



**GÁLVEZ &  
DOLORIER**  
ABOGADOS

EXPERTOS EN DERECHO  
TRIBUTARIO Y LABORAL

# **RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN AGOSTO DE 2024 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL**

# ÍNDICE

## A. Precedentes Administrativos Vinculantes:

1. [Resolución de Sala Plena N° 016-2024-SUNAFIL/TFL \(Prohibición de compensar o sustituir la licencia de maternidad y lactancia\)](#)
2. [Resolución de Sala Plena N° 017-2024-SUNAFIL/TFL \(La carga de la prueba en la calificación de actos de hostilidad\)](#)

## B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

3. [Casación Laboral N° 3752-2021-Del Santa \(Rendimiento deficiente como causal de despido\)](#)
4. [Casación Laboral N° 12942-2021-La Libertad \(La entrega de información falsa como causal de despido\)](#)
5. [Casación Laboral N° 5990-2023-Selva Central \(La embriaguez del trabajador como causal de despido\)](#)
6. [Casación Laboral N° 1419-2021-Lima \(Criterios sobre indemnización vacacional\)](#)
7. [Casación Laboral N° 3241-2021-Arequipa \(Presunción legal de horas extras\)](#)
8. [Casación Laboral N° 10406-2022-Cajamarca \(Alcances del derecho de libertad sindical\)](#)
9. [Casación Laboral N° 8612-2021-Lima \(El convenio colectivo como herramienta de autorregulación\)](#)
10. [Casación Laboral N° 30280-2022-Lima \(Desnaturalización del contrato de locación de servicios\)](#)
11. [Casación Laboral N° 3104-2021-La Libertad \(Desnaturalización de contrato de tercerización de servicios\)](#)
12. [Casación Laboral N° 3000-2021-Lambayeque \(Desnaturalización de contrato de tercerización\)](#)
13. [Casación Laboral N° 41767-2022-Lima \(Indemnización por daño moral derivado de un despido arbitrario\)](#)
14. [Casación Laboral N° 682-2023-Ucayali \(Indemnización de daños y perjuicios derivado de enfermedad profesional\)](#)
15. [Casación Laboral N° 8794-2022-Piura \(Homologación remunerativa\)](#)
16. [Casación Laboral N° 13843-2022-Piura \(Homologación remunerativa\)](#)
17. [Casación Laboral N° 14958-2021-Lima \(Precisión del plazo para demandar actos de hostilidad\)](#)

## C. Jurisprudencia relevante de las Salas Superiores:

18. [Sentencia de Vista N° 0512-2024 \(La inviolabilidad de las comunicaciones como derecho fundamental del trabajador\)](#)



# 1. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 016-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 04/07/2024 -

Publicada: 03/08/2024)

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p><b>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 016-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p>(Considerandos 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25 y 6.26)</p>	<p>La vulneración del principio de buena fe procedimental y la prohibición de compensar o sustituir por el empleador las licencias de maternidad y/o lactancia materna</p>	<p>En los casos que se advierta que los administrados han presentado medios probatorios, bajo el amparo de que constituyen nueva prueba o que estos desestimarían la conducta imputada, pero que, en realidad no cumplen con dicha finalidad, se considerará que este administrado ha incurrido en un acto de mala fe procedimental.</p> <p>Por otra parte, el artículo 1° de la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, prohíbe que la licencia por lactancia sea objeto de cualquier tipo de compensación; constituyendo además una infracción tipificada en el artículo 25.16 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.:</p> <p><i>“Artículo 1.- Del objeto de la Ley</i></p> <p><i>1.1 La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad. En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, <b>en ningún caso será materia de descuento.</b></i></p> <p><i>1.2 La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo precedente.</i></p> <p><i>1.3 <b><u>El derecho que por la presente Ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.</u></b>” (énfasis añadido)</i></p> <p>En torno al descanso por maternidad, si bien es cierto, el marco normativo sobre la materia (Ley N° 26644 y su Reglamento), no especifica expresamente que es inviable su compensación, con el pago de horas extras, por ejemplo, no puede perderse de vista que su regulación, como lo precisa nuestro Tribunal Constitucional, constituye un mecanismo que: <i>“busca asegurar la viabilidad del embarazo, así como la salud de la madre y de la persona por nacer; y, con posterioridad al nacimiento, está destinado a favorecer la lactancia, afianzar el vínculo materno filial y desarrollar un puerperio normal”</i> (Expediente N° 04154-2016-PA/TC-PUNO).</p> <p>Atendiendo a ello, esta Sala considera que resulta contrario a la finalidad de la regulación del descanso por maternidad, y a las bases constitucionales del mismo, convalidar un acuerdo de compensación de este tipo.</p>

## 2. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 017-2024-SUNAFIL/TFL (Emitida: 09/07/2024 -

Publicada: 03/08/2024)

