

# INFORMATIVO LABORAL

## OCTUBRE 2025



- El Tribunal de Fiscalización Laboral declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto una empresa, al determinar que no se acreditó un nexo causal entre las omisiones en materia de seguridad y el accidente ocurrido, ni una motivación adecuada por parte de la autoridad, declarando nula la sanción impuesta.
- El Tribuna de Fiscalización Laboral declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por una empresa, al determinar que la Resolución de Intendencia carecería de motivación adecuada y vulneraba el debido procedimiento, declarando nula parcialmente la sanción impuesta.
- El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de amparo, al determinar que el Decreto Supremo N° 001-2022-TR no vulnera los derechos a la libertad de empresa ni de contratación.
- La Corte Suprema señala que constituye causal de nulidad administrativa la denegatoria de permisos sindicales según la interpretación del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- La Corte Suprema señala que el despido no puede presumirse y que la carga de la prueba recae en quien lo alega, exigiéndose su acreditación mediante hechos y medios probatorios según la interpretación del artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.
- La Corte Suprema afirma que se configura un despido incausado cuando no existe sustento objetivo que justifique la desvinculación laboral.
- La Corte Suprema resalta que se configura despido incausado cuando el empleador extingue la relación laboral sin expresar una causa justa vinculada con la capacidad o conducta del trabajador.
- La Corte Suprema hace énfasis en que la contratación modal para servicio específico puede utilizarse para cubrir labores permanentes, o únicamente procede para labores temporales o especializadas sustentadas en razones objetivas o duración determinada.
- La Corte Suprema afirma que no existe despido fraudulento el inicio de un procedimiento disciplinario.
- La Corte Suprema explica que, en el contexto de una huelga improcedente, las inasistencias de los trabajadores no pueden justificar un despido.

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN OCTUBRE DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

## **A. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:**

1. Resolución N° 1302-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.
2. Resolución de Sala Plena N° 010-2025-SUNAFIL/TFL.

## **B. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional**

3. Expediente N° 03097-2024-PA/TC

## **C. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:**

4. Casación Laboral N° 33554-2022-LIMA (¿Constituye causal de nulidad administrativa la denegatoria de permisos sindicales según la interpretación del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?).
5. Casación Laboral N° 15624-2022-LIMA (¿Debe interpretarse el artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 en el sentido de que el despido no puede presumirse y que la carga de la prueba recae en quien lo alega, exigiéndose su acreditación mediante hechos y medios probatorios?).
6. Casación Laboral N° 44371-2022-TACNA (¿Se configura un despido incausado cuando no existe sustento objetivo que justifique la desvinculación laboral?)

# RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN OCTUBRE DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

7. Casación Laboral N° 6977-2023-LIMA (¿Se configura despido incausado cuando el empleador extingue la relación laboral sin expresar una causa justa vinculada con la capacidad o conducta del trabajador?).
8. Casación Laboral N° 18572-2023-CAJAMARCA (¿Puede la contratación modal para servicio específico utilizarse para cubrir labores permanentes, o únicamente procede para labores temporales o especializadas sustentadas en razones objetivas o duración determinada?).
9. Casación Laboral N° 5757-2023-LIMA (¿Constituye despido fraudulento el inicio de un procedimiento disciplinario?).
10. Casación Laboral N° 18505-2023-LORETO (¿En una huelga improcedente, las inasistencias de los trabajadores pueden justificar un despido, o únicamente dar lugar a sanciones disciplinarias proporcionales?).

# ➤ I. RESOLUCIÓN N° I 302-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA:

***MATERIA: La validez de la imputación de infracciones muy graves en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con el principio de motivación y el nexo causal entre la conducta imputada y el accidente de trabajo.***

## PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió el recurso de revisión interpuesto por PROLABORA SUR S.A.C. contra la Resolución de Intendencia N° 364-2023.SUNAFIL/ILM, que confirmó una multa por infracciones muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo relacionada con la supuesta falta de identificación de peligros y evaluación de riesgos IPERC, así como la omisión de supervisión efectiva.

