

INFORMATIVO LABORAL

ABRIL 2025 - PARTE II



- La subsanación previa como eximente de responsabilidad administrativa
- La falta de asignación de labores presenciales como acto de discriminación laboral.
- Nulidad de multa por falta de acreditación del nexo causal en el accidente de trabajo mortal
- El principio de buena fe en la relación laboral
- El cambio de horario como manifestación válida del poder de dirección del empleador
- La desnaturalización del contrato de tercerización
- La vulneración del principio de inmediatez como causal de despido fraudulento
- Cálculo de horas trabajadas en jornadas atípicas
- El carácter remunerativo de las asignaciones excepcionales
- La intimidación en el despido fraudulento
- La indemnización tarifada por despido arbitrario como única forma de reparación
- Despido nulo por represalia
- La acreditación del daño moral en el despido arbitrario
- Criterios para determinar la indemnización por concepto de lucro cesante en el despido incausado
- Requisitos para que una empresa sea considerada bajo el régimen MYPE

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN ABRIL DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

A. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:

1. Resolución N° 270-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (La subsanación previa como eximente de responsabilidad administrativa)
2. Resolución N° 338-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (La falta de asignación de labores presenciales como acto de discriminación laboral)
3. Resolución N° 349-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (Nulidad de multa por falta de acreditación del nexo causal en el accidente de trabajo mortal)

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

4. Casación Laboral N° 23974-2021 Lima (El principio de buena en la relación laboral)
5. Casación Laboral N° 376-2021 Lima (El cambio de horario como manifestación válida del poder de dirección del empleador)
6. Casación Laboral N° 794-2021 Lima (Desnaturalización del contrato de tercerización)
7. Casación Laboral N° 2756-2022 La Libertad (La vulneración del principio de inmediatez como causal de despido fraudulento)
8. Casación Laboral N° 22214-2022 Lima (El cálculo de las horas trabajadas en la jornada atípica)
9. Casación Laboral N° 51616-2022 Ancash (El carácter remunerativo de las asignaciones excepcionales)

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN ABRIL DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

10. Casación Laboral N° 14214-2022-Selva-Central (La intimidación en el despido fraudulento)
11. Casación Laboral N° 23096-2022 Arequipa (Desnaturalización de la tercerización)
12. Casación Laboral N° 30331-2022 Lima (La indemnización tarifada por despido arbitrario como única forma de reparación)
13. Casación Laboral N° 7582-2022 Lima (Despido nulo por represalia)
14. Casación Laboral N° 6329-2023 Callao (Acreditación del daño moral en el despido arbitrario)
15. Casación N° 7531-2023 (Criterios para determinar la indemnización por concepto de lucro cesante en el despido incausado)
16. Casación N° 6676-2023 Lima (Requisitos para que una empresa sea considerada bajo el régimen MYPE)

➤ I. RESOLUCIÓN N° 270-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA:

MATERIA: *La subsanación previa como eximente de responsabilidad administrativa*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, se acreditó que con fecha 12 de diciembre de 2022, la impugnante y el extrabajador afectado habían suscrito un documento denominado “Acta de compromiso de pago de servicios profesionales” y se pudo apreciar que en el considerando primero se dejó constancia del pago de S/ 4,000.00 por concepto de las remuneraciones del periodo 15/07/2022 hasta el 15/09/2022, que se entregaron en efectivo conjuntamente con la firma de dicho acuerdo.

Como se observa, este pago se produjo antes del 29 de diciembre de 2022, fecha de notificación de la Imputación de Cargos. Es por ello que, al momento de resolver el caso en primera instancia, la autoridad sancionadora respectiva le aplicó eximente por subsanación voluntaria respecto a la infracción grave en materia de relaciones laborales por la falta de pago íntegro de remuneraciones, dejando sin efecto la sanción propuesta en este extremo y quedando subsistente únicamente la multa por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de noviembre de 2022.

No obstante, en aplicación de los criterios del precedente administrativo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 019-2024-SUNAFIL/TFL, corresponde igualmente dejar sin efecto la sanción por dicha infracción a la labor inspectiva, toda vez que la impugnante ha cumplido con la subsanación voluntaria de las infracciones sociolaborales antes de la notificación de imputación de cargos y no sería razonable mantener la multa a pesar de que administrado mostró una actitud diligente y apresurada de reparar los efectos de los incumplimientos previamente detectados.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1PuTDm6Y2j9VwhXboGkA9FEipdk6A1dSY/view?usp=sharing>

➤ 2. RESOLUCIÓN N°

338-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: *La falta de asignación de labores presenciales como acto de discriminación laboral.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Inspector comisionado constató que la impugnante cometió actos de discriminación contra el trabajador afectado, por no haberle asignado labores presenciales desde la fecha en que fuera repuesto judicialmente (diciembre de 2020), lo cual le perjudicó económicamente al no poder generar ingresos extras que si generaban los trabajadores que laboraban presencialmente en su mismo puesto, ya que al estar con licencia con goce de haber compensable solo percibía los montos fijos sin ningún tipo de adicional.

