



**GÁLVEZ &  
DOLORIER**  
ABOGADOS

EXPERTOS EN DERECHO  
TRIBUTARIO Y LABORAL

**RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA  
EN JULIO DE 2024 CON RELEVANCIA EN  
MATERIA LABORAL**

## Índice

### A. Precedentes Administrativos Vinculantes (7 de julio de 2024):

1. Resolución de Sala Plena N° 012-2024-SUNAFIL/TFL
2. Resolución de Sala Plena N° 013-2024-SUNAFIL/TFL
3. Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL

### B. Precedente Administrativos Vinculantes (27 de julio de 2024):

1. Resolución de Sala Plena N° 015-2024-SUNAFIL/TFL

### C. Jurisprudencia relevante de LA Corte Suprema de julio 2024:

1. Casación N° 23563-2021-LIMA
2. Casación N° 11581-2020-LIMA
3. Casación N° 15077-2021-LIMA

### D. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional de julio 2024:

1. Sentencia del Expediente N° 01818-2022-PA/TC



# 1. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 012-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 18/06/2024 - Publicada: 07/07/2024)

Sobre la delimitación del número real de trabajadores afectados con las conductas objeto de investigación

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p><b>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 012-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p>(Considerandos 6.5, 6.12, 6.13 y 6.15)</p>	<p>Sobre la delimitación del número real de trabajadores afectados con las conductas objeto de investigación</p>	<p>No es razonable –ni proporcional– que durante las actuaciones inspectivas y la posterior etapa instructiva – dentro del procedimiento administrativo sancionador – se acuda a una lectura muy superficial del contenido de la información disponible por la interoperatividad institucional existente, lejos de determinar de manera fehaciente cuántos fueron los reales afectados con las conductas objeto de investigación.</p> <p>La interposición de una sanción sin haberse identificado correctamente la identidad y, con ello, el número de trabajadores afectados —elemento sustancial para la determinación de la cuantía de la multa a imponer— genera serios cuestionamientos a la aplicación de la potestad sancionadora en los casos analizados por la inspección del trabajo y por los órganos sancionadores de la SUNAFIL.</p> <p>La versión N° 02 de la “Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/ INII - Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, confiere a la Sub Intendencia de Resolución la potestad de estimar la suficiencia del Informe Final de Instrucción, pudiendo disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere estrictamente indispensables para resolver el procedimiento (literales “c” y “g” del punto 6.4.2.4 de la Directiva en mención).</p> <p>La falta de una correcta determinación de los trabajadores afectados atendiendo a las condiciones identificadas durante las actuaciones inspectivas de investigación – y complementadas durante la etapa instructiva - conlleva a una afectación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; incurriéndose además en un supuesto de indebida motivación de las infracciones impuestas o a imponer.</p>

## 2. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 013-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 09/05/2024 - Publicada: 02/06/2024)

### Sobre el deber de colaboración de los consorcios con la inspección del trabajo

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p><b>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 013-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p>(Considerandos 6.61, 6.69 y 6.70)</p>	<p>Sobre el deber de colaboración de los consorcios con la inspección del trabajo</p>	<p>El Consorcio es responsable de ejecutar las prestaciones derivadas del deber de colaboración hacia la labor inspectiva (tales como la entrega de información a requerimientos efectuados por la inspección del trabajo o no asistir a las comparecencias debidamente notificadas, comportamientos exigibles y que son objeto de reproche en el presente caso).</p> <p>Sostiene que el consorcio no puede ser descartado a priori como un ente que, en el ámbito de las relaciones laborales, no puede comportarse como empleador. Por tanto, pese a las precauciones contractuales, societarias y documentales laborales, cuando el consorcio actúe como empleador ejerciendo facultades de dirección sobre los trabajadores a su cargo, se efectúa la aplicación del principio de primacía de la realidad.</p> <p>La inspección de trabajo esta plenamente facultada a requerir información a un Consorcio si se establece una hipótesis razonable sobre su comportamiento como empleador al existir uso de las facultades organizadora, fiscalizadora y disciplinaria —siendo la primera de ellas especialmente relevante— todo lo cual reposa en la exigibilidad del deber de colaboración del mismo consorcio hacia la inspección del trabajo.</p>

