprecia del escrito de demanda, que corre de fojas noventa a noventa y cuatro, subsanada en fojas cien, que don Manuel Lorenzo Tarazona Espinoza solicita se declare la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada bajo el régimen laboral de la actividad privada, desde el uno de enero de dos mil doce hasta el siete de julio de dos mil catorce; además, cumpla con pagar la suma de cincuenta y cinco mil trescientos sesenta y cinco y 00/100 Nuevos Soles (S/.55,365.00), por concepto de beneficios sociales, con el reconocimiento de intereses legales con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta, la Jueza del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda, enunciando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el uno de enero de dos mil doce al siete de julio de dos mil catorce y ordenando el pago de la suma de cincuenta y ocho mil quinientos cuarenta y dos y 23/100 Nuevos Soles



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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

(S/.58,542.23), por concepto de beneficios sociales; señalando la juzgadora como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del demandante a favor de su empleadora, correspondiendo a la demandada desvirtuar la presunción de laboralidad contemplada en el artículo 23.2 de la Ley Procesal del Trabajo, situación que no ha sido cumplida por la emplazada; ii) al acreditarse los tres elementos característicos de un contrato de trabajo y en aplicación del principio de primacía de la realidad se determina que los contratos de locación de servicios celebrados entre las partes se encuentran desnaturalizados; y iii) al encontrarse reconocida la relación laboral desde el uno de enero de dos mil doce al siete de julio de dos mil catorce, corresponde reconocer al actor los beneficios sociales demandados.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, confirmó la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, señalando como fundamento principal de su decisión lo siguiente: i) el demandante ha acreditado la prestación personal de sus servicios periodísticos de asesoría y de Director de Prensa, conforme lo ha dilucidado el juez de la causa; ii) la demandada no ha logrado acreditar que las labores del actor se hubiesen realizado de forma independiente y autónoma, es decir que podía ser ayudado por otras personas o reemplazada en su labor y que podía decidir cómo, cuándo y dónde realizar sus labores, advirtiéndose el elemento de subordinación al quedar evidenciado que el actor laboró bajo el poder de dirección, fiscalización y sancionador de la demandada.

Segundo: Dispositivos legales en debate.

En el caso de autos, se ha declarado procedente la ***infracción normativa del primer párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N°003-97-TR y de***



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

**CASACIÓN LABORAL N° 608-2017
LIMA
Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**los numerales 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497 Nueva Ley
Procesal del Trabajo**, normas que establecen lo siguiente:

“Artículo 9°.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las ordenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”. [...]

“Artículo 23°.- Carga de la Prueba

[...]

23.1 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.

[...]

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”. [...]

Tercero: Conforme a las causales de casación, declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha doce de junio de dos mil diecisiete, la presente resolución debe circunscribirse a determinar en primer término si se ha incurrido en vulneración de los numerales 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, infracción normativa de carácter procesal referida a la obligación de la carga de la prueba en el proceso laboral. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497¹; en sentido contrario, de no presentarse la

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo
Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado



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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

afectación a la citada norma procesal esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento respecto a la causal material amparada.

Cuarto: Que el derecho a la prueba es un derecho constitucional de carácter implícito que se encuentra acogido en el derecho al debido proceso contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual exige que el medio probatorio admitido, sometido al contradictorio y actuado, sea valorado adecuadamente y con la motivación debida por el órgano jurisdiccional. La vulneración del derecho a la valoración de la prueba aportada, se manifiesta por la falta de apreciación del material probatorio o por la valoración arbitraria y/o irracional, puesto que los medios probatorios deben ser valorados no en forma exclusiva o aislada sino en forma integral o conjunta y razonada de conformidad con el artículo 197° del Código Procesal Civil, empero en la resolución solo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión.

Quinto: La presunción de laboralidad en el nuevo proceso laboral.