Al respecto si bien la impugnante alegó que no se le programó trabajo presencial por las limitaciones establecidas en el Plan de Vigilancia, prevención y control de la Covid-19 en el trabajo, el Inspector comisionado constató que el trabajador afectado no pertenecía al grupo de riesgo y por tanto no habría justificación válida y razonable para no haberle programado trabajo presencial efectivo. Teniendo en cuenta además que la inspeccionada tiene 474 trabajadores con el cargo de Técnico III Camión en Operaciones Mina Acarreo, de los cuales 50 han sido repuestos judicialmente.

Así también, en el Acta de Infracción se hace un comparativo con otro trabajador del mismo puesto de Técnico III Camión que si hacía trabajo presencial, donde se aprecia que este si generaba labores en horas extras lo cual le permitía percibir otros conceptos a diferencia del trabajador afectado que solo percibía los conceptos de "sueldo básico, bono de productividad, refrigerio y utilidades convencionales".

Sin embargo, al momento de sancionar, el personal inspectivo consideró que la misma infracción tenía carácter de subsanable e insubsanable a la misma vez, ya que de un lado emitió la medida inspectiva de requerimiento y por otro lado de forma contradictoria e incongruente en la misma Acta de Infracción se consignó que la inspeccionada había cometido una infracción “insubsanable” por el periodo de tiempo en que al trabajador no se le asignó a labores presenciales (del periodo diciembre de 2020 al 24 de junio de 2021).

Al respecto cabe señalar que no hay ninguna justificación válida para considerar que esta infracción sea una de naturaleza insubsanable, sobre todo porque sus efectos si podían ser revertidos, y prueba de ello, es que el propio inspector emitió la medida inspectiva de requerimiento para buscar revertir los efectos de dicho incumplimiento.

Por tanto, considerando que la impugnante acreditó haber subsanado la infracción imputada, corresponde acoger dicho extremo del recurso de revisión, dejando sin efecto la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/126Fki6gEQmPI5Is66UaDh4t82uaobdYG/view?usp=sharing>

➤ 3. RESOLUCIÓN

349-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

MATERIA: Nulidad de multa por falta de acreditación del nexó causal en el accidente de trabajo mortal

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la autoridad administrativa en el Acta de Infracción ha reprochado al sujeto inspeccionado la ausencia de supervisión, sin que esta haya sido determinada bajo parámetros suficientemente descriptivos para llevar a cabo la imputación establecida en el Acta de Infracción.

En ese sentido, no ha quedado debidamente acreditado el nexó causal entre la conducta de la impugnante y el accidente; toda vez que, ni en el Acta de infracción ni en el trámite del procedimiento sancionador se han brindado las razones suficientes por las cuales los hechos imputados al entonces inspeccionado se encontrarían directamente vinculados con el accidente ocurrido el día 26 de octubre de 2020; siendo que, el señalar la falta de capacitaciones o formación, y la falta de condiciones de seguridad, ya han sido desarrolladas en otras dos infracciones impuestas.

Por consiguiente, en la Resolución de Sub-Intendencia N°01-2023-SUNAFIL/IRE PIU/SISA, no se aprecia una correcta aplicación del precedente administrativo Resolución de Sala Plena N° 011-2022-SUNAFIL/TFL, así como, tampoco se aprecia la diferenciación de los conceptos de capacitaciones o formación, y sobre la falta de condiciones de seguridad.

En tal sentido, se evidencia que la Resolución de Sub-Intendencia inspector no ha fundamentado adecuadamente la existencia del nexó causal entre la conducta infractora imputada y el accidente de trabajo ocurrido, al no diferenciar correctamente cada infracción imputada.

Estando a lo expuesto, este Tribunal ha identificado que la Resolución de Sub-Intendencia N° 372-2022-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, de fecha 10 de mayo de 2022, incurre en vicio de nulidad y se encuentra dentro del supuesto de hecho contemplado en el numeral 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG, dada la existencia de un vicio en el acto administrativo constituido por la motivación aparente.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1KvgBtm5GhTs9QZaDMO3BhzOmWpRKqPgb/view?usp=sharing>

➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 23974-2021 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: *El principio de la buena fe en la relación laboral*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reponer al demandante por haber sido despedido de forma fraudulenta.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Albert Hugo Flores Coloma contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia, que declaró fundada la demanda; y, reformándola declaró infundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

La buena fe laboral es un principio, considerado como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de servir de guía, directriz y pauta de conducta para las partes contractuales. La buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, los hechos imputados al demandante consisten en la proporción de datos falsos al empleador demandado a efecto de recibir visitas familiares y amicales dentro del campamento minero en el que prestó servicios, pues las personas cuya entrada se autorizó eran trabajadores del local entregado al sindicato de trabajadores, entregado a la esposa del demandante para el desarrollo de una concesión de alimentos.

