



ALERTA LABORAL

Corte Suprema

La supervisión del cumplimiento del servicio no desnaturaliza, por sí sola, la locación de servicios

Casación N° 24775-2019-Lima Este



Conoce aquí más detalles.

Antecedentes

El presente caso se inició con la demanda interpuesta por un prestador de servicios que realizaba labores de reparto y recojo de encomiendas para una empresa.



El demandante solicitó que se reconociera la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, alegando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios celebrados con la empresa. Asimismo, solicitó una indemnización por despido arbitrario y el pago de beneficios sociales.

1

En primera instancia,

El Juzgado declaró fundada en parte la demanda y reconoció la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado entre el 15 de marzo de 1996 y el 2 de noviembre de 2016. Como consecuencia, ordenó a la empresa al **pago por conceptos como CTS, gratificaciones, vacaciones, utilidades e indemnización por despido arbitrario.**

2

En segunda instancia,

La Sala Superior de Justicia confirmó dicha decisión, modificando únicamente el monto que debía abonar la empresa. Frente a este pronunciamiento, la empresa interpuso **recurso de casación, el cual fue declarado procedente por dos causas:**



1. **Infracción normativa del numeral 3 del artículo 139** de la Constitución Política del Perú, vinculada con el debido proceso y la debida motivación de las resoluciones judiciales.

2. **Interpretación errónea del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728**, referido a la presunción de existencia de un contrato de trabajo cuando concurren prestación personal de servicios, remuneración y subordinación.

Análisis de la Corte Suprema

La Corte Suprema recordó que para determinar la existencia de una relación laboral deben concurrir tres elementos esenciales: **prestación personal, remuneración y subordinación.**



La Corte identificó que el demandante realizaba sus actividades utilizando **vehículos de su propiedad**, asumía los gastos de combustible y mantenimiento e incluso, en algunas oportunidades, los repartos los realizaba su hijo o sobrino.



Se verificó que los pagos eran realizados mediante **recibos por honorarios** y correspondían a montos variables, vinculados a los servicios efectivamente realizados.



Asimismo, **no se acreditó que el prestador estuviera sujeto a horarios predeterminados, controles de asistencia, medidas disciplinarias o mecanismos de supervisión permanente por parte de la empresa.** Por el contrario, podía organizar autónomamente la prestación del servicio y recurrir al apoyo de terceros.



El aspecto más relevante radica en que las cláusulas contractuales que facultaban a la empresa para verificar el cumplimiento del servicio o supervisar su resultado **no constituían, por sí mismas, manifestaciones de subordinación laboral**, sino facultades propias de toda relación contractual civil, orientadas a verificar la correcta ejecución del servicio.

Interpretar estas facultades como una expresión del poder de dirección laboral **desnaturalizaría la distinción entre un contrato de trabajo y una prestación autónoma de servicios**, pues la supervisión del cumplimiento de las obligaciones contractuales no implica, por sí sola, la existencia de subordinación.



La Corte concluyó que no se encontraban acreditados los elementos que configuran una relación laboral y que **la prestación desarrollada tenía naturaleza civil**. Por tanto, declaró fundado el recurso de casación interpuesto.



A tener en cuenta:

Para declarar la desnaturalización de un contrato de locación de servicios, deben concurrir los tres elementos esenciales: **prestación personal, remuneración y subordinación.**



La ausencia de mecanismos de subordinación es fundamental para la validez del vínculo civil (Inexistencia de controles de asistencia, inexistencia de medidas disciplinarias y supervisión permanente, etc.).

La supervisión del servicio no equivale, por sí sola, a subordinación. La Corte precisa que, las facultades contractuales destinadas a verificar el cumplimiento del servicio o supervisar sus resultados son compatibles con una relación civil, siempre que estén orientadas a comprobar la correcta ejecución de lo contratado y no impliquen el ejercicio del poder de dirección laboral.

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



Ary Alcántara

aalcantara@osterlingfirm.com



Joyce Cieza

jcieza@osterlingfirm.com



Patricia Medina

lmedina@osterlingfirm.com



Sonia Alcántara

salcantara@osterlingfirm.com



Fernanda Monty

fmonty@osterlingfirm.com



Hanae Nakaya

hnakaya@osterlingfirm.com