RESOLUCIÓN	MATERIA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p><b>RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 017-2024-SUNAFIL/TFL</b></p> <p>(Considerandos 6.28, 6.29, 6.30 y 6.39)</p>	<p>La carga de la prueba de la Administración en la calificación de actos de hostilidad laboral</p>	<p>En primer lugar, resulta necesario que la inspección del trabajo determine si es un ejercicio lícito o no del <i>ius variandi</i> o si el comportamiento analizado en este caso —el traslado del centro habitual de labores acompañado de una política destinada a amortizar los posibles perjuicios que esta pudiera causar al trabajador desplazado— es una conducta subsumible en el <i>ius variandi</i> lícito o si no es tal caso. La inspección de trabajo y la Autoridad Sancionadora deben evaluar o desarrollar una motivación dirigida a cuestionar, por ejemplo, la entrega y goce de ciertas compensaciones a favor de los trabajadores desplazados; o que aun habiendo sido otorgados tales contraprestaciones, ellas hubieran resultado inadecuadas en su cuantía (para amilanar o afrontar las nuevas condiciones de trabajo a los que ha sido sometido) o si simplemente no fueron idóneas para compensar el efecto generado por la medida empleada.</p> <p>Siguiendo la línea resolutive del Tribunal y en virtud del principio de verdad material, sobre la Administración recae la carga probatoria de verificar plenamente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones (esto es, la determinación de multas u obligaciones al sujeto inspeccionado). Para estos fines, la autoridad fiscalizadora debe adoptar todas las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración, con la participación indispensable del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, conforme a Ley.</p> <p>Por tanto, no todo cambio en las condiciones de trabajo implica <i>prima facie</i> un comportamiento hostil del empleador susceptible de responsabilidad administrativa. Por ello, para calificar un ejercicio del <i>ius variandi</i> como un acto hostil, es necesario, que la inspección de trabajo y el órgano administrativo a cargo del procedimiento sancionador realicen una adecuada motivación que desvirtúe el Principio de Presunción de Licitud del sujeto inspeccionado.</p> <p>Por tanto, las denuncias requieren de una investigación y corroboración mínima, que considere las pruebas directas o indirectas disponibles, contraprueba y una investigación jurídica de parte del inspector de trabajo que, cuando sea satisfactoria, derrote la presunción de licitud y permita subsumir los hechos investigados en una norma sancionadora.</p>

### 3. Casación Laboral N° 3752-2021-Del Santa emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

#### El rendimiento deficiente del trabajador como causal de despido

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde la reposición de la trabajadora producto de un despido fraudulento, el pago de remuneraciones devengadas, CTS e intereses legales.</p> <p>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. contra sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.</p> <p>- Se declara Infundado el recurso de casación.</p>	<p><b>Sumilla:</b> Entiende este Tribunal que la causal de rendimiento deficiente del trabajador no puede constituir una causal que de manera arbitraria pueda establecer el empleador; sino que está sujeta a ciertas reglas y a la observación del principio de razonabilidad.</p>	<p>La Corte Suprema establece que la causal de rendimiento deficiente del trabajador no puede constituir una causal que de manera arbitraria pueda establecer el empleador; sino que está sujeta a ciertas reglas y a la observación del principio de razonabilidad.</p> <p>En este sentido, por ejemplo, el establecimiento de metas que el trabajador debe cumplir cada mes, en principio resulta razonable cuando ello ha sido establecido de manera concreta en el contrato. No obstante, puede dejar de serlo, cuando de manera sistemática estas metas son incrementadas progresivamente, hasta el punto de que el trabajador tenga dificultades para alcanzarlas. Un mecanismo como este, tiene que ser analizado cuidadosamente, en cuanto podría servir de instrumento para encubrir despidos arbitrarios de los trabajadores.</p> <p>De esta manera, para establecer o interpretar un supuesto de rendimiento deficiente (termino indeterminado) debemos acudir a ciertas concreciones y a la Jurisprudencia comparada. En este sentido, entre otros, debemos establecer que se han precisado seis requisitos de rendimiento deficiente (ineptitud) como causal de despido (Sentencia 6/2013). De acuerdo con ello, la ineptitud sobrevenida debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ser verdadera y no simulada.</li> <li>- Ser general, referirse al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no únicamente relativa a alguna de sus aspectos.</li> <li>- Determinar aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión.</li> <li>- Referirse al trabajador y no a los medios materiales o de trabajo.</li> <li>- Resultar permanente y no meramente circunstancial.</li> <li>- Afectar a las tareas de la prestación laboral y no a la realización de trabajos distintos.</li> </ul> <p>A lo anterior, añade que se debe constatar un resultado defectuoso del trabajo desarrollado, una disminución cualitativa y cuantitativa del rendimiento del trabajador, y que ese resultado [...] obedezca a causas exógenas al mismo.</p>

## 4. Casación Laboral N° 12942-2021-La Libertad emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### La entrega de información falsa como causal de despido