El Tribunal Supremo considera que la conducta del demandante, quien no ha negado la comisión de los hechos atribuidos, configura la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003 97-TR, pues en rigor el incumplimiento de obligaciones de trabajo no se limita a las obligaciones previstas en el contrato de trabajo, sino a los deberes esenciales que debe cumplir el trabajador en el marco de una relación laboral, no siendo exigible que los mismos se refieran únicamente a las labores del demandante, sino a la relación laboral en general, como es el hecho de incumplir el deber de informar con la verdad al empleador en el marco de gozar de beneficios como el de la visita dentro del campamento minero, lo que en efecto, es suficiente para quebrantar la buena fe laboral del empleador.

En ese sentido, no se advierte que el colegiado superior, haya interpretado de manera errónea el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues en efecto los hechos atribuidos al demandante configuran la falta grave regulada en el mismo.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1Qyego91IekaCOSy66HsKwF0-FzxhK8kQ/view?usp=sharing>

► 5. CASACIÓN LABORAL N° 376-2021 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: *El cambio de horario como manifestación válida del poder de dirección del empleador*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde ordenar el cese de actos de hostilidad y el reintegro de remuneraciones por rebaja remunerativa inmotivada.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Corporación Pesquera INCA S.A.C. contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda en todos sus extremos.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Si el empleador asigna temporalmente un puesto de trabajo por encargatura, está en la facultad de darla por concluida, manteniendo el cargo que tuviera el trabajador de manera permanente, con la remuneración que corresponda a su categoría, lo cual no puede ser considerado como un acto de hostilidad.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Para el presente caso, a través de las cartas del 06 de marzo del 2018 dirigidas al demandante, el empleador les comunica a los trabajadores su decisión de establecer un nuevo horario de trabajo de producción para el Área de Almacén de materiales de la Planta Chancay donde prestan servicios, el cambio de horario obedeció con el fin de lograr la eficiencia en la atención de sus clientes internos, externos y con el propósito de optimizar su servicio y administrar sus recursos de manera eficiente atendiendo a la experiencia de las temporadas de pesca desde el año 2013 al 2017, esto fue en la medida que se varió las condiciones existentes del servicio en el que solían los recurrentes hacer tiempos extras al exceder la jornada máxima de Ley (08 horas diarias) a 12 horas de manera regular, pero dicha situación no pudo configurarse como un acto de hostilización en la medida que dicho cambio de horario obedeció a la facultad del empleador conferida por el inciso e) del artículo 2° del Decreto Supremo número 007-2002-TR TUO de la Ley de Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Por lo que el juzgador concluyo que no se ha producido actos de hostilización.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1G7M-1ttNtj9VLEgIEltinTdFjtH1vCbN/view?usp=sharing>

➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 00794-2021 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Desnaturalización de la tercerización

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos de tercerización celebrados entre Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. y Cuprita J.P. S.A.C. así como el reconocimiento de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C., desde el 11 de abril de 2013 hasta la actualidad, manteniendo su cargo, nivel, categoría y remuneración alcanzada.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Vicente Asto Laura contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declara infundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

“Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación, siendo el elemento determinante la autonomía.”

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En primer lugar, con respecto a la ausencia de autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras, se puede verificar que la empresa principal por voluntad propia pactó y otorgó beneficios a los trabajadores de las empresas contratistas a través de la asignación de un bono por permanencia de S/. 500 Soles en función de los días efectivamente trabajados, las licencias sindicales y los descansos médicos con la finalidad de seguir manteniendo la armonía laboral; y por otra parte, se observa la suscripción de un acuerdo mediante el cual la empresa principal garantiza la continuidad laboral de los trabajadores tercerizados en las empresas contratistas que determine la empresa principal.

Por otro lado, sobre el elemento característico relacionado a la pluralidad de clientes que debiera cumplir toda empresa que realiza actividades tercerizadas, cabe precisar que, la empresa principal no ha cumplido oportunamente con acreditar este elemento característico. Al respecto, debe mencionarse que en algunos casos la pluralidad de clientes no puede cumplirse debido a una situación coyuntural o transitoria, que suele depender, entre otros factores, por ejemplo, por la antigüedad de la empresa tercerizadora en el mercado, u otras situaciones que pueden ser ajenas a su control. No obstante, dicha situación coyuntural o transitoria que impide la pluralidad de clientes no ha sido manifestada o esclarecida por la codemandada; siendo que, la pluralidad de clientes es un elemento constitutivo que debiera permanecer en el tiempo, este no ha sido efectivamente demostrado en autos.

Asimismo, es preciso mencionar que de la revisión de autos se observan dos fotocheck que contiene el logo de la empresa principal y la firma y sello del Gerente de Seguridad de dicha empresa, donde se expresa la fecha de ingreso, fecha de expedición y la fecha de vencimiento. Asimismo, se observa otro fotocheck mediante el cual se consigna la fecha de emisión, la fecha de caducidad y una serie de recomendaciones en la forma de prestación del servicio del actor para desempeñar el cargo de "maestro perforista". Cabe precisar que se constata que dichos documentales no implican una prestación de servicios eventual, ya que, por el contrario, se entrega los fotocheck por periodos anuales.