La presunción de laboralidad debe ser entendida en el sentido de que declarada la presunción, el órgano jurisdiccional no debe abstenerse en la práctica de analizar los medios probatorios actuados en el proceso, ello con la finalidad de no soslayar el principio de adquisición procesal, examinando los medios probatorios destinados a destruir la presunción de laboralidad.

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Tratándose de una presunción relativa, se hace necesario por parte del juzgador un doble análisis: a) Por un lado al haberse invertido la carga de la prueba, le corresponde examinar los medios probatorios que puedan enervar la presunción y b) En caso de haberse destruido la presunción, analizar la causa conforme a la carga de la prueba ordinaria.

Sexto: En este contexto, si bien el numeral 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que si la parte demandante acredita la existencia de una prestación personal de servicios; en consecuencia, el juzgador debe presumir la concurrencia de los otros elementos (remuneración y subordinación) para la configuración de una relación laboral; cierto es, que dicha facilitación probatoria no implica una ausencia de probanza de parte del trabajador demandante, que por lo menos debe aportar indicios racionales de carácter laboral de la relación que invoca. En ese sentido y ateniendo a la nueva estructura del proceso judicial laboral prevista en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es necesario que los jueces actúen adecuadamente en la aplicación de la presunción de laboralidad, exigiendo verdaderos indicios a los trabajadores que la invoquen, pues no se trata de eximir de toda prueba al demandante sino solamente de facilitarle dicha actividad.

Sétimo: Del análisis de la decisión arribada por las instancias de mérito se verifica que la juez de la causa ha declarado la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, declarando la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el uno de enero de dos mil doce al siete de julio de dos mil catorce, sosteniendo la juzgadora que se encuentra acreditada la prestación personal de servicios del actor a favor de la demandada en razón a que: i) la demandada no ha logrado desvirtuar la presunción de laboralidad; ii) de los recibos por honorarios de fojas cinco a cuarenta y uno, así como de los documentos de fojas ochenta y dos a



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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

ochenta y nueve se verifica que se contrató al actor para que realice servicios periodísticos, asesoramiento y como Director de Prensa, servicios que no podían ser prestados de forma autónoma, sino sujetos a las directivas de la demandada, conforme se aprecia de los correos electrónicos de fojas cuarenta y dos a ochenta.

Octavo: De lo expuesto se advierte que no obstante haber admitido y actuado los medios probatorios ofrecidos por las partes; sin embargo, los mismos no han sido debidamente analizados por la juzgadora ya que no se verifica análisis respecto a que si en la prestación de los servicios prestados por el demandante en favor de la demandada, concurrió el elemento de la subordinación, aspecto que diferencia a un contrato de trabajo de un contrato de locación de servicios, el cual es entendido como la facultad del empleador de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario); toda vez que la juzgadora ha basado su decisión en el contenido de los correos electrónicos emitidos por la demandada, documentos que según refiere determinarían la prestación personal de los servicios brindados por el actor y con ello la concurrencia del elemento de la subordinación en la prestación de los servicios, sin emitir mayor análisis respecto al contenido y alcances de los citados correos. Decisión que ha sido confirmada por el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral de Lima.

Noveno: Resulta necesario que la juez de la causa, no solo verifique el elemento de la prestación personal de los servicios, sino además la presencia del elemento de la subordinación en la relación contractual mantenida entre las partes, componente laboral que se encuentra previsto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Siendo así, no se



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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

evidencia de los fundamentos de la Sentencia recurrida análisis de acuerdo a las reglas contenidas en los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. En ese orden de ideas expuesto, este Supremo Tribunal concluye que el Colegiado Superior, así como el juez de la causa han incurrido en *infracción normativa de los numerales 23.1 y 23.2 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*, deviniendo en **fundada** la causal procesal bajo análisis.