### 3. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 014-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 19/06/2024 - Publicada: 07/07/2024)

#### Sobre los rasgos de laboralidad que evidencian subordinación

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p><b>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 014-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p>(Considerandos 6.14, 6.15, 6.16, 6.17, 6.18, 6.21, 6.22, 6.23 y 6.24)</p>	<p>Sobre rasgos de laboralidad que evidencian subordinación</p>	<p><u>Son rasgos de laboralidad cuando:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Se verifica que concurren los tres elementos de una relación de naturaleza laboral.</li><li>- Se observe que las funciones y actividades realizadas por las personas afectadas, guarden una relación estrecha con la actividad principal de la empresa inspeccionada.</li><li>- Se advierte que parte de los servicios relacionados con la actividad principal de la empresa inspeccionada son: reclutamiento y capacitación de recursos humanos, y educación, los cuales, justamente, coinciden con las labores que brindaban las personas afectadas, de acuerdo a lo apreciado en sus contratos de locación de servicios: por un lado, “actividades de asesoría administrativa”, específicamente de “reclutamiento” y, por otro, labores de “educación”, “clases de inglés”.</li><li>- Las labores habituales y de carácter permanente, que estén relacionados con la actividad principal de la empresa constituyen rasgo sintomático de laboralidad, por tanto, no corresponden a un contrato civil.</li><li>- La cláusula de exclusividad que impone el sujeto inspeccionado, no es una obligación en los contratos de locación de servicios, pues, la naturaleza de los mismos implica que puedan prestar servicios de manera independiente y con varios clientes.</li><li>- La introducción en el contrato de locación de servicios de un pacto de exclusividad cuyo incumplimiento califica como causal de término de la relación contractual. Evidencia que la exclusividad es un claro rasgo de laboralidad, deduciéndose de esta forma la existencia del elemento de subordinación laboral.</li></ul>

# 1. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 015-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 04/07/2024 - Publicada: 27/07/2024)

## Sobre acumulación de procedimientos administrativos sancionadores

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p><b>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 015-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p><b>(Considerandos 6.10, 6.11, 6.13, 6.16 y 6.17)</b></p>	<p>Sobre acumulación de procedimientos administrativos sancionadores</p>	<p>Los procedimientos administrativos contenidos en la Ley General de Inspección de Trabajo o el Reglamento General de Inspección de Trabajo, así como al ejercicio de la actividad administrativa de fiscalización del sistema de inspección del trabajo, deben observar, necesariamente, lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (LPAG), salvo que exista una norma específica que otorgue mayores beneficios a los administrados, en cuyo caso se aplicará tales normas en lugar de la norma común. Asimismo, toda actuación de la Administración Pública debe ser acorde con los principios y el contenido de la LPAG.</p> <p>La existencia de múltiples procedimientos sancionadores iniciados por un mismo denunciante contra un mismo empleador invocando la misma conducta infractora, contraviene el principio de razonabilidad administrativa. De observarse lo expuesto, el órgano administrativo a cargo, deberá evaluar si es física y jurídicamente posible la aplicación de la acumulación de procedimientos.</p> <p>En ese sentido, para determinar la procedencia de la acumulación de procedimientos en el sistema de inspección laboral, se debe verificar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Identidad del sujeto inspeccionado,</li><li>b) Conexidad de los hechos de investigación,</li><li>c) Identidad de los sujetos afectados, y</li><li>d) Unidad del órgano administrativo competente.</li></ul> <p>Finalmente, la Administración Pública debe evaluar y analizar si los procedimientos están a cargo de un mismo órgano administrativo, es decir, cuando dicha competencia corresponda que sea ejercida a través de una sola intendencia regional de la SUNAFIL. En caso contrario al tratarse al tratarse de distintos órganos administrativos (carácter suprarregional) no será posible la acumulación.</p>

# 1. CASACIÓN N° 23563-2021 emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

Sobre la remuneración suficiente, debe garantizarse el otorgamiento de una remuneración equitativa y suficiente.