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde la reposición del trabajador por haber sido objeto de un despido fraudulento y la indemnización por daños y perjuicios por conceptos de lucro cesante y daño moral.</li> <li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Chimú Agropecuaria S.A. sentencia de vista que confirma fundada la demanda.</li> <li>- Se declara Infundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> La entrega de información falsa no puede ser equiparable al incumplimiento de un compromiso asumido por el trabajador, dada la naturaleza distinta de ambos supuestos fácticos.</p>	<p>La conducta desarrollada por el demandante por el cual fue objeto de despido se encuentra señalada en las cartas de pre aviso de despido y de despido, y se resume básicamente en que el demandante se comprometió (a través de una declaración jurada) a no criar ninguna clase de aves (gallos de pelea, gallinas, patos, pavos, palomas, pericos, loros) en el domicilio que consignó ante la demandada.</p> <p>Al respecto, el Colegiado Supremo comparte la conclusión arribada por la instancia de mérito en el sentido de que un compromiso refleja una acción de no hacer, frente al supuesto de hecho detallado en el dispositivo normativo – artículo 25 literal del TUO del D. Leg. 728 (entrega de información falsa) – que por el contrario representa una acción positiva (hacer), por lo que, ambas figuras distan y no pueden ser equiparadas, dada su naturaleza distinta, por lo que, al imputarse la comisión del incumplimiento del compromiso asumido por el demandante, esta acción colisiona directamente con el principio de tipicidad, lo que trae como consecuencia, que el despido en cuestión sea fraudulento.</p>

## 5. Casación Laboral N° 5990-2023-Selva Central emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### La embriaguez del trabajador como causal de despido

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde declarar la nulidad de la carta de preaviso de despido y la carta de despido; así como la reposición en el cargo de operador de mina más el pago de sus remuneraciones y CTS.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Richard Otilio Galindo Reymundo contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda.</li><li>- Se declara Infundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> No se configura el despido ilegal cuando la terminación del vínculo laboral se ha basado en hechos realmente ocurridos y que configuran falta grave causal de despido; ello sobre actos que transgreden los deberes esenciales</p>	<p>La demandada, mediante carta de preaviso del 20 de noviembre del 2021 y carta de despido del 7 de diciembre de 2021, ha despedido al actor por las faltas graves estipuladas en los literales a), e) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR; atribuyéndole principalmente que, se le ha encontrado en el campamento de Aynamayo con signos aparentes de haber consumido alcohol.</p> <p>El demandante, en su carta de descargos, señala sustancialmente que la imputación es infundada por que al momento en que ocurrió el hecho se encontraba fuera del horario de trabajo, entrándose en su descanso.</p> <p>El Supremo Tribunal advierte que el demandante con su recurso de casación pretende que se analice de manera repetida que la falta atribuida no se realizó en su horario laboral sino en su horario de descanso y en una locación distinta al área de trabajo, sin embargo, como también lo han señalado las instancias de mérito, el centro de trabajo viene a ser la unidad de producción con organización específica en el que se encuentra comprendido el lugar de trabajo y además las instalaciones como el campamento, comedor, etc. Encontrándose establecido por ende que la falta grave atribuida (que no es materia de análisis pues el demandante no niega su comisión) si bien fue realizada en el campamento minero de Aynamayo, este también viene a ser parte del centro de trabajo por lo que a consideración de este Supremo Colegiado la teoría del caso del actor no tiene sustento.</p>

## 6. Casación Laboral N° 1419-2021-Lima emitida por la Cuarta Sala de Derecho

### Constitucional y Transitoria

#### Crterios sobre la indemnización vacacional

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales por concepto de vacaciones adquiridas y no gozadas e indemnización vacacional de los periodos 1986 a 1987 a 2014-2015.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Corporación Financiera de Desarrollo S.A. contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera que declara fundada la demanda.</li><li>- Se declara Infundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> En cuanto al descanso vacacional remunerado, que es el descanso que se regula en la norma cuya constitucionalidad se cuestiona, la normativa infra constitucional ha establecido que el trabajador tiene en el régimen común – derecho a treinta días (30) calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; no obstante, el ejercicio de ese derecho está condicionado, además, al cumplimiento de un récord vacacional por parte del trabajador.</p>	<p>La Corte Suprema establece que la correcta interpretación del artículo 23, inciso c), del Decreto legislativo 713 implica que en caso el trabajador haya hecho uso de parte del descanso vacacional (por lo menos 15 días o, incluso 7 días) no corresponde el pago de indemnización, por lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) La ley sobre descansos vacacionales permite que en un año el trabajador reduzca su descanso vacacional a 15 días y ello no le causa perjuicio, por lo que no le corresponde indemnización. En efecto, si un trabajador acuerda la reducción de su descanso y sólo descansa de manera efectiva 15 días, quiere decir que para el legislador, tomar un descanso físico de 15 días no le causa perjuicios, pues en caso contrario no se permitiría la reducción del descanso vacacional. En consecuencia, en los años que el trabajador descansó por lo menos 15 días, no corresponde aplicarle la sanción, consistente en el pago de una indemnización.</li><li>b) Adicionalmente, la norma sobre vacaciones permite la acumulación de descansos vacacionales y que en un determinado año, el trabajador sólo pueda gozar 7 días de descanso. En consecuencia, si el trabajador hizo uso efectivo de por lo menos 7 días del descanso vacacional de manera oportuna, no corresponde el pago de indemnización vacacional.</li><li>c) La norma contenida en el inciso c) del artículo 23 del Decreto Legislativo 713, no establece que corresponda el pago de indemnización de manera fraccionada y, por el contrario, se refiere a la indemnización equivalente a una remuneración mensual.</li></ol> <p>Cuando el legislador ha establecido pagos proporcionales lo ha establecido de manera expresa; así por ejemplo, en el pago de la indemnización por despido expresamente se señala que procede por fracciones. En el caso de la indemnización vacacional, no se ha previsto el pago por fracciones de mes.</p>