El Tribunal precisó que, si bien el empleador tiene el deber de prevención previsto en la Ley N° 29783, la atribución de responsabilidad requiere acreditar un nexo causal directo entre la conducta imputada y el accidente ocurrido. En este caso, el accidente se produjo por una voladura intempestiva ejecutada por una contratista independiente, ajena al control de PROLABORA SUR S.A.C, lo que configuró un hecho irresistible de un tercero que rompe la cadena causal.

En ese sentido, se señaló que la Autoridad Administrativa no motivó debidamente cómo la falta de IPERC o la supuesta ausencia de supervisión efectiva generaron el accidente, incumpliendo el deber de motivación previsto en los artículos 3 y 6 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General y el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, el Tribunal también destacó que el principio de debido procedimiento exige que toda sanción se funde en hechos debidamente acreditados y en una motivación clara que vincule la conducta con el daño producido. Al no demostrarse el nexo causal ni la relación directa entre el incumplimiento y el accidente, la sanción devino en inválida.

Por consecuencia, el Tribunal de Fiscalización Laboral declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por PROLABORA SUR S.A.C y nula la resolución impugnada, al acreditarse la existencia de vicios de motivación y la ausencia de causalidad directa entre las omisiones imputadas y el accidente de trabajo.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1id3tkEbIINRYeNM2VNhYgmZDnSKcrAdp/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1id3tkEbIINRYeNM2VNhYgmZDnSKcrAdp/view?usp=drive_link)

## ➤ 2. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2025-SUNAFIL/TLF (PRECEDENTE ADMINISTRATIVO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA)

**MATERIA:** *La validez de la imputación de infracciones muy graves a la labor inspectiva en relación con el principio de motivación, el debido procedimiento y el carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento.*

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió el recurso de revisión interpuesto por la empresa, Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C contra la Resolución de Intendencia N° 143-2023-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta por una infracción muy grave a la labor inspectiva, derivada del incumplimiento de una medida de requerimiento.

El Tribunal precisó que, si bien el incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento constituye una infracción muy grave conforme al numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, señala que la imposición de sanciones debe sustentarse en una motivación adecuada y razonable, que analice expresamente los argumentos del administrado y respete el debido procedimiento.

En el caso concreto, la empresa alegó que la medida de requerimiento tenía un carácter unitario, por lo que no podía exigirse el cumplimiento parcial de los mandatos que consideraba impreciso. Pese a ello, las autoridades de primera y segunda instancia omitieron pronunciarse sobre este aspecto esencial, limitándose a reiterar los hechos constatados por el personal inspectivo.

El Tribunal advirtió que dicha omisión configuró un vicio de motivación aparente, al no analizarse de manera concreta el alegato de fondo ni explicarse la relación entre la medida impuesta y el cumplimiento imputado. De esa manera, la falta de motivación afectó el derecho de defensa y la garantía del debido procedimiento, conforme a los artículos 3 y 6 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General y el artículo 139 inciso 5 de la Constitución Política del Perú.

Por lo tanto, el Tribunal declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la empresa y nula parcialmente la resolución impugnada, al acreditarse la existencia de vicios de motivación en la resolución sancionadora y la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo.

Asimismo, declaró como precedente administrativo de observancia obligatoria los fundamentos 6.42, 6.43, 6.44, 6.45 y 6.46 de la referida resolución, los cuales consisten en:

- La medida inspectiva de requerimiento es una herramienta esencialmente correctiva. Su objetivo principal es asegurar la plena efectividad de la ley. Por lo tanto, no debe ser vista ni utilizada únicamente como una vía para aplicar sanciones instantáneas una vez que se detecta una infracción.
- Si bien la emisión de la medida inspectiva de requerimiento reviste carácter obligatorio cuando la infracción resulta subsanable, corresponde al inspector comisionado, con carácter previo a su emisión, efectuar una evaluación razonable de su procedencia. Dicha evaluación debe considerar, entre otros aspectos: i) Las circunstancias del caso y ponderar la proporcionalidad del mandato impuesto, ii) El comportamiento del sujeto inspeccionado, quien debe basar su conducta en el deber de colaboración previsto en la Ley General de Inspección de trabajo.