Por consiguiente, ha quedado establecido que los servicios realizados por la empresa tercerizadora Cuprita J.P. S.A.C. no han sido prestados con plena autonomía empresarial, lo que conlleva a considerar que el presente caso en concreto se trata de una simple provisión de personal; quedando acreditado que ha existido desnaturalización en los contratos de tercerización suscritos por las codemandadas.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/10EtUrcatdK6m7lr5rSZofp7MmbP2Q7hZ/view?usp=sharing>

➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 2756-2022 LA LIBERTAD EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: *La vulneración del principio de inmediatez como causal de despido fraudulento*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reponer al trabajador demandante por haber sido víctima de un despido fraudulento y otorgar una indemnización por daños y perjuicios.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por BBVA Banco Continental contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

El principio de inmediatez tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho que lo causa, en tal sentido el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador; este plazo no debe ser muy prolongado a efectos de librar al trabajador de una continua responsabilidad por infracciones pasadas. En el presente caso, se aprecia que la empresa demandada al haber imputado las faltas graves no ha actuado con inmediatez, contraviniendo el artículo 31° del Decreto Legislativo número 728.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Si bien es cierto que en nuestra legislación laboral no se han señalado plazos de prescripción para que el empleador haga uso de su derecho de despedir al trabajador, ello no significa que entre la fecha de la comisión de la falta grave y el despido no deba mediar un intervalo prudencial.

De autos se advierte que, obra la carta de imputación de cargos de fecha 06 de julio de 2017, en la cual se le atribuyen a la demandante dos faltas graves, siendo que respecto de la primera falta tomó conocimiento el demandado el 31 de marzo de 2017 la cual está vinculada a dos reclamos efectuados por el señor Adrianzen Cruz en los cuales afirma no conocer el seguro de vida obtenido el 28 de marzo de 2016 y el seguro oncológico obtenido el 23 de enero de 2017 por no contar con su firma. En cuanto a la segunda falta grave, de la revisión de la mencionada carta de imputación, se advierte que se señala que la Sub Unidad de Prevención del Fraude Operacional de la demandada ha constatado que, respecto del cliente Jesús Enrique Izquierdo Avalos, a quien se le diera de alta el seguro número 0011-0900-4000149843 el 26 de octubre de 2016, la demandante habría efectuado un abono en efectivo de S/60.00 y el posterior cargo de dicho seguro, lo cual implica un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

De lo anterior se advierte que en el presente caso no ha mediado un plazo prudencial entre la comisión de las faltas graves y el despido, toda vez que de lo analizado, se concluye que la demandada desde que tomó conocimiento de las dos faltas graves imputadas (el 31 de marzo de 2017 la primera y respecto de la segunda no se señala fecha, únicamente se detalla que los hechos acontecieron el 26 de octubre de dos mil 2016) hasta que efectuó la imputación de la falta grave (6 de julio de 2017) y el posterior despido (17 de julio de 2017), dejó que transcurriera tres (03) meses y doce (12) días, sin adoptar la decisión de despedir a la demandante, no efectuando ninguna acción disciplinaria destinada a ello, más aún si de autos no se ha acreditado fehacientemente la imposibilidad de adoptar las medidas correctivas necesarias durante el periodo antes señalado, afectándose de tal manera el Principio de Inmediatez.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/12BUIQ65slukOwjmx5vuetiWuc9oeJj/view?usp=sharing>

➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 22214-2022 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: *Cálculo de las horas trabajadas en jornadas atípicas*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reconocer el incremento del valor hora (base hora) que se pagó de manera diminuta y los reintegros que este incremento generen en favor del demandante.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Jose Raúl Saavedra Chota contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declara infundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

El promedio de horas trabajadas en el ciclo o período correspondiente no podrá exceder los límites máximos previstos por la Ley. Para establecer el promedio respectivo deberá dividirse el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo o período completo, incluyendo los días de descanso.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El colegiado supremo considera acertado el razonamiento realizado por la sala superior, pues en el presente caso se está ante un supuesto de jornada atípica, los cuales están constituidos por no solo las horas laboradas sino también por las horas de descanso; por lo que, el valor de hora resulta del cálculo obtenido de los días laborados por jornada entre los días de trabajo y descanso, como lo ha realizado también el juzgado de primera instancia, pues respecto al periodo del 8 de mayo de 1992 al 26 de julio de 1997, se estableció:

Horas de trabajo	
De 6:00 a.m. a 18:00 p.m. = 12 horas - 1 hora de refrigerio = 11 horas laboradas	
Cálculo si trabajó más de 8 horas diarias	
Días trabajados (DT)	: 21
Horas de trabajo efectivo (HET)	: 11
Días de descanso (DD)	: 7
Fórmula	
$\frac{DT \times HET}{DT + DD} = \frac{21 \times 11}{21 + 7} = \frac{231}{28} = 8.25$	