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el reintegro de remuneraciones e incidencias a consecuencia de una nueva escala salarial.</li> <li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por una entidad edil contra sentencia de vista que confirma fundada en parte la demanda.</li> <li>- Se declara Infundado el recurso de casación.</li> </ul>	<p>La remuneración suficiente, prevista en el artículo 24 de la Constitución Política, se garantiza cuando el empleador cancela al trabajador la remuneración mínima que ha sido establecida por el Estado o la que ha sido regulada en fuente de origen colectivo o unilateral en el centro de trabajo, atendiendo a los factores económicos, sociales y otros.</p>	<p>La Corte Suprema hace la precisión que el derecho fundamental a la remuneración es un componente esencial del contrato de trabajo, la misma que encuentra protección por norma especial, constitucional y supranacional. En virtud de ello, se garantiza el derecho del trabajador a percibir una remuneración equitativa y suficiente.</p> <p>Sostiene conforme a la teoría del caso del demandante que el componente del derecho a la remuneración que es objeto de denuncia, es el de suficiencia, entendida como la remuneración que satisfaga sus necesidades y las de su familia. <b><u>Indica que la suficiencia de una remuneración esta asociada al establecimiento de remuneraciones mínimas, las cuales no deben entenderse de manera estricta como la remuneración mínima vital, sino que la misma puede ser establecida - en forma mejorada- por los propios actores del contrato de trabajo a través de la negociación colectiva o la decisión unilateral del empleador.</u></b></p> <p>En el caso de autos, la entidad Edil sostiene que la obtención de la nueva categoría salarial tiene como fuente un convenio colectivo cuya duración era solo de un año, por tanto no le corresponde lo pretendido. La Corte Suprema verifica que la implementación de escala salarial para el personal obrero, no tuvo como fuente un convenio colectivo; sino más bien, a la Resolución N° 1095-2004-RASS la cual en su contenido hace referencia a su vocación de permanencia. Por tanto, la obtención de la nueva categoría CAS es permanente y conforme a derecho.</p> <p>La Sala Suprema recalca que las normas de orden presupuestal no pueden soslayar la existencia del contrato de trabajo y, por ende, la obligación de pago de remuneraciones equitativas y suficientes, así como el pago de los beneficios sociales; entender lo contrario importaría vaciar de contenido a la garantía contenida en el artículo 23 de la Constitución Política.</p>

## 2. CASACIÓN N° 11581-2020-LIMA emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

Respecto a los requisitos de validez de un contrato modal de suplencia.