## 7. Casación Laboral N° 3241-2021-Arequipa emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### Presunción legal de horas extras

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el pago de horas extras, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y utilidades al trabajador.</li> <li>- Se trata de los recursos de casación interpuestos por el demandante Zenón Mujica Chuquitapa y la demandada Sociedad Minera Cerro Verde S.A. contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia que declara fundada en parte la demanda.</li> <li>- Se declaran infundados los recursos de casación.</li> </ul>	<p><b>Sumilla:</b> El juez debe presumir la realización de horas extras si comprueba la permanencia del trabajador en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o después de la hora de salida, salvo prueba en contrario.</p>	<p>La Corte Suprema establece que el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR regula una presunción legal o <i>iuris tantum</i> en virtud de la cual el juez debe presumir la realización de horas extras si comprueba la permanencia del trabajador en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o después de la hora de salida, salvo prueba en contrario. Esta prueba en contrario recae en hombros del empleador, quien deberá demostrar la existencia de causas objetivas y razonables que desvirtúen la referida presunción. Hacemos referencia al sujeto que asume la carga de la prueba en contrario únicamente para efectos de resaltar quien asume las consecuencias de la improbanza de "la prueba en contrario", por lo que, a la luz del artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, si está probado que el trabajador permaneció antes y/o después de la jornada en el centro de trabajo, la demanda de pago de horas extras será fundada si el empleador no desvirtúa objetiva y razonablemente la referida presunción.</p> <p>Asimismo, el Colegiado Supremo hace referencia a lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, según el cual:</p> <p style="text-align: center;"><i>"Artículo 18. El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo."</i></p> <p>De la norma en mención se advierte que, si el trabajador permanece en el centro de trabajo fuera de la jornada laboral, pero realiza actividades distintas a la labor efectiva, entonces dicho tiempo no se considerará sobretiempo u horas extras. En tal virtud, la prueba en contrario al que hace referencia el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, implica la acreditación de actividades distintas a la labor efectiva durante el tiempo que el trabajador permaneció en el centro de trabajo fuera de la jornada laboral.</p>

## 8. Casación Laboral N° 10406-2022-Cajamarca emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### Alcances del derecho a la libertad sindical

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el reconocimiento de un vínculo laboral, el cumplimiento de los pactos colectivos, la nivelación de sueldo en base a los incrementos remunerativos vía pactos colectivos, el pago de beneficios laborales vía negociación colectiva, entre otros.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Irma Marleny Huamán Zambrano contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.</li><li>- Se declaró fundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo</p>	<p>En primer lugar, la Corte Suprema establece que la "mayor representatividad sindical" establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, personificar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales.</p> <p>Luego, el Colegiado Supremo refiere que el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010- 2003-TR, debe ser interpretado de modo que el convenio colectivo alcance a los trabajadores que se hayan visto imposibilitados de afiliarse al sindicato por afectación de su derecho a la sindicalización activa.</p> <p>Finalmente, el Tribunal Supremo sostiene que cuando el convenio colectivo ha sido suscrito por un sindicato de representación limitada, los efectos del mismo no pueden ser extendidos a los trabajadores que no están sindicalizados. Ante ello, la excepción empleada antes, indica que los trabajadores impedidos de sindicalizarse serán beneficiados. No obstante, ello impide que ese beneficio se extienda también al periodo en el cual, el trabajador ya tenía la condición de obrero a plazo indeterminado. Por tal motivo, la cláusula delimitadora importa un límite que no puede ser alterado.</p>

## 9. Casación Laboral N° 8612-2021-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### El convenio colectivo como herramienta de autorregulación