En dicho contexto, si bien el demandante habría laborado más de las ocho horas diarias (8.25), sin embargo, conforme a lo establecido por las instancias de mérito, su pago fue acreditado en el proceso. Respecto al periodo comprendido desde agosto de 1997 a mayo de 2015 no se superó las ocho horas laboradas, conforme se aprecia a continuación:

Horas de trabajo	
De 6:00 a.m. a 18:00 p.m. = 12 horas - 1 hora de refrigerio = 11 horas laboradas	
Cálculo si trabajó más de 8 horas diarias	
Días trabajados (DT)	: 28
Horas de trabajo efectivo (HET)	: 11
Días de descanso (DD)	: 14
Fórmula	
$\frac{DT \times HET}{DT + DD} = \frac{28 \times 11}{28 + 14} = \frac{308}{42} = 7.33$	

Por lo expuesto, se concluye que la Sala Superior no ha infringido el artículo 9 del Decreto Supremo número 008-2002-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, motivo por el cual la causal denunciada deviene en infundada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1ou5tWf3A9CvVVIT1inxIDiCT1dvYisW1/view?usp=sharing>

➤ 9. CASACIÓN LABORAL N° 51616-2022 ANCASH EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: El carácter remunerativo de las asignaciones excepcionales

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si se debe reconocer la naturaleza remunerativa de las asignaciones excepcionales y el reintegro de las remuneraciones y beneficios sociales.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el Poder Judicial contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Las asignaciones excepcionales se otorgan al trabajador por los servicios prestados en forma regular, ordinaria y permanente y son de libre disponibilidad; razón por la que tienen carácter remunerativo e inciden en el cálculo de los beneficios sociales que correspondan.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Es un tema uniforme y pacífico de esta Sala Suprema conforme a las diversas jurisprudencias emitidas, que las asignaciones excepcionales reguladas por los Decretos Supremos N° 045-2003-EF, 016-2004 EF, 002-2016-EF, Decreto de Urgencia N° 017-2006 y Ley N° 29142, no califican como extraordinarias, pues para ser catalogados como tal, deben reunir las siguientes características: i) Provenir de la liberalidad del empleador; ii) otorgamiento ocasional; y, iii) su concesión debe ser con prescindencia de la prestación de servicios del trabajador. Características que no cumplen las asignaciones excepcionales señaladas.

Los conceptos económicos reclamados, se han venido otorgando en forma fija, mensual y permanente, y son de libre disposición de la demandante como contraprestación por sus servicios prestados al Poder Judicial, desde el 01 de marzo de 2011 hasta noviembre de 2018; denotándose así que no son conceptos económicos entregados ocasionalmente, en realidad estas asignaciones excepcionales han perdido su naturaleza “extraordinaria” u “ocasional”, guardando las mismas características de un concepto de naturaleza remunerativa, y consecuentemente, resultan computables para el pago de los beneficios sociales, en aplicación, además del principio de primacía de la realidad. En consecuencia, las infracciones de las normas denunciadas devienen en infundadas.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1pta8jDGHfQn7-VSvorWbTvyoagnlb0Jx/view?usp=sharing>

➤ 10. CASACIÓN LABORAL N° 14214-2022 SELVA CENTRAL EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: *La intimidación en el despido fraudulento*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reponer al trabajador por despido fraudulento al habersele obligado a firmar la carta de renuncia bajo amenaza de procesarle judicialmente por una presunta falta de asistir en estado de ebriedad al centro de trabajo.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declaró fundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Para que surta efecto la intimidación en el ámbito laboral debe mediar la intención de manipular intencionalmente la voluntad del trabajador creando en él sentimiento de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectarlo de manera grave e inminente.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En primer lugar, debemos tener presente que para que surta efecto la intimidación en el ámbito laboral debe mediar la intención de manipular intencionalmente la voluntad del trabajador creando en él sentimiento de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectarlo de manera grave e inminente.

De la revisión de autos, se advierte que se encuentra la carta original de renuncia presentada el 13 de mayo de 2019, documento en el cual se aprecia la firma y huella digital del demandante, donde expresa su decisión voluntaria de terminar el vínculo laboral por motivos personales y solicita ser exonerado del plazo de 30 días de anticipación que exige la ley en caso de renuncia voluntaria; por lo que, no se advierte intimidación alguna por parte de la demandada a efectos de que la parte demandante firme el mencionado documento.

En esa línea de análisis, no se ha podido evidenciar en el proceso que se haya producido una amenaza inminente y grave, puesto que los actos descritos por el accionante no han podido ser contrastados con otros medios de prueba, no bastando una simple declaración, sino la comprobación real y objetiva de los hechos de intimidación que se invocan; más aún si tampoco, se encuentra acreditado que se haya afectado a la persona o bienes de la víctima o de los parientes conforme precisa el artículo 215 del Código Civil, por lo que no se encuentran presentes los elementos que permiten configurar una intimidación por parte de la emplazada contra el accionante y que conlleve a que el actora sea objeto de un despido fraudulento.