Décimo: Respecto de la causal de infracción normativa del primer párrafo del artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debem os señalar que al haberse declarado fundada la causal procesal, carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a la causal material denunciada.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Radio La Exitosa S.A.C**, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos doce a doscientos veinte; en consecuencia, **NULA** la Sentencia de Vista de fecha dos de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos a doscientos cuatro; e **INSUBSISTENTE** la Sentencia apelada de fecha seis de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta, que declaró fundada la demanda sobre desnaturalización de contrato; **ORDENARON** que el Juez de primera instancia expida nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta las directivas señaladas en la presente ejecutoria; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme al artículo 41° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso ordinario laboral seguido por



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

CASACIÓN LABORAL N° 608-2017

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

el demandante, **Manuel Lorenzo Tarazona Espinoza**, sobre desnaturalización de contrato; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

DES//aaa

Anexo 5. Casación laboral N° 321-2017, lima.

105014

CASACIÓN

El Peruano
Lunes 2 de abril de 2018

Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente.

³ La fecha de Publicación en el diario oficial El Peruano, es el uno de junio de dos mil quince.

C-1629169-403

CAS. LABORAL N° 321-2017 LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT. **SUMILLA:** Cuando se acredite una prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; ello conforme con el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Lima, siete de noviembre de dos mil diecisiete. **VISTA;** la causa número trescientos veintiuno, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; intervinendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo, con la adhesión de los señores (a) jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Rodríguez Chávez y De La Rosa Bedriñana; con el voto en minoría del señor juez supremo Rodas Ramírez; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl César Ortiz Celi, mediante escrito presentado el veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos cuarenta y ocho a setecientos sesenta y dos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda, **reformándola declaró infundada;** en el proceso ordinario laboral seguido con las codemandadas **Inmobiliaria Artubeli S.A.C. e Hildegarda Olivares viuda de Zacarías**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros. **CAUSALES DEL RECURSO:** Por resolución de fecha tres de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas noventa y siete a ciento dos, corregida a través de la resolución de fecha diez de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento cuatro a ciento cinco del cuaderno de casación, se declaró **precedente** el recurso de casación por las causales siguientes: **Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú e Infracción normativa del artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las causales denunciadas. **CONSIDERANDO: Primero: Antecedentes** a) Se aprecia de la demanda que corre en fojas cuatrocientos cuatro a cuatrocientos veintiuno, que el actor solicita el reconocimiento de vínculo laboral y como consecuencia de ello que las demandadas le abonen en forma solidaria la suma de ciento veintiocho mil noventa con 82/100 nuevos soles (S/.128,090.82) por reintegro de remuneraciones y beneficios sociales; más intereses legales, con costas y costos del proceso. b) El Juez del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima de la Corte Superior de Lima, mediante Sentencia de fecha ocho de mayo de dos mil quince, que corre en fojas seiscientos cincuenta y cuatro a seiscientos setenta y cinco, declaró fundada en parte la demanda y ordenó pagar a las codemandadas la suma de sesenta y cuatro mil setenta con 54/100 Nuevos Soles (S/.64,070.54), asimismo, declaró infundada en cuanto al extremo sobre reintegro de remuneraciones y exceso del monto demandado. Señala como principal argumento que del análisis conjunto de los medios probatorios y de lo expresado por las partes concluye que el vínculo jurídico que pretenden los codemandados fue para encubrir una verdadera relación laboral del demandante, por lo que en aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe declarar desnaturalizados los contratos verbales de locación de servicios quedando establecido por tanto, la existencia de una relación laboral entre las partes y, los contratos denominados locación de servicios deben ser considerados como contratos de trabajo y de plazo indeterminado, por lo que le corresponde a la parte demandante todos los beneficios y derechos laborales que a los de un trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728. c) El Colegiado de la Tercera Sala Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola declaró infundada, estableciendo como principal argumento que de los medios probatorios no se acredita la existencia de subordinación por parte del demandante, sino por el contrario se advierte una relación de naturaleza civil entre las partes, por lo que procede a revocar la sentencia apelada y reformándola la declara infundada. **Segundo: Infracción normativa** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a la norma jurídica en que incurre el Colegiado

Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56º, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de las relativas a normas de derecho procesal. **Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.** Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en **infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú**, relacionado al debido proceso. 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 39º de la Ley N° 294971, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, el recurso devendrá en infundado. **Cuarto:** Sobre la infracción **del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú**, es pertinente señalar que la citada norma establece lo siguiente: **"Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 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 (...)"**. **Quinto:** En cuanto a la infracción normativa denunciada, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) Derecho a un juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; **Sexto:** Concluyéndose que la afectación al debido proceso se configura cuando en su desarrollo no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han obviado o alterado actos de procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano jurisdiccional deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en clara trasgresión de la normatividad vigente y de los principios procesales. **Sétimo:** Esta Sala Suprema advierte, que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha ceñido a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia del debido proceso y de uno de sus elementos integrantes como es el derecho a una resolución debidamente motivada, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; en consecuencia, un parecer o criterio distinto al que ha quedado establecido, no puede ser causal para cuestionar el debido proceso y la motivación; asimismo, no se advierte la existencia de vicio alguno durante el trámite del proceso que atente contra las garantías procesales constitucionales. Por estas consideraciones, la causal denunciada deviene en **infundada**. **Octavo:** Declarada infundada la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú, corresponde emitir pronunciamiento por la siguiente norma material: **Infracción normativa del artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que establece lo siguiente: **"Artículo 4º.- 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"**. **Noveno:** Ahora bien, a efectos de emitir pronunciamiento, es menester señalar lo siguiente: Principio de la Primacía de la Realidad. En materia laboral, para establecer la existencia de un contrato de locación de servicios o de un contrato de trabajo, resulta imprescindible analizar el principio fundamental que distingue al contrato de trabajo, nos estamos refiriendo al **Principio de la Primacía de la Realidad**, que al decir, del juslaboralista Américo Plá Rodríguez, *"El significado que se atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que los que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa"*; ahora bien, este desajuste entre los hechos y la forma puede tener varias procedencias, tales como: **a)** resultar de una intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; **b)** provenir de un error; **c)** derivar de una falta de actualización de los datos; **d)** originarse en la falta de cumplimiento de requisitos formales. En este sentido, se puede establecer que las instituciones jurídicas se definen por su contenido y no por su denominación. De tal manera que el hecho de llamarse locación de servicios, a un contrato de trabajo propiamente dicho, no altera su

persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero⁹⁹. En igual línea de ideas se ha expresado GÓMEZ VALDEZ, al señalar que "El contrato de trabajo es el convenio elevado a protección fundamental, según el cual, un trabajador bajo dependencia se coloca a disposición de uno o más empleadores a cambio de una retribución, elevada, también, a idéntica protección fundamental."¹⁰⁰ **Décimo Primero:** De las definiciones dadas, se aprecia que los elementos constitutivos de esta clase de contrato son: a) la prestación personal de servicios, b) la remuneración; y, c) la subordinación. 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 de la rama laboral. **Décimo Segundo: Respecto al Contrato de Locación de Servicios.** En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764º del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual "el locador 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 sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios, ello aunado a lo que manifiesta Guillermo Cabanellas¹¹ "la locación de servicios puede convenirse entre dos personas sin que una de ellas tenga que abandonar su independencia personal, al someterse al derecho de dirección de la otra. El contrato de trabajo, en cambio, no se concibe sin la existencia de una dependencia jerárquica (...)". **Décimo Tercero:** 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 Nº 01846-2005-PATC¹², en la cual señala: "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 contrata (poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario) (...)". **Décimo Cuarto: Análisis del caso en concreto.** 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, es establecer la desnaturalización de los contratos de locación de servicios para ser considerados como contratos de naturaleza laboral y a plazo indeterminado. En mérito a ello, se concluye que la parte demandante no ha acreditado que las codemandadas hayan tenido la facultad de darle órdenes, instrucciones o directrices con relación a las funciones realizadas, esto es, no se aprecia el elemento de subordinación, siendo dicho elemento el más importante para acreditar una relación laboral entre las partes. Por lo que si bien se puede advertir que el demandante ha prestado servicios a las codemandadas; no obstante, la sola prestación no genera la existencia de una relación laboral en tanto que el numeral 23.2 del artículo 23º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo debe concordarse con el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, que requiere la intervención además de la prestación de servicios el de remuneración y subordinación. Asimismo, es de señalar que si bien se verifica que el actor tuvo una retribución económica, la misma fue en mérito a la obra y/o servicio específico y por periodos de tiempo determinados y requeridos por las codemandadas, aunado a ello, se tiene que en los recibos por honorarios no se aprecia regularidad en los montos otorgados ni en la periodicidad en cada una de las entregas a favor del demandante, así como también que los citados recibos no son correlativos entre sí. Siendo ello así, se determina que las labores realizadas por el demandante era de manera libre y autónoma no apreciándose que haya una relación laboral entre las partes, mas aun si de conformidad con el numeral 23.1 del artículo 23º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo corresponde a la parte que afirma un hecho probar sus afirmaciones, supuesto que en autos el actor no ha probado de manera fehaciente. En ese orden de ideas expuesto, la Sala Superior no ha incurrido en infracción normativa del artículo 4º del Decreto Legislativo Nº 728, deviniendo en infundado el recurso de casación. Por estas consideraciones: **FALLO: MI VOTO** es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Raúl César Ortiz Celi**, mediante escrito presentado

el veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos cuarenta y ocho a setecientos sesenta y dos; **SE NO CASE** la Sentencia de Vista de fecha nueve de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setecientos treinta y uno a setecientos cuarenta y cuatro; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con las codemandadas, **Inmobiliaria Artubeli S.A.C. e Hildegarda Olivares viuda de Zacarías**, sobre reconocimiento de vínculo laboral y otros; y los devolvieron. SS. RODAS RAMÍREZ

Ley Nº 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

² PLÁ RODRIGUEZ, "Los Principios del Derecho del Trabajo", pág. 256

³ DE FERRARI, Francisco, "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.

⁴ GÓMEZ VALDEZ, Francisco, "El contrato de Trabajo". Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.

⁵ CABANELLAS, Guillermo, Instituciones de Derecho de Trabajo, Tomo 1, pago 284. De fecha 20 de febrero de 2006.

Ley Nº 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

⁶ PLÁ RODRIGUEZ, "Los Principios del Derecho del Trabajo", pág. 256

⁷ DE FERRARI, Francisco, "Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Depalma, Buenos Aires, 1969, Volumen II, p. 73.

⁸ GÓMEZ VALDEZ, Francisco, "El contrato de Trabajo". Parte General. Tomo I. Lima, Editorial San Marcos, p. 109.

⁹ CABANELLAS, Guillermo, Instituciones de Derecho de Trabajo, Tomo 1, pago 284. De fecha 20 de febrero de 2006.

C-1629169-404

CAS. LABORAL Nº 382-2016 LIMA

Reconocimiento de vínculo laboral y otros. PROCESO ORDINARIO NLPT. Lima, cuatro de diciembre de dos mil diecisiete. **VISTO** y **CONSIDERANDO: Primero:** El recurso de casación interpuesto por el Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales del Poder Judicial, mediante escrito presentado con fecha doce de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos setenta y ocho a doscientos ochenta y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiséis de octubre de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos setenta y cuatro, que confirmó la Sentencia apelada de fecha once de agosto de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos once a doscientos veintitrés, que declaró fundada en parte en parte la demanda, cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: i) La infracción normativa, y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. **Tercero:** Asimismo, la parte recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **Cuarto:** Mediante escrito de demanda, que corre en fojas veintiséis a treinta y seis, subsanada en fojas ciento cuarenta y cinco, se aprecia que la demandante pretende el reconocimiento de su vínculo laboral a plazo indeterminado por desnaturalización de sus contratos para servicio específico desde el uno de diciembre de mil novecientos noventa y siete; más el pago de los beneficios sociales que le pudieran corresponder entre los que se encuentran el Bono por función jurisdiccional. **Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36º de la Ley Nº 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la entidad impugnante no consintió la resolución



Anexo 6. Casación laboral N° 29838-2018, arequipa.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°29838-2018

AREQUIPA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

SUMILLA. La prestación de servicios subordinada y remunerada determina la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen laboral de la actividad privada; razonamiento al cual se puede arribar por aplicación del artículo 23, inciso 2, de la Ley N°29497 - Ley Procesal del Trabajo.

