



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: BUSTAMANTE
DEL CASTILLO WILBER / Servicio
Digital
Fecha: 20/09/2024 09:24:38, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: YALAN LEAL
JACKELINE / Servicio Digital
Fecha: 23/09/2024 08:54:10, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: ATO ALVARADO
MARTIN EDUARDO / Servicio
Digital
Fecha: 24/09/2024 13:07:42, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: YANGALI
IPARRAGUIRRE Gino Ernesto
FAU 20159981216 soft
Fecha: 20/09/2024 08:06:13, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Secretario De Sala -
Suprema: CACERES PRADO
ALVARO EFRAIN / Servicio Digital
Fecha: 15/10/2024 14:50:19, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

SUMILLA. Cuando se invoque la condición de trabajador y alegue la existencia de una contratación laboral encubierta vía contrato civil, mercantil o de otra naturaleza distinta a la laboral, el órgano jurisdiccional tiene el deber de analizar la configuración de los elementos esenciales del contrato de trabajo a la luz del plexo normativo que compone el estatuto de protección laboral, aplicando los principios constitucionales laborales y la presunción de laboralidad en el marco del sistema dinámico de cargas probatorias regulado en el artículo 23 de la Ley N.º 29497.

Lima, ocho de agosto del dos mil veinticuatro

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

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

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Luis Eduardo Ramos Llanos**, contra la sentencia de vista de fecha doce de julio de dos mil veintiuno, que **confirma en parte** la sentencia apelada, la cual declara **fundada en parte** la demanda, **ordena** la reposición del actor por despido incausado en su puesto de trabajo de obrero en la función de chofer u otro similar, con lo demás que contiene.



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

II. CAUSAL DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

La causal declarada procedente es la siguiente: **Infracción normativa del artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO. El estatuto de protección laboral en nuestro país

El recurso de casación plantea como problema jurídico determinar cuándo se puede concluir en la existencia de una relación laboral indeterminada y continua en el tiempo; ello, en el marco de la regulación normativa sustantiva y procesal peruana. Para resolverlo, iniciamos nuestro razonamiento haciendo referencia a lo regulado en el artículo 22 de la Constitución que reconoce el derecho al trabajo como derecho fundamental, en los siguientes términos: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de la realización de la persona”¹, y en el artículo 23 de la misma Carta Magna, según el cual, el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado y “[...] Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador [...]”.

SEGUNDO. Asimismo, el artículo 26 de la Constitución *acoge* el principio de igualdad sin discriminación, el principio de irrenunciabilidad de los derechos y el principio protector, los que deben ser plenamente garantizados en toda relación laboral, en tanto prescribe:

¹ El Tribunal Constitucional sobre el derecho al trabajo ha señalado lo siguiente: “El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa” (STC 1124-2001-AA/TC, fundamento 12).



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

TERCERO. La principal manifestación de la protección constitucional antes citada viene a ser la presunción de laboralidad regulada en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR – en adelante LPCL- que establece:

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

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse de 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”.

Así pues, la presunción de laboralidad desarrolla –y concreta- principios que integran el estatuto de protección laboral, como es el principio de primacía de la



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

realidad, **el principio de continuidad**, el principio de causalidad; razón por la cual, es concebida por la doctrina² como:

“[...] el instrumento diseñado por los ordenamientos laborales, desde su etapa germinal, para solventar este tipo de inconvenientes, facilitando a quienes alegan su exclusión ilícita del terreno laboral la acreditación de la subsistencia de un vínculo de este tipo”, por tanto, es válido identificarla como “una manifestación más del carácter tutelar del Derecho del Trabajo”.

CUARTO. Sobre el principio de primacía de la realidad, el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 1944-2002-AA/TC, ha señalado que:

“[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

Resulta claro hasta aquí, que elucidar un hecho prefiriendo lo que ocurre en la realidad y pretiriendo las formas es para la jurisdicción del trabajo, un imperativo constitucional y legal. Sobre el principio de continuidad y causalidad en la contratación laboral, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el sentido que:

“[...] el régimen laboral peruano se rige, entre otros, por el principio de causalidad, en virtud del cual la duración del vínculo laboral debe ser garantizada mientras subsista la fuente que le dio origen. En tal sentido, hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido.” (STC 1397-2001-AA/TC, fundamento).