Evaluated dichas circunstancias y a criterio de este Supremo Tribunal puede colegirse que no se encuentra acreditada la intimidación a que hace referencia el actor, sino por el contrario se evidencia que el cese se produjo con motivo de la renuncia voluntaria, supuesto que se encuentra acreditado con el documento denominado carta de renuncia de fecha 13 de mayo 2019 y que corresponde a una causa válida de extinción del contrato de trabajo prevista en el literal b) del artículo 16 del Decreto Supremo número 003-97-TR; motivo por el cual deviene en fundada la causal denunciada.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1_6huO8xhfhrEYFJSKPTMenjlkcs5g0T/view?usp=sharing

➤ II. CASACIÓN LABORAL N° 23096-2022 AREQUIPA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA

MATERIA: *Desnaturalización de la tercerización*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde declarar la nulidad total de la Resolución de Sub-Intendencia N° 116-2018 y de la Resolución de Intendencia N° 56-2018, que impone una multa de S/ 63,787.50 Soles.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante Socosani S.A. contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera, reformándola declaró infundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

En los casos de tercerización deben evaluarse también, los indicios destinados a demostrar que el servicio ha sido prestado de manera autónoma y que no se trata de una simple provisión de personal: la separación física y funcional de los trabajadores de una y otra empresa; la existencia de una organización autónoma de soporte a las actividades objeto de la tercerización.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Con respecto a la ausencia de autonomía empresarial de las empresas tercerizadoras, se puede indicar el hecho probado en autos referido a que la empresa principal trasladaba a los trabajadores de la empresa MAEMSAC desde Arequipa hacia la planta de Yura, conforme señaló la propia coordinadora de recursos humanos, que se ha acreditado que durante todo el proceso de producción es Socosani quien realiza la supervisión de la producción, se ha acreditado que la empresa tercerizadora no posee una estructura organizativa, autónoma e independiente de la principal y que los bienes utilizados por el personal destacado era de la empresa demandante, de esta manera, se puede observar la falta de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora contratadas por la empresa principal Socosani.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1-5CfZsjZ7CzaCceKEYbEKBM5gSel9xWh/view?usp=sharing>

➤ 12. CASACIÓN LABORAL N° 30331-2022 LIMA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

MATERIA: *La indemnización tarifada por despido arbitrario como única forma de reparación por el daño sufrido*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar una indemnización por despido arbitrario, daño moral, daños punitivos; y el pago de beneficios sociales por la suma de S/ 176,457.33 Soles.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el Congreso de la República contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera, reformándola declaró fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario como única reparación por el daño sufrido.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Asimismo debemos tener en consideración que mediante múltiples y uniformes casaciones precedentes, tales como las emitidas en los expedientes N.º 15708-2019-Cajamarca, N.º 10077-2019-Lima Sur, N.º 340-2018-Del Santa y N.º 11075-2018-Callao, ha venido emitiendo un criterio claro y concreto sobre la indemnización por despido arbitrario, considerándose que resulta legalmente inviable proceder a disponer el pago de una indemnización adicional cuando se configure un despido arbitrario, pues el artículo 34º del T.U.O. del Decreto Legislativo 728 es claro en establecer la indemnización tasada como única reparación por el daño sufrido; fundamentos y criterio que es ratificado por el suscrito en la presente casación.

Siendo ello así, al tratarse el presente caso de uno sustancialmente similar a los evaluados en los expedientes cuyos fundamentos se señalan en el considerando anterior, se concluye que el despido del demandante fue arbitrario y que se le otorgó la indemnización tarifada reconocida en el artículo 38º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por lo tanto, no corresponde estimar ninguna indemnización adicional por daño moral, razón por la cual las instancias de mérito no han tenido en cuenta lo establecido en el artículo 34º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1xbuVV_khO3MWspbjGCvcxIRSCVij1bcs/view?usp=sharing

➤ 13. CASACIÓN LABORAL N° 7582-2022 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA

MATERIA: *La nulidad del despido por represalia*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reponer al trabajador demandante por despido nulo, por haber sido objeto de despido bajo la causal señalada en el literal c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, más el pago de las remuneraciones y beneficios sociales devengados hasta su efectiva reposición.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Agronegocios Virgen de Yauca S.A.C. contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