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Es posible la variación de funciones de un trabajador contratado por contrato modal de suplencia</p> <p>- Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante contra sentencia de vista que revoca la sentencia apelada la cual declaró fundada la demanda y, reformándola declara infundada la demanda en todos sus extremos.</p> <p>- Se declara infundado el recurso de casación.</p>	<p>Será válido el contrato modal por suplencia que cumpla con especificar: i) el trabajador estable de la empresa; ii) las razones que originan la suspensión de su contrato de trabajo; y, iii) la plaza liberada en la cual es contratado el trabajador suplente.</p>	<p>La Corte Suprema cita, el artículo 61° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), la cual define al contrato modal de suplencia como aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo, tomando en cuenta que su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias.</p> <p>Asimismo, constata lo referido por el Tribunal Constitucional en el Exp. 02796-2012- AA/TC, indicando que existirá fraude a la Ley (desnaturalización de contrato modal de suplencia) cuando el trabajador suplente desde un inicio no desempeña el puesto del trabajador sustituido para el cual fue contratado, sino otro puesto o cargo de trabajo. En consecuencia, la Corte Suprema deduce que, la causa objetiva que justifica la validez del contrato modal de suplencia consiste en la sustitución de un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por causa justificada establecida por ley. Por lo tanto, será válido el contrato modal por suplencia que cumpla con especificar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i) El trabajador estable de la empresa;</li> <li>ii) Las razones que originan la suspensión de su contrato de trabajo; y,</li> <li>iii) La plaza liberada en la cual es contratado el trabajador suplente.</li> </ol> <p>En ese tenor, en ejercicio del poder de dirección el empleador puede realizar acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. <b><u>Ello faculta a poder asignar otras funciones al trabajador, siempre que el trabajador suplido no regrese a su plaza permanente por haber concluido el motivo que originó la suspensión de su contrato de trabajo.</u></b> En ese sentido, la Corte Suprema da prioridad a la verificación de la causa objetiva del contrato de suplencia, lo cual no colisiona con el poder de dirección manifestado en la verificación de que la demandada encomendó otras funciones al trabajador demandante.</p>

### 3. CASACIÓN N° 15077-2021-LIMA emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

#### Respecto a los alcances de la aplicación de beneficios de un pacto colectivo.

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si una trabajadora con contrato desnaturalizado puede acceder a los beneficios de un convenio colectivo celebrado por un sindicato minoritario.</li> <li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por una entidad edil contra sentencia de vista que revoca en parte la sentencia apelada la cual declaró infundada pretensiones de la demanda y, reformándola declara fundada la misma.</li> <li>- Se declara Infundado el recurso de casación</li> </ul>	<p>Los beneficios de un convenio colectivo, aun cuando se hayan pactado en una de sus cláusulas su aplicación solo para los afiliados, también resulta aplicable por extensión a aquellos trabajadores que, por su contratación precaria o por la existencia de simulación y/o fraude a la ley, no estuvieron en condiciones de afiliarse a la organización sindical, tal es el caso de los trabajadores que suscriben contratos civiles para encubrir una relación laboral, así como de aquellos que están arbitrariamente contratados en un régimen laboral que no les corresponde.</p>	<p>La Corte Suprema inicia resaltando que el convenio colectivo es fuente normativa del derecho al trabajo y tiene fuerza vinculante dentro del ámbito de lo concertado, esta fuerza vinculante alcanza no solo a las partes que lo celebran sino también a aquellos en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. Asimismo, indica que existe representatividad de todos trabajadores cuando se trata de un sindicato mayoritario, por tanto, los efectos del convenio colectivo alcanzan no solo a los afiliados, sino también a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación, conforme al artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Sin embargo, cuando exista más de un sindicato minoritario en la misma empresa, sin que estos se hayan puesto de acuerdo sobre la representatividad de los trabajadores al momento de la negociación colectiva, en dichos casos cada sindicato minoritario únicamente representará a sus afiliados.</p> <p>En el caso de autos, la Sala al reconocer los beneficios colectivos a la accionante, lo hace bajo la lógica que la demandante, aun cuando no se encontraba afiliado a la organización sindical de representatividad limitada, era una trabajadora que estaba imposibilitada de afiliarse, dada la precariedad laboral a la que se encontraba sujeta por disposición del empleador, quien motu proprio decidió someterlo a una locación de servicios y CAS, cuando en los hechos era una trabajadora obrera indeterminada sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 728. En ese sentido, el hecho que estemos ante un sindicato minoritario, termina siendo irrelevante, pues, se verificó que la recurrente se encontraba imposibilitada de afiliarse a una organización sindical.</p> <p>Por lo tanto, no resulta exigible a la trabajadora demandante la afiliación a la organización sindical que celebró el convenio colectivo cuyos beneficios se pretenden en este proceso, pues ello no solo significaría validar una conducta fraudulenta del empleador dirigida a eludir la aplicación de las normas legales y convencionales que reconocen derechos a favor del trabajador demandante, sino que, además, se vulneraría el artículo 23 de la Constitución, según el cual ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o bajar la dignidad del trabajador.</p>

# 1. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N° 01818-2022-PA/TC

Sobre el “Fuero Maternal”, la desvinculación (despido o no renovación del contrato) de trabajadora gestante se dará siempre y cuando se demuestre causal objetiva.