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el pago de vacaciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, diferencial de remuneraciones y beneficios colectivos a la trabajadora, además determinar si corresponde la nivelación de su remuneración.</p> <p>- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad de Barranco contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.</p> <p>- Se declaró infundado el recurso de casación.</p>	<p><b>Sumilla:</b> El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.</p>	<p>En primer lugar, la Corte Suprema establece que a partir de la vigencia del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, los trabajadores bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, se les reconoce el derecho a constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén estas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público; por lo tanto, no existe ningún impedimento legal desde el 27 de julio del año 2011, para que los trabajadores asignados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios puedan ejercer su derecho a la sindicalización.</p> <p>Si bien se podría concluir que, a la demandante no le correspondería los beneficios convencionales plasmados en los convenios colectivos correspondientes al periodo contratado mediante contratos administrativos de servicios, del 2011 en adelante, por no haber estado afiliado al Sindicato de Obreros Municipales de Barranco – SOMUN Barranco a la fecha de suscripción de los convenios materia de controversia; se advierte que de un inicio estuvieron desnaturalizados los contratos tanto de locación de servicios como los Contratos Administrativos de Servicios; por lo que 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 rebajar la dignidad del trabajador". Es más, el artículo 26 inciso 1 de la Constitución garantiza en la relación laboral el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación.</p> <p>Por lo que, si el requisito para acceder a los beneficios colectivos es el de encontrarse afiliado a un sindicato y este requisito no se pudo cumplir por una conducta atribuible al empleador (deudor), entonces, sobre la base de los artículos 23 y 26 numeral 1 de la Constitución, además de los artículos 9 y 42 de la LRCT, dicho requisito se debe tener por cumplido, pues solo así es posible garantizar una tutela jurisdiccional efectiva integral a un trabajador que fue contratado precariamente en contravención de los derechos constitucionales, legales y convencionales que le correspondían en su condición de trabajador.</p>

# 10. Casación Laboral N° 30280-2022-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

## Desnaturalización del contrato de locación de servicios

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y los contratos de tercerización y/o intermediación; el pago de beneficios sociales; y el pago de una indemnización por daños y perjuicios.</li> <li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por OSINERMIN contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia, reformándola declaró fundada en parte la demanda.</li> <li>- Se declaró fundado el recurso de casación.</li> </ul>	<p><b>Sumilla:</b> El contrato de supervisión celebrado entre OSINERMIN y una empresa supervisora (persona natural) se rige por lo dispuesto en el Código Civil bajo la modalidad de contratos de locación de servicios, la misma que no genera una relación de naturaleza laboral con la entidad, ello conforme a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N.° 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERG).</p>	<p>En primer lugar, la Corte Suprema establece que, en el caso evaluado, no se puede establecer la existencia de la relación laboral por el hecho de que el demandante tenía obligaciones que cumplir en su condición de Profesional contratado como Supervisor de gerencia de Fiscalización de Hidrocarburos Líquidos, por cuanto el Reglamento, los términos de referencia y los contratos civiles, establecieron los márgenes dentro de los cuales se desenvolvería la relación contractual, sin que ello signifique que haya operado algún poder de fiscalización y dirección propios de un contrato laboral, en tanto que el demandante desempeñaba sus actividades de forma independiente, desplazándose fuera de las oficinas de la entidad demandada, no tenía un horario establecido, ya que tenía la obligación de ejercer las labores de supervisión a las empresas y tenía que informar respecto de las actividades y resultados que había tenido en el periodo contratado.</p> <p>Tampoco se ha evidenciado el poder disciplinario de la demandada, entendido éste como la posibilidad del empleador de aplicar una sanción al trabajador sometido a subordinación, puesto que en el caso de autos, se habían estipulado las obligaciones, las incompatibilidades e infracciones, conforme a la normativa de OSINERMIN, las que se han detallado en los contratos suscritos, como se puede ver en la cláusula novena y décima referida a la Ejecución de Prestaciones de acuerdo al Reglamento de Supervisión de las Actividades Energéticas y Minerías correspondiente en donde se establecen los principios, criterios, modalidades, sistemas y procedimientos de la Función Supervisora de OSINERMIN.</p> <p>En consecuencia, los contratos de locación de servicios suscritos con el demandante desde el 8 de marzo de 2006 al 20 de abril del 2018 resultan válidos, toda vez que la entidad demandada en base a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N.° 27699, Ley Complementaria de Fortalecimiento Institucional del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía (OSINERG), se encontraba autorizada para la contratación de una persona natural (locador) que actúe con independencia y autonomía en el cometido de lo pactado en el contrato, lo cual fue autorizado por la ley especial.</p>

# 11. Casación Laboral N° 3104-2021-La Libertad emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

## Desnaturalización del contrato de tercerización de servicios

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de tercerización celebrados, el reconocimiento de vínculo laboral con contrato de trabajo a plazo indeterminado y la reposición por despido incausado.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Casa Grande S.A.A. contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia, que declaró fundada la demanda.</li><li>- Se declaró infundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> Los contratos de tercerización laboral se desnaturalizan, entre otros motivos, cuando la empresa usuaria determina y fiscaliza el horario y jornada de trabajo del personal de la empresa contratista, o cuando esta empresa no se hace cargo de una parte integral del proceso productivo conforme al artículo 3 de la Ley N.° 29245; lo que ha sucedido en la presente causa, ya que está comprobado que la empresa tercerizadora no se ocupó de una parte integral del proceso productivo de la caña de azúcar, que en este caso es el proceso integral de cosecha, sino solo de la actividad de limpieza de campo (repique)</p>	<p>La Corte Suprema considera que, luego del análisis correspondiente de las pruebas aportadas al proceso, como el Contrato de Locación de Servicios de Tercerización suscrito por la empresa recurrente y la contratista Agromaster con sus respectivas prórrogas y/o adendas, no concurrieron los requisitos para determinar la validez de los contratos de tercerización, por cuanto se hallaron rasgos de subordinación toda vez que la empresa Casa Grande es la que direcciona la forma de trabajo y la supervisión de los trabajadores de la empresa locadora, con lo que se acredita que en realidad la supervisión y el control desplegado fue a través del personal de la empresa usuaria y no así de la empresa tercerizadora, pues, no existió autonomía empresarial para la prestación del servicio contratado, ya que la recurrente era la que dirigía y organizaba ésta, determinando que se trataba de una simple provisión de personal; además, está comprobado que la empresa tercerizadora no se ocupó de una parte integral del proceso productivo de la caña de azúcar, que en este caso es el proceso integral de cosecha, sino solo de la actividad de limpieza de campo (repique), funciones que ejerció el actor.</p>