² Sanguinetti Raymond, Wilfredo. La presunción de laboralidad: una pieza clave para el rearme institucional del derecho del trabajo en el Perú. Laborem N°3. octubre de 2021. Página 43-44.



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

QUINTO. Estos principios constitucionales laborales que integran el estatuto de protección laboral consagrados expresamente en la *norma normarum*, como lo evidencia la doctrina jurisprudencial vinculante citada, vienen a ser los parámetros que inspiran la elaboración, interpretación y aplicación de las normas de índole laboral. Así lo establece también el Tribunal Constitucional en la STC 008-2005-AI/TC, al señalar que los principios constitucionales laborales son:

“[...] **reglas rectoras** que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, **amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos**, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas” (fundamento 20).

Y es que el contrato de trabajo, dada su naturaleza, amerita un estatuto de protección especial, de carácter tuitivo a favor del trabajador, debido a la existencia de disparidad *estructural*³ entre las partes contractuales: el trabajador y el empleador. Nuestra Constitución consagra, pues, un principio tuitivo a favor del trabajador que se infiere de las propias normas constitucionales laborales (artículo 23 y 26 de la Constitución) y que son consecuencia inexorable del principio del Estado social y democrático de derecho que se desprende del artículo 43 y 3 de la Constitución (STC 1121-2001-AA/TC, fundamento 12, b).

SEXTO. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Conforme al citado artículo 4 de la LPCL, tres son los elementos esenciales del contrato de trabajo: **i)** la prestación personal de servicios, **ii)** la remuneración y,

³ Estructural, en tanto se replica o repite cada vez que se configura el supuesto de hecho que regula el contrato de trabajo.



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

iii) la subordinación. Lo que significa que, en tanto y 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).

Sobre la **prestación personal de servicios**, el artículo 5 de la LPCL establece que los servicios deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador persona natural; es decir, se configura este elemento esencial del contrato de trabajo con la comprobación de una prestación de servicios realizada de forma directa por una persona natural.

Sobre la **remuneración**, como segundo elemento esencial del contrato de trabajo, el artículo 6 de la LPCL, establece que la remuneración viene a ser el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Es decir, en tanto se trate de un pago en contraprestación al servicio prestado de forma personal, este tendrá la condición de remuneración, siempre que sea de libre disposición del trabajador, independiente de la forma o la denominación en la que se otorgue dicho pago. Es decir, a este pago podría denominársele salario, destajo, básico, comisión, etcétera, lo cual será irrelevante porque si se comprueba que es una contraprestación al servicio prestado de forma directa y subordinada por una persona natural, entonces se considerará remuneración.

La **subordinación**, es el elemento delimitador de la protección que brinda el derecho del trabajo, dado que en su ausencia, las normas protectoras carecen de eficacia: Según el artículo 9 de la LPCL, se configura cuando el trabajador



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

presta sus servicios bajo dirección de su empleador, lo cual ocurre, entre otros supuestos, cuando este último reglamenta las labores (lugar, horario, forma y modalidad de la prestación de servicios, etcétera), cuando dicta las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas o cuando sanciona disciplinariamente al trabajador ante una infracción o incumplimiento de las obligaciones a su cargo. En otros términos, hay un trabajo subordinado cuando el empleador dirige, fiscaliza y sanciona al trabajador.

SÉTIMO. Es oportuno también enfatizar que, la subordinación es el elemento que distingue al contrato de trabajo de otras modalidades de contratación de naturaleza civil o mercantil. En efecto, como indica la doctrina, “la subordinación es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción, de un lado, y dirección, del otro, son los dos aspectos centrales del concepto. La subordinación es la propia del contrato de trabajo (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), ya que en las prestaciones de servicios reguladas por el derecho civil o mercantil existe autonomía (en los contratos de locación de servicios y de obra, según los artículos 1764 y 1771 del Código Civil, respectivamente)”⁴.

OCTAVO. Facilitación probatoria y presunción de laboralidad

Sobre la base de los elementos esenciales del contrato de trabajo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), a través de la Recomendación número 198, desarrolla en el numeral 13, los indicios de laboralidad o de la existencia de una relación laboral, en los siguientes términos:

⁴ NEVES MUJICA, Javier (2018). Introducción al derecho del trabajo. Cuarta edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, p. 35.