ANTECEDENTES	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde reposición por vulneración de derechos fundamentales de la madre trabajadora.</li><li>• Se trata del recurso de agravio constitucional interpuesto contra Sentencia de vista, que revocó la sentencia apelada, la cual declaró fundada la demanda y, reformándola declara infundada la misma.</li><li>• <b>Fallo:</b> Se declara fundada la demanda al haberse acreditado vulneración del derecho al trabajo, y principio de igualdad y no discriminación.</li></ul>	<p><b>Descripción fáctica de la pretensión:</b> La recurrente es trabajadora (CAS), sostiene que presto servicios de forma ininterrumpida por 15 meses, superando el periodo de prueba, y además que la duración de dicho contrato era vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, siendo cesada sin motivo alguno, mediante Memorándum de fecha 26 de octubre de 2020. Sostiene además que la entidad edil tenía conocimiento de su estado de gestación (7 meses de embarazo) conforme carta que remitió a su empleador; razón por la cual debe ordenarse su reposición.</p> <p><b>Fundamentos de la parte demandada:</b> Refiere que debió agotarse la vía administrativa; que la actora no adquirió estabilidad, pues fue cesada con 87 días de haber ingresado a laborar; y que a la fecha del despido no informo sobre su embarazo, sino después de haber sido comunicado su cese.</p> <p><b>Fundamentos del Tribunal Constitucional al ordenar la reposición de la trabajadora CAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• El tribunal advierte la falta de regulación normativa sobre la protección de la maternidad respecto al régimen CAS; indica que si bien recientemente se ha emitido la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, esta norma conforme los establece su reglamento esta dirigida al régimen laboral de la actividad privada del sector privado.</li><li>• En ese entendido el Tribunal precisa que: <i>“En los casos de no renovación del contrato de trabajo, no se presenta alguna situación que comprometa la cláusula de prohibición del despido (...)”</i>. Es decir, es completamente valido la desvinculación de la relación laboral cuando se trate del cese del vínculo laboral por el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo.</li><li>• Sin embargo, de la interpretación conjunta de los artículo 2.2° y 4° de la Constitución, no puede avalarse que la decisión de no renovar el contrato puede obedecer, sin más, a la condición de la madre trabajadora.</li></ul> <p><b>Puntos de la Sentencia a tener en cuenta:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• No se puede desvincular a trabajadora gestante (sea por despido o no renovación de contrato) por motivos vinculados con la condición de que se encuentra embarazo o en periodo de lactancia.</li><li>• La protección a la madre gestante no se agota al culminar el periodo de lactancia; pues, si el empleador decide culminar la relación laboral, sea por no renovación del contrato o por despido, ha de acreditar que su decisión no se motiva en la maternidad de la trabajadora, sino en una causal objetiva.</li><li>• Conforme a la protección reforzada que otorga la constitución, no es exigible comunicar al empleador el embarazo, pues el convenio 183 de la OIT, suscrito por el Perú, establece que la protección es de carácter objetivo. Es decir, basta que la trabajadora demuestre que se encuentra en estado de gestación para que opere una suerte de “fuero maternal”.</li></ul>

Cualquier duda o comentario que tenga en relación con los Precedentes Vinculantes que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: [estudio@gydabogados.com](mailto:estudio@gydabogados.com)



**GÁLVEZ &  
DOLORIER**  
ABOGADOS