## 12. Casación Laboral N° 3000-2021-Lambayeque emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### Desnaturalización del contrato de tercerización de servicios

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por declarar la desnaturalización de los contratos de tercerización de servicios, entre otros.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Electronorte S.A. contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia, que declaró fundada la demanda.</li><li>- Se declaró infundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> Para acreditar la subordinación, la parte demandante debe probar mínimamente algún rasgo de laboralidad, asimismo, sus actividades están relacionadas con la actividad principal de la empresa.</p>	<p>La Corte Suprema considera que existe desnaturalización de los contratos de tercerización celebrados entre las empresas Pexport S.A.C. y Electronorte S.A., debido a que en el proceso no se desvirtuaron los hechos constatados en la Orden de Inspección N.° 3249-20121-DRTEPELA, comprobándose que existió subordinación ejercida por Electronorte S.A. respecto de los trabajadores de la codemandada Pexport S.A.C.; es decir, como las características inherentes a la figura de la tercerización deben de presentarse de manera concurrente para que esta sea válida, la instancia de mérito determinó que al no desvirtuarse la subordinación de los trabajadores de la empresa tercerizadora a la empresa usuaria, se desnaturaliza el contrato de tercerización celebrado entre las codemandadas y por tanto, se declara al demandante como trabajador de la empresa Electronorte S.A.</p>

# 13. Casación Laboral N° 41767-2022-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

## Indemnización por daño moral derivado de un despido arbitrario

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde otorgar indemnización por daño emergente, lucro cesante y daño moral producto del despido arbitrario.</li> <li>- Se trata de los recursos de casación interpuestos por las codemandadas CSalud S.A. y Sociedad Francesa de Beneficencia contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda.</li> <li>- Se declaró infundados los recursos de casación.</li> </ul>	<p><b>Sumilla:</b> En las pretensiones indemnizatorias derivadas de un despido inconstitucional, incausado, fraudulento o arbitrario declarados judicialmente como tales no cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser acreditada ya sea con medios probatorios directos o indirectos, <u>salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral.</u></p>	<p>El Colegiado Supremo no observa vicios en el desarrollo argumentativo expuesto por la Sala de mérito, fundamentalmente porque el argumento central por el que se ampara la pretensión lo justifica en el hecho de que el demandante aparte de seguir un proceso judicial en el que se reconoció que el despido sufrido fue arbitrario, en tanto se realizó bajo la apariencia de un procedimiento de despido cuya imputación de falta grave devino en inexistente, despido que se dio encontrándose en avanzada edad que lo orilló a jubilarse anticipadamente. Adicional a ello, se le entabló un proceso penal por supuesto fraude en la administración de personas jurídicas además de una demanda de indemnización por sufrir daños y perjuicios en agravio de las empresas demandadas, los cuales fueron todos ellos desestimados y que sometieron al actor a un sufrimiento extraordinario; situación que acredita el actuar antijurídico de la demandada con el consiguiente daño que ello le ha ocasionado.</p> <p>Por lo tanto, se ha demostrado conforme a lo ya señalado en el precedente, un daño superior al despido mismo, toda vez que el actor fue objeto de una denuncia penal por los mismos hechos por los que se le despidió fraudulentamente, la misma que fue archivada definitivamente mediante disposición fiscal de fecha 25 de julio del año 2014. Así mismo, se le demanda al actor por indemnización por daños y perjuicios por falta grave mediante expediente N°1660-2014, la cual fue declarada infundada.</p> <p>La Corte Suprema, ampara el extremo del daño moral; toda vez que dicha indemnización deriva del comportamiento calumnioso del empleador al haberle imputado la comisión de una falta grave y conductas delictivas que derivaron, no solo en el despido del actor sino además en una denuncia penal por lesiones y una demanda por indemnización por daños y perjuicios contra el demandante; sin haberlo acreditado de manera fehaciente; afectando así no solo su derecho al trabajo sino también el menoscabo de su dignidad, honor y reputación como persona lo cual evidencia un comportamiento doloso orientado a perjudicar al trabajador.</p>