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“[...] el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; **que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad**, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”

NOVENO. El establecimiento y/o regulación de indicios de laboralidad, en la recomendación 198 –OIT-, obedece a la necesidad de facilitar la determinación de la existencia de un contrato de trabajo (numeral 11⁵), bajo la lógica de la disparidad entre las partes que celebran el contrato de trabajo, en el marco del

⁵ El numeral 11 de la Recomendación 198 de la OIT, prescribe:

“11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

- (a) Admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;*
- (b) Consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y*
- (c) Determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes”.*



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

cual el trabajador viene a ser una persona natural, que trabaja para obtener una remuneración, que por lo general viene a ser la única fuente principal de ingreso, y lo hace subordinándose al empleador, quien tiene facultades para dirigir, fiscalizar e incluso sancionar disciplinariamente al trabajador.

DÉCIMO. Esta disparidad justifica el establecimiento y/o uso de herramientas o técnicas jurídicas que facilitan la comprobación de los elementos esenciales del contrato de trabajo, tales como: el principio de facilitación probatoria (*numeral 11 literal (a) de la Recomendación 198 de la OIT*) o la presunción de laboralidad (*numeral 11 literal (b) de la Recomendación 198 de la OIT*), ambas acogidas en nuestro ordenamiento positivo, específicamente en el artículo 23.2 de la Ley N.º 29497-Ley Procesal del Trabajo –en adelante LPT-, según el cual:

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

DÉCIMO PRIMERO. Entonces, la carga probatoria del trabajador se limita a la acreditación del elemento del contrato de trabajo de mayor accesibilidad probatoria, esto es, la prestación de servicios que activa la presunción de laboralidad que venimos analizando, por la cual se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y continuo; y, revierte la carga al empleador, quien debe desvirtuar la relación laboral que se presume, acreditando la existencia de una relación contractual distinta y discontinua en el tiempo.

Este sistema dinámico de cargas probatorias se sustenta en el principio de facilitación probatoria que, en atención a la hiposuficiencia probatoria del trabajador, establece:



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

“[...] un conjunto de conceptos, criterios, ideas fundamentales o líneas directrices que informan a las normas de prueba, en particular, y al instituto de la prueba, en general, al interior de los procesos sociales (aquellos en los que se presenta con marcada intensidad cierta protección a la parte débil de la relación laboral), participando además en la interpretación de aquellas y configurando la posición axiomática del juzgador. Este principio, compensador de las dificultades probatorias que afronta la parte débil, dibuja un mecanismo que no se contenta con acoger por favor o gracia la pretensión deducida por la parte que protege. Si se protege a la parte débil (compensando su insuficiencia) no es por congraciarse con ella, sino porque no sería posible, de otro modo, impartir justicia [...]”⁶.

DÉCIMO SEGUNDO. Así pues, el sistema procesal contiene reglas que coadyuvan a la correcta valoración de los hechos y la prueba dirigida a la construcción de la premisa menor del silogismo aplicable al caso, pues el principio de facilitación probatoria en su aspecto dinámico **“(...) vincula a los deberes y facultades del órgano jurisdiccional en relación al trámite probatorio;** y están ordenadas gravitadamente hacia la función valorativa judicial que se dibuja, en consecuencia, a favor de la parte débil. En ese sentido, **los caminos favorables a la búsqueda de la verdad,** en este aspecto del principio, serían los siguientes tres. **Primero, el fomento a la utilización de presunciones simples (...)** **Segundo, un manejo dúctil de la carga de la prueba (...)** **Y tercero, la reducción de la medida de la prueba o grado de prueba suficiente** y necesario para fijar un cuadro fáctico dentro de la libre apreciación de la prueba sobre todo en los supuestos de extrema dificultad probatoria.⁷”

⁶ Paredes Palacios, Paúl. Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral. Ara Editores. Primera Edición 1987. Lima. Página 329.

⁷ Op. Cit 7. Página 332.



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO TERCERO. En esa tesitura, cuando se invoque la condición de trabajador y alegue la existencia de una contratación laboral encubierta vía contrato civil, mercantil o de otra naturaleza distinta a la laboral, el órgano jurisdiccional tiene el deber de analizar la configuración de los elementos esenciales del contrato de trabajo a la luz del plexo normativo que compone el estatuto de protección laboral, aplicando los principios constitucionales laborales y la presunción de laboralidad en el marco del sistema dinámico de cargas probatorias regulado en el artículo 23 de la LPT.