Lima, uno de setiembre
de dos mil veintidós.-

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

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

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por **el demandado Estudio Salinas & Tamayo Abogados Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada**, contra la sentencia de vista de fecha tres de octubre de dos mil dieciocho, en el extremo que **revoca** la sentencia apelada de fecha ocho de junio de dos mil dieciocho, en el extremo que declara infundada la demanda de pago de beneficios sociales por reconocimiento de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada; y **reformándola** declara **fundada en parte**, en consecuencia, **ordena** el pago de **S/ 29,255.47 soles** por compensación por tiempo de servicios, vacaciones no gozadas e indemnización vacacional, gratificaciones y reintegro de remuneraciones, así como la entrega de certificado de trabajo a la demandante.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°29838-2018

AREQUIPA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

Por resolución suprema de fecha quince de enero de dos mil veintiuno, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto, por las siguientes causales:

- (i) **Infracción normativa procesal del artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú.** Refiere que la Sala Superior emite pronunciamiento sobre la relación laboral que ha existido a partir del 15 de febrero de 2012, a pesar de no haber sido reclamado en la demanda.

- (ii) **Infracción normativa material del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR).** Señala que la Sala presume la existencia de un contrato de trabajo y ordena el pago de derechos laborales, sin tener en cuenta el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en tanto no existe medio probatorio alguno que acredite subordinación directa por parte de la demandada.

III. CONSIDERANDO

PRIMERO. La demandada denuncia la **inaplicación, por parte del *Ad quem*, del artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú**, aduciendo que la sentencia de vista contiene motivación incongruente. Al respecto, el Tribunal Casatorio haciendo un nuevo control de la denuncia de infracción procesal efectuada por la recurrente, advierte que esta no amerita un pronunciamiento de fondo, en tanto no satisface los requisitos de procedibilidad previstos en el artículo 36 de la Ley N° 29497 - Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT). Esta decisión se adopta en el marco de la técnica estándar de control posterior



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°29838-2018

AREQUIPA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497

procesal¹, que habilita al órgano jurisdiccional a realizar un reexamen del acto procesal expedido cuando se advierta un error en la calificación del mismo; situación que se presenta en este caso, pues del recurso de casación formulado por la demandada, se advierte que la denuncia gira en torno a la infracción del principio de congruencia procesal; sin embargo, esta denuncia no tiene incidencia o materialidad en el sentido de la decisión de la sentencia de vista, es decir, no se demuestra la incidencia directa de la infracción normativa en el resultado del proceso, a pesar que el artículo 36, inciso 3, de la LPT exige la observancia, por parte del recurrente, de dicho presupuesto de procedencia del recurso de casación.

SEGUNDO. En efecto, anótese que si bien en el considerando 6.1 de la citada resolución se advierte que el *Ad quem* refiere: “(...) la accionante se encontraba sujeta a un contrato de naturaleza indeterminada bajo los alcances del régimen laboral de la actividad privada a partir del quince de febrero de dos mil doce (...)”, lo cierto es que tal error no infringe el principio de congruencia procesal, en tanto la conclusión que se desprende de la recurrida es que el contrato de la actora ha tenido vigencia del 03 de marzo de 2014 al 30 de setiembre de 2016, siendo, sobre la base de dicho récord laboral, que se han liquidado los beneficios sociales amparados a favor de la demandante. De ahí que la denuncia de infracción al artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú, debe ser declarada **infundada**.