El despido sufrido por la parte actora fue como represalia del proceso judicial de amparo seguido en contra de la empresa demandada, y al encontrarse la demandante dentro del plazo de protección de tres meses establecidos en el artículo 47° del Decreto Supremo N.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ha configurado un despido nulo por la causal establecida en el inciso c) del artículo 29 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, se encuentra acreditado el nexo causal entre el proceso judicial de amparo y el posterior despido ejecutado, ya que la demandante fue repuesta con fecha 5 de noviembre de 2019, al haberse declarado fundada su demanda sobre despido incausado, sin embargo, la empresa con fecha 23 de diciembre de 2019, esto es, en menos de dos meses de ejecutada la reposición, da por extinguido el vínculo laboral por la supuesta comisión de faltas graves, no obstante, de la revisión de la carta notarial de fecha 21 de noviembre de 2019 y sus anexos, obrantes de fojas veintinueve a sesenta, se observa que las faltas imputadas tienen como sustento diversos informes emitidos en los meses de enero a abril de 2018, es decir, aparentes faltas que fueron de conocimiento de la parte demandada en el primer tramo de la relación laboral y que no fueron imputadas en su debido momento, sino recién con fecha 21 de noviembre de 2019, esto es, con apenas quince días de haber sido repuesto la demandante mediante el proceso judicial de amparo seguido en el Expediente 547-2018-0-1301-JR-CI-02.

Aunado a lo mencionado, la conducta hostil asumida por la demandada como represalia del proceso judicial de amparo seguido en su contra, puede advertirse de la Constatación policial de fecha once de diciembre de dos mil diecinueve (ampliación/anotación), en donde la autoridad policial constata que la demandante no viene desarrollando las labores que realizaba con anterioridad como administradora, conforme al detalle siguiente: *“(...) la persona de Cintya Vanessa Bedón Anastacio Manifestó ser la administradora y encargada de tienda de Agro Negocios Virgen de Yauca S.A.C, refiriendo que desde las 08.00 a 13.00 horas y de 16.00 a 19.00 horas la persona de Liz Susana Silva Porles se ubica en una silla en el área de recepción al cliente fuera del mostrador”.*

Por consiguiente, al encontrarse acreditado que el despido sufrido por la parte actora fue como represalia del proceso judicial de amparo seguido en contra de la empresa demandada, y al encontrarse la demandante dentro del plazo de protección de tres meses establecidos en el artículo 47° del Decreto Supremo N.° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ha configurado un despido nulo por la causal establecida en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1SfX90aSHmfORI5sY4WE8_DEZ0K5BBoQq/view?usp=sharing

➤ 14. CASACIÓN LABORAL N° 6329-2023 CALLAO EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

MATERIA: *La acreditación del daño moral en el despido arbitrario*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar al trabajador el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño moral por haber sido despedido o de forma arbitraria por su empleador.
- Se trata de trata del recurso de casación interpuesto por Pedro Bernardino Martell Carranza contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera que declaró fundada en parte la demanda, reformándola declararon infundada la pretensión de daño moral.
- Se declaró infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

El daño moral es aquel que afecta el aspecto sentimental o autoestima del dañado, es el llamado “dolor interno” por la lesión o sentimiento socialmente dignos y legítimos.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

De la lectura del recurso de casación, la parte demandante fundamenta lo siguiente: “(...), *fácil es inferir que la demandada ha procedido con dolo contra el actor, al no dar cumplimiento a lo que estaba obligada por el contrato de trabajo*”; lo cual resulta un argumento genérico, pues no se evidencia un desarrollo específico de la acreditación del daño invocado respecto al daño moral.

Sobre el particular, si bien la empresa demandada ha despedido al demandante de forma arbitraria, lo que constituye una vulneración de los derechos laborales del demandante y se enmarca en una conducta antijurídica; sin embargo, además que en dicho proceso judicial, signado en el expediente número 00352-2010, se ordenó el pago de una indemnización por despido arbitrario, establecido conforme al artículo 38° del Decreto Supremo número 003-TR, también se tiene que el actor no ha logrado acreditar en el presente proceso ese menoscabo del estado de ánimo que subsigue a la comisión de un hecho antijurídico.

Asimismo, como lo ha señalado la Sala Superior, el único medio probatorio aportado por la parte demandante con el que pretende acreditar el daño moral que reclama es un Informe Psicológico de fecha julio de 2018, es decir después de 8 años del cese (el cual fue el 13 de enero de 2010); documento en el que, como ha sido analizado por la instancia de mérito, no se acredita el daño moral que reclama la parte actora como consecuencia del despido arbitrario; lo cual ha sido debidamente analizado por el Colegiado Superior.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1wDt2okbu7EBzqZi6qCzdREeksIBM6ruG/view?usp=sharing>

➤ 15. CASACIÓN LABORAL N° 7531-2023 EMITIDA POR LA PRIMERA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

MATERIA: *Criterios para determinar la indemnización por concepto de lucro cesante en el despido incausado.*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde declarar la nulidad de la declaración administrativa sobre personal contenida en la Carta N° 1720-2015- GR-CUSCO-ORAD-ORH, reponer al demandante en el puesto de Analista de Proyectos en el área de OCOCE de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Cusco, con categoría "Profesional - B, y ordenar el pago de indemnización por concepto de lucro cesante, correspondiente a las remuneraciones y beneficios laborales que legítimamente debió percibir durante el periodo de su cese.
- Se trata de trata del recurso de casación interpuesto la entidad demandada Gobierno Regional de Cusco contra la sentencia de vista que confirmó en parte la demanda; revocando el extremo del monto de la pretensión de indemnización por daños y perjuicios; y reformándola ordenó que por dicho concepto se pague la suma de S/ 44,260.30 Soles.
- Se declaró fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Los criterios para fijar el resarcimiento son: (i) edad de la víctima; (ii) edad de los afectados; (iii) trabajo fijo; (iv) posibilidad de tener nueva labor u obtener ganancia en el tiempo del supuesto daño; (v) esperanza de vida; (vi) ingresos que se tenía; (vii) tiempo del perjuicio; (viii) detracción de gastos personales; (ix) deducciones de ley (laboral, tributario, seguridad social u otros que pudieran corresponder). Debe señalarse que la lista en cuestión no es numerus clausus.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