DÉCIMO CUARTO. Solución del caso en concreto

En este proceso el demandante postula la existencia de relación laboral continua con la demandada desde el 06 de enero del 2019 hasta el 13 de noviembre del 2019, y, la instancia de mérito determinó probatoriamente que está acreditada la prestación de servicios en forma personalísima del demandante como chofer desde el 18 de enero del 2019 hasta el 13 de noviembre del 2019; quedando así satisfecha la carga probatoria del actor porque, al haber acreditado su prestación de servicios a favor de la demandada, activó la presunción de laboralidad a su favor, por la cual, no solo se presume la existencia de un contrato de trabajo entre las partes sino también un vínculo continuo en el tiempo.

Ahora, corresponde al empleador desvirtuar referida presunción, para lo cual, debe acreditar no solo que existió una relación contractual no laboral, sino también que esa relación fue discontinua en el tiempo o, en todo caso, la celebración válida de contrato de trabajo modal que justifica la contratación temporal del demandante.



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DÉCIMO QUINTO. En este proceso la teoría del caso de la demandada consiste en que el demandante prestó servicios en los meses de enero, febrero, abril, abril, mayo y junio del 2019; y, la sustenta probatoriamente en el informe de su área de logística y las órdenes de servicios, pero éstos –como lo determinó la instancia- no acreditan la real naturaleza de la contratación del demandante ni su verdadero récord laboral, precisamente, por ser los documentos formales cuestionados en este proceso por el actor, quien postula la existencia de una relación laboral en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Entonces, como la existencia de una relación contractual autónoma entre las partes es una situación fáctica que no ha sido determinada probatoriamente por la instancia de mérito, **concluimos que entre las partes existió una relación laboral a plazo indeterminado y continua en el tiempo**; máxime cuando se determinó probatoriamente la existencia de indicios de laboralidad advertidos por la instancia de mérito, tales como:

- Existencia de un lugar determinado por la demandada para prestar servicios porque el demandante siempre se desempeñó como chofer (hecho consignado en las órdenes de servicio y recibos por honorarios);
- Demandante cumplía un horario de trabajo (hecho consignado en el informe emitido por el asistente de arquitectura);
- Demandante informaba las actividades realizadas al jefe de logística y servicios auxiliares de la entidad demandada, las cuales consistían en: “trabajos como chofer de la unidad vehicular 00-4758 a diversos como el traslado de personal a distintas obras que viene ejecutando la Municipalidad de Yanahuara como también traslado de materiales entre



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

otros, y otros encargos de mi jefe superior.” (funciones consignadas en los informes presentados por el demandante);

- Demandada ponía a disposición del demandante el vehículo que empleaba para realizar sus funciones como chofer, es decir, le otorgaba su herramienta de trabajo (hecho consignado en las órdenes de servicio y recibos por honorarios).

DÉCIMO SEXTO. Por tanto, cuando la Sala Superior concluye que entre las partes no existió relación laboral por todo el periodo pretendido, sino que el demandante prestó servicios en 10 periodos discontinuos incurre **en evidente infracción al artículo 4 de la LPCL**, porque en atención a los hechos probados, efectúa un incorrecto juicio de subsunción, pues acreditada la prestación personal de servicios del demandante se presume una relación laboral a plazo indeterminado y continua en el tiempo.

Por estas razones, **se declara fundada la causal material del recurso de casación del demandante**; en consecuencia, corresponde casar la sentencia de vista, y, actuando en sede de instancia, confirmar la sentencia de primera instancia en el extremo que concluye en la existencia de una relación laboral entre las partes **de forma continua** desde el 18 de enero del 2019 hasta el 13 de noviembre del 2019.

IV. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Luis Eduardo Ramos Llanos**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha doce de julio de dos mil veintiuno, y **actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la sentencia



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

**CASACIÓN N.º 22735-2022
AREQUIPA
REPOSICIÓN Y OTRO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

apelada que declara **fundada en parte** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra la Municipalidad Distrital de Yanahuara, sobre reposición y otro; y *los devolvieron*. **Ponente Señor Castillo León, Juez Supremo.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALAN LEAL

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

bmcg/bjhv