TERCERO. Ahora, sobre la infracción de **inaplicación del artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, el Tribunal advierte el mismo error en la calificación del presente recurso, que el

¹ Así, por ejemplo, la calificación de la demanda se puede realizar en varios momentos, esto es, en el momento mismo que la ley dispone su calificación, en el saneamiento y hasta en la expedición de sentencia. De igual manera, el control de recurso de apelación puede realizarse en dos momentos: al momento en que el juez emisor de la decisión recurrida, concede el recurso impugnatorio y en el momento que el tribunal superior califica el recurso de apelación. Y si bien no hay regulación expresa sobre el posterior control procesal en el recurso de casación, lo cierto es que la propia dialéctica y dinámica del proceso así lo aconseja, porque el acto de calificación del recurso de casación está sujeto a cualquier error. Por ende, siguiendo la misma técnica estándar del Código Procesal Civil, es posible hacer un control excepcional al resolver el fondo, cuando se advierta palmaria inconsistencia en la calificación del recurso.



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°29838-2018

AREQUIPA

**PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497**

identificado en la infracción procesal; pues, el juicio de que está probado o no la subordinación en la prestación de servicios de la actora, como argumento del recurso de la demandada, no corresponde al control casatorio sino al de la Sala Superior, en tanto la casación tiene como objeto el control del razonamiento jurídico efectuado por la instancia de mérito sobre la aplicación e interpretación correcta del derecho, mas no de la valoración probatoria efectuada por la Sala Superior.

CUARTO. A mayor abundamiento, anótese que en el caso de autos no puede predicarse una infracción normativa en torno al elemento subordinación descrito en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL), porque la sentencia de mérito ha aplicado e interpretado de manera correcta los artículos 4 y 9 de la LPCL, en la medida que la Sala Superior ha logrado justificar de manera adecuada y suficiente las premisas fácticas, en virtud a las cuales, concluye que la prestación de servicios realizada por la demandante no ha tenido carácter autónomo, sino dependiente.

QUINTO. En efecto, para determinar el carácter subordinado de la prestación de servicios, la Sala Superior ha establecido como hechos probados los siguientes: **a)** La demandada establecía las actividades que la actora debía realizar; **b)** La demandada informaba a la demandante, que la falta de pago de sus honorarios profesionales, tenía por motivo el no haber presentado “hojas de control”, “informes de trabajo”, “acreditación de objetivos”, entre otros; **c)** La demandada disponía la evaluación profesional del “recurso humano” (dicha evaluación comprendía a la demandante); **d)** La demandada notificó a la actora la impartición de tres directivas para su observancia: (i) evaluación semanal de desempeño laboral, (ii) horario de trabajo y (iii) uso adecuado del papel proporcionado al prestador de servicios para sus actividades; **e)** La demandada



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°29838-2018

AREQUIPA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497

OCTAVO. Es más, anótese que toda esta discusión propuesta por la demandada en su recurso de casación, en puridad, carece de relevancia jurídica, porque desde el año 2010 rige en el Perú la presunción de laboralidad, prevista en el artículo 23.2 de la LPT², la cual tiene por objeto facilitar la prueba en conflictos donde parte del objeto de prueba consiste en determinar la naturaleza laboral de los servicios; técnica procesal que se justifica plenamente en nuestro entorno social y económico, considerando que el 76.1% del empleo en el Perú es informal³, en cuya coyuntura la presunción de laboralidad manda un mensaje al mercado de trabajo, para el respeto y la observancia de las normas laborales, el trabajo decente y las buenas prácticas de la observancia de las normas laborales, propugnadas por la Organización Internacional de Trabajo⁴.

NOVENO. En dicho contexto, la regla del artículo 23.2 de la LPT impone al Juez el deber de dar por cierto la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado con la mera demostración de la prestación del servicio, por lo que, en puridad, el discernimiento sobre los indicios de laboralidad para acreditar subordinación, constituye un componente que sobreabunda en el análisis probatorio en el presente caso, dado que el citado dispositivo normativo establece, por el contrario, como carga del demandado al que se le atribuye la condición de empleador, la prueba en contrario de la presunción, esto es, la autonomía que eventualmente propugne o pretenda esgrimir. A partir de lo expuesto, la denuncia de infracción al artículo 9 de la LPCL, deviene en **infundada**.