# 14. Casación Laboral N° 682-2023-Ucayali emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

## Indemnización de daños y perjuicios derivado de enfermedad profesional

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde otorgar el pago de una indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional en la suma de S/ 125,345.03 Soles.</li> <li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Maestro Perú Amazonia S.A.C. contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia, que declaró infundada la demanda, reformándola declaró fundada la demanda.</li> <li>- Se declaró infundado el recurso de casación.</li> </ul>	<p><b>Sumilla:</b> Se advierte que la demandada cumplió recién a partir del primero de junio de dos mil catorce con realizar capacitaciones a favor del demandante respecto a la adecuada manipulación de carga y del uso de los equipos de protección personal; por lo tanto, la recurrente incumplió parcialmente con sus obligaciones conforme a lo señalado en el inciso g) del artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual, ha conllevado a la enfermedad que ahora padece el demandante de "hernia discal"; por lo que, se encuentra acreditado el daño causado, correspondiendo ser indemnizado</p>	<p>En primer lugar, se advierte que la parte recurrente cumplió recién a partir del primero de junio de dos mil catorce con realizar capacitaciones a favor del demandante respecto a la adecuada manipulación de carga y del uso de los equipos de protección personal; por lo tanto, la recurrente incumplió parcialmente con sus obligaciones conforme a lo señalado en el inciso g) del artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual, ha conllevado a la enfermedad que ahora padece el demandante de "hernia discal".</p> <p>Aunado a ello, se debe tener en cuenta la Carta N° 0155-2019-CLAM, del 21 de agosto de 2019, en donde se aprecia el informe médico realizado al demandante con fecha 18 de julio de 2013, donde se señala "clínicamente sano"; lo cual demuestra que al momento de ingresar a laborar a la empresa recurrente el demandante no presentaba ninguna enfermedad.</p> <p>De otro lado, se debe precisar que si bien es cierto que la hernia discal no está en la lista de enfermedades profesionales; sin embargo, dicho listado no es cerrado conforme la estipula el Decreto Supremo N° 005-2012-TR; más aún, que conforme se ha señalado líneas arriba se encuentra acreditado la enfermedad del demandante la cual es sobreviniente a las labores realizadas en el trabajo.</p> <p>Finalmente, la Sala sostiene la cuantificación efectuada sobre la base del criterio de equidad, en la medida que es un criterio válido jurídicamente para tal propósito de conformidad con el artículo 1332 del Código Civil; más aún, que al padecer de una hernia discal el demandante se verá afectado de sus ingresos económicos, al estar sometido a una cirugía quirúrgica y rehabilitación</p>

# 15. Casación Laboral N° 8794-2022-Piura emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

## Homologación remunerativa

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el pago de beneficios sociales por los conceptos de reintegro de remuneraciones por trato salarial desigual.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Provincial de Piura contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda.</li><li>- Se declaró fundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> No resulta procedente la homologación de remuneraciones cuando la estructura remunerativa del trabajador propuesto para la comparación esté integrada por incrementos otorgados por convenios colectivos, dentro de cuyo ámbito de aplicación en el que tiene fuerza vinculante no se encuentre el demandante, al no tratarse de un comparativo válido</p>	<p>La Corte Suprema sostuvo que el Colegiado Superior inaplicó el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo número 010-2003-TR, cuando sin justificar debidamente su decisión ordena la nivelación de la actora y el reintegro a pagar, sin considerar que la estructura remunerativa de lo percibido por la homóloga propuesta, responde a la antigüedad de su vínculo laboral, por lo que su remuneración superior responde, entre otros aspectos, a los beneficios económicos que derivan de los pactos colectivos, respecto de lo cual la demandante no ha acreditado que se haya encontrado dentro de su ámbito de aplicación (estar afiliada al sindicato correspondiente, sean beneficios convencionales pactados por sindicatos mayoritarios, sean cláusulas normativas o permanentes, u otros), esto es, que su fuerza vinculante le sea aplicable; tal es así que, los beneficios convencionales reconocidos no han sido analizados si le corresponden o no a la parte demandante; razón por la que no resulta un parámetro válido para realizar algún análisis comparativo con la demandante, del que se pueda demostrar algún supuesto de discriminación salarial.</p>