De autos respecto del accionante se advierte lo siguiente:

- Estuvo fuera de su centro laboral desde el 01 de enero de 2016 al 26 de setiembre de 2018.
- A la fecha del despido tenía 60 años.
- Profesión ingeniero, según se advierte de los memorándums que obran en autos.

En cuanto a la cuantificación del referido lucro cesante, en la impugnada se han utilizado como parámetros: (i) que el tiempo para conseguir trabajo está calculado en 03 meses según el Banco Central de Reserva; (ii) la última remuneración percibida multiplicada por 03 meses; y, (iii) la remuneración mínima vital vigente en cada año que estuvo fuera de labores.

No es de recibo por esta Sala Suprema, la tesis propuesta en la impugnada, dado que la misma supondría que pese a que el Banco Central de Reserva ha establecido que un ciudadano se demora 03 meses en conseguir trabajo, se deba reconocer luego de ese tiempo una remuneración mínima vital adicional al sueldo percibido en su nuevo centro laboral, lo cual se equipararía a un enriquecimiento sin causa.

Por lo que, en atención a los criterios señalados para fijar el quantum indemnizatorio y en aplicación al criterio de equidad establecido en el artículo 1332 del Código Civil la indemnización por lucro cesante debe fijarse en S/. 10,000.00, teniendo en cuenta que el accionante contaba con profesión y experiencia en su rubro (ingeniería) que le permitía insertarse de forma más rápida al mundo laboral, no siendo razonable considerar que por más de 02 años no haya percibido ingresos; además se toma en cuenta el lapso que permaneció como despedido.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1bHLdkGZI_I6Wo68-9UVw74Ip074Vztuw/view?usp=sharing

➤ 16. CASACIÓN LABORAL N° 6676 - 2023 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

MATERIA: *Requisitos para que una empresa sea considerada bajo el régimen MYPE*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar el abono de beneficios sociales ascendentes a la suma de S/ 160 393.40 Soles.
- Se trata de trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada Trade Solutions contra la sentencia de vista que revocó sentencia de primera instancia; reformándola declaro fundado el pago de compensación por tiempo de servicios y gratificaciones.
- Se declaró fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

“(…) la Sala Superior tampoco ha desarrollado los argumentos conducentes que sustentan porque no corresponde aplicar la Ley N° 28015, máxime si el artículo 43° de la referida norma precisa los derechos que le corresponden a los trabajadores bajo el régimen de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas. Es decir, la Sala Superior no ha fundamentado las razones fácticas y jurídicas que respaldan su fallo, generando dicha situación una clara infracción del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, como en el presente caso. (…)”

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La parte recurrente en su recurso casatorio indica lo siguiente: “(…), se ACREDITÓ que mediante consulta del Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, que desde el año dos mil diecisiete se encuentra registrada como Micro empresa, motivo por el cual, conforme al artículo 43° de la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa (Ley N° 28015), LOS BENEFICIOS OBLIGATORIOS QUE CORRESPONDE OTORGAR A LOS TRABAJADORES INCLUYEN REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL, JORNADA LABORAL DE 48 HORAS SEMANALES, DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO VACACIONAL (…)”

Al respecto, debemos indicar que la demandada al ser una MYPE, conforme se acredita del reporte respectivo emitido por el Ministerio de Trabajo, que acredita que la empresa tiene dicha condición desde el 17 de febrero de 2017, aspecto que no ha sido desvirtuado por la parte demandante; por otro lado, la Sala Superior tampoco ha desarrollado los argumentos conducentes que sustentan porque no corresponde aplicar la Ley N° 28015 (Texto Único Ordeno de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial), máxime si el artículo 43° de la referida norma legal precisa los derechos que le corresponden a los trabajadores bajo el régimen de las micro y pequeñas empresas. Es decir, la Sala Superior no ha fundamentado las razones fácticas y jurídicas que respaldan su fallo, generando dicha situación una clara infracción del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, como en el presente caso.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

<https://drive.google.com/file/d/1wDt2okbu7EBzqZi6qCzdREeksIBM6ruG/view?usp=sharing>

Cualquier duda o comentario que tenga en relación a la jurisprudencia que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: estudio@gydabogados.com

Elaboraron este informe:



Ambar Paz
Asociada



Manuel Merino
Asistente