² Dicha disposición normativa establece que "Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario".

³ Así el Informe Técnico del 02 de junio de 2022, del Instituto Nacional de Estadística e Informática, señala que: "En el año móvil abril 2021-marzo 2022, la tasa de empleo informal del país, fue de 76,1% (...)".

⁴ En efecto, la Organización Internacional de Trabajo ha señalado que: "Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente - creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social - se convirtieron en elementos centrales de la nueva agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, y será un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente están ampliamente presentes en las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas".



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N° 29838-2018

AREQUIPA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 29497

solicita a la actora y a otros prestadores de servicios, informar la fecha en que gozarán de su descanso vacacional y el periodo al que corresponde; **f)** La accionante presta servicios en oficina de la demandada; **g)** La demandada proporciona material a la actora (hojas de control, tinta, files, libros de planilla para procesos judiciales) para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales; y **h)** A la actora se le asigna dirección electrónica con el dominio de la demandada.

SEXTO. Estos elementos fácticos determinados por la Sala Superior, y sobre los cuales esta instancia no tiene facultad de controlar (verificar si es correcta o no el sentido dado a cada medio probatorio), justifican plenamente el juicio de subsunción realizado por la instancia de mérito, no solo del artículo 4 de la LPCL, sino también del artículo 9 de la citada norma, porque este último dispositivo normativo importa el desarrollo de uno de los elementos del contrato de trabajo previsto en el artículo 4 de la LPCL, en tanto expresa los rasgos de la subordinación, esto es, la dirección del empleador en la organización de las labores, la reglamentación de las labores, el control en la ejecución de las actividades del prestador de servicios, la facultad de introducir cambios en las condiciones laborales (días, horas de trabajo, forma y modalidad de la prestación de las labores) y la de sancionar disciplinariamente el incumplimiento de las obligaciones laborales.

SÉTIMO. Entonces, se puede precisar que el artículo 9 de la LPCL resulta ser la norma que resuelve el caso, en la medida que es el parámetro normativo correcto e idóneo que justifica el juicio de subsunción, pues el objeto litigioso del presente caso radica, esencialmente, en determinar si existe un contrato de trabajo, lo que supone descartar la tesis de la demandada respecto a la existencia de un trabajo autónomo.



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°29838-2018

AREQUIPA

PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

PROCESO ORDINARIO - LEY N°29497

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por **el demandado Estudio Salinas & Tamayo Abogados Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha tres de octubre de dos mil dieciocho; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Jessika Patricia Ortiz Echegaray contra el Estudio Salinas & Tamayo Abogados Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada, sobre Pago de Beneficios Sociales y otros; **y los devolvieron**. Integra esta Sala el Señor Juez Supremo Ato Alvarado, por licencia de la Señora Jueza Suprema Cabello Matamala. **Ponente Señor Castillo León, Juez Supremo.-**

S.S.

CASTILLO LEÓN

VERA LAZO

AMPUDIA HERRERA

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

ERFR / DRO



Anexo 7. Declaración jurada de autenticidad de tesis.



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo DEYSI ALEXANDRA LOAIZA LUICHO
, identificado con DNI 70261972 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ LA PRESUNCION DE LABORALIDAD Y SU APLICACION EN LAS CASACIONES EMITIDAS

POR LA CORTE SUPREMA

” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 02 de JUNIO del 2025

FIRMA (obligatoria)



Huella



Anexo 8. Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo DEYSI ALEXANDRA LOAIZA LUICHO
identificado con DNI 70261972 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

“ LA PRESUNCION DE LABORALIDAD Y SU APLICACION EN LAS CASACIONES EMITIDAS
POR LA CORTE SUPREMA ”

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 02 de JUNIO del 20 25

FIRMA (obligatoria)



Huella