# 16. Casación Laboral N° 13843-2022-Piura emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

## Homologación remunerativa

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde la homologar de remuneración mensual del demandante, entre otros.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Castilla contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia, que declaró improcedente la demanda y reformándola la declaró fundada.</li><li>- Se declaró fundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> La noción de igualdad supone una relación entre los sujetos que componen la sociedad, de tal suerte que no puede ser afirmada o negada, sobre la base de un análisis que considera al individuo de forma aislada. Por ello, en los casos en que se denuncia un acto de discriminación, es clave partir de un término de comparación o <i>tertium comparationis</i>, a partir del cual se pueda realizar un paragón entre una y otra persona.</p>	<p>La Corte Suprema establece que la constatación del trato discriminatorio no se puede basar en un análisis en abstracto, sino en una relación concreta, existente en la práctica, entre el trabajador demandante y un homólogo, que cumpla idénticas funciones, quien servirá como <i>tertium comparationis</i> válido.</p> <p>Pero más allá de la identificación de los homólogos, la jurisprudencia internacional, a la que se ha hecho mención en esta resolución, ha establecido que lo relevante aquí será el examen de las razones del trato diferenciado; por ende, no se trata de un análisis somero, que se detenga en la sola existencia de una diferencia de trato (lo que ocurrió en este caso), sino que debe ahondarse en una evaluación detallada de las razones que conllevan a dicha diferenciación. En general, la constante jurisprudencia de esta Sala Suprema, ha dejado establecido que luego de la identificación del homólogo, se debe proseguir con la determinación de si en la práctica, ambos trabajadores realizaron idénticas funciones; y por último, si existen causas objetivas de diferenciación, tales como la experiencia, la trayectoria laboral, el perfil académico o laboral, entre otros que pueden resultar relevantes para dichos efectos.</p>

## 17. Casación Laboral N° 14958-2021-Lima emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

### Precisión del plazo para demandar actos de hostilidad

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde el cese de actos de hostilidad, aplicar la multa correspondiente a la entidad demandada y fijar el reintegro de remuneraciones.</li><li>- Se trata del recurso de casación interpuesto por Tiendas por Departamentos Ripley contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia, que declaró fundada en parte la demanda.</li><li>- Se declaró infundado el recurso de casación.</li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> Para los casos de cese de actos de hostilidad, se toma en cuenta el plazo de caducidad de treinta días hábiles, previsto en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR</p>	<p>Nuestra legislación laboral, ha previsto en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, el plazo computable para interponer una acción judicial de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, que caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. No obstante, dicho plazo debe ser concordado con los artículos 124 y 247 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial N.º 017-93-JUS, para efectos de establecer que el cómputo es sobre la base de días hábiles.</p> <p>La Corte Suprema comparte el razonamiento realizado por la Sala Superior, pues en el presente caso se advierte que la conducta hostil de la empresa demandada es permanente pues no se agota en un solo acto, motivo por el cual es válido que la parte afectada pueda solicitar el cese de los actos de hostilidad las veces necesarias a fin que su derecho sea restituido; por lo que, siendo la última el 14 de febrero de 2019, estaría dentro del plazo establecido en el artículo 36° del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.</p>

## 18. Sentencia de Vista N° 0512-2024 de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo (Expediente 00474-2024-0-1501-JR-LA-03)

### La inviolabilidad de las comunicaciones como derecho fundamental del trabajador

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Cuestión litigiosa:</b> Determinar si corresponde la reposición del puesto habitual de trabajo que venía desempeñando al momento de la vulneración del derecho constitucional al trabajo, esto es al cargo de asistente de asuntos académicos, con la condena del pago de costos del proceso.</li><li>- Se trata del recurso de apelación interpuesto por Erika Mayta Camarena contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia, que declaró infundada la demanda.</li><li>- La sentencia de vista revocó la sentencia de primera instancia, reformándola <b>declaró fundada la demanda.</b></li></ul>	<p><b>Sumilla:</b> Conforme a la Constitución Política, toda persona tiene derecho a que sus comunicaciones y documentos privados sean adecuadamente protegidos. Por lo que, al advertirse que con el medio probatorio utilizado por la demandada (Informe 037-2003-UPHFR-TIC) se ha accedido al contenido de la comunicación privada de la actora, violando el referido derecho fundamental. Por tanto, carece de sustento el despido por las faltas graves imputadas, debiéndose ordenar la reposición de la demandante al empleo.</p>	<p>La Sala estima que el medio probatorio usado por la demandada consistente en el Informe 037-2003-UPHFR-TIC, que accede al contenido de la comunicación privada de la demandante con terceros, al extraerlos sin su consentimiento ni autorización judicial, vulnera el artículo 2, numeral 10 de la Constitución Política del Perú, es decir es una “prueba prohibida” como lo califica el Tribunal Constitucional y que como tal “no puede ser utilizada para iniciar un procedimiento disciplinario de despido, ni puede tener el valor de una prueba de cargo válida para sancionar a un trabajador”. De tal modo, las faltas graves invocadas por la demandada carecen de sustento constitucional válido, pues se han extraído los mensajes del WhatsApp.</p> <p>Cabe incidir que es indiferente que la comunicación extraída (del WhatsApp versión escritorio) haya sido efectuada de la computadora del empleador y no del celular de la trabajadora, porque tal como sostiene Blancas (2007), es “irrelevante el medio de transmisión empleado, pues lo que se pretende evitar es que un tercero, ajeno a las dos partes que se comunican, tenga conocimiento de dicha comunicación”. (p.196)</p> <p>Así pues, el Colegiado Superior concluye que podemos que aun cuando la demandada refiera que el aplicativo utilizado por la demandante haya sido en versión escritorio (WhatsApp Web), lo cierto es, que inadvirtió la proporcionalidad del fin que perseguía la intervención (ejercer el poder patronal para sancionar a la trabajadora) y la violación al derecho fundamental al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones.</p>

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