- Aunque el contenido de la medida inspectiva pueda comprender diversos mandatos específicos, cada uno de estos responde a un incumplimiento concreto y constituye, por tanto, una obligación autónoma susceptible de ser cumplida de manera independiente. Debiéndose precisar que, la eventual invalidez de alguno de los mandatos contenidos en la medida no afecta la exigibilidad de los demás, pues el carácter unitario garantiza la integridad de la medida dictada, mientras que la autonomía material de las obligaciones asegura la eficacia de la función inspectiva y refuerza la finalidad preventiva y correctiva del sistema.
- El deber de colaboración del administrado, que implica atender y cumplir los mandatos subsanables válidamente dispuestos, aun cuando discrepe de alguno en particular, guarda coherencia con las facultades del inspector de ordenar medidas correctivas y asegurar que la medida cumpla su finalidad de tutela del orden sociolaboral. De este modo, la interpretación razonable y proporcional del requerimiento no admite que la supuesta invalidez de un extremo se extienda a los demás, pues ello desnaturalizaría la propia función correctiva de esta medida inspectiva.
- Si el administrado acredita ante el inspector actuante el cumplimiento de lo reprochado en el plazo conferido, o incluso ex ante del inicio del procedimiento administrativo sancionador, el efecto jurídico no es la propuesta de una sanción administrativa, sino la emisión de un informe de actuaciones inspectivas o, en su caso, la no imposición de sanción, según corresponda. Ello reafirma la finalidad preventiva y correctiva de la medida de requerimiento en el marco de las actuaciones inspectivas.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1654Jl-2Uo9oRBQbD6NNPTBI76ff5GGjt/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1654Jl-2Uo9oRBQbD6NNPTBI76ff5GGjt/view?usp=drive_link)

### ➤ 3. EXPEDIENTE N° 03097-2024-PA/TC.

***MATERIA: La prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, conforme a los límites de la libertad de empresa y contratación.***

#### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Tribunal Constitucional resolvió el proceso de amparo interpuesto por una empresa contra el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, que prohíbe la tercerización de actividades que forman parte del núcleo del negocio. La empresa demandante sustentó que la norma vulneraba la libertad de empresa y contratación, reconocidas por la Constitución.

El Tribunal señaló que, si bien ambos derechos tienen reconocimiento constitucional, no son absolutos, pues su ejercicio debe realizarse dentro de los límites que fija la Constitución y la ley. En esa línea, se destacó que tanto la Ley N° 29245 como el Decreto Legislativo N° 1038 ya habían previsto restricciones a la tercerización, por lo que el Decreto Supremo cuestionado no introdujo una nueva limitación, sino que precisó los alcances de la prohibición existente sobre la tercerización de actividades nucleares.

Asimismo, el Tribunal hizo énfasis en que la restricción corresponde a la defensa de la dignidad del trabajador y al principio de igualdad de oportunidades, debido a que la tercerización indiscriminada ha generado prácticas que afectan gravemente los derechos laborales. En ese sentido, consideró que la medida es legítima, razonable y proporcional, puesto que no elimina la tercerización, sino únicamente aquella que recae sobre las actividades que conforman el núcleo esencial del negocio.

Por último, el Tribunal precisó que la finalidad de la medida es evitar la desnaturalización de la tercerización, protegiendo la relación laboral directa y los derechos de los trabajadores. En consecuencia, concluyó que la prohibición de tercerizar actividades nucleares constituye un límite legítimo derivado de la Constitución y de la legislación vigente, declarando constitucional el Decreto Supremo N° 001-2022-TR.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1F53kncf6YJCFC6eljCbiLzzNRtWEctkb/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1F53kncf6YJCFC6eljCbiLzzNRtWEctkb/view?usp=drive_link)

## ► 4. CASACIÓN LABORAL N° 33554-2022-LIMA (¿CONSTITUYE CAUSAL DE NULIDAD ADMINISTRATIVA LA DENOGATORIA DE PERMISOS SINDICALES SEGÚN LA INTEPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 32 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO?).

***MATERIA: Nulidad de resolución administrativa por la denegatoria de permisos sindicales y la interpretación del artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.***

### ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que confirmó la Resolución Administrativa emitida por la SUNAFIL, la cual impuso multa por supuesta negativa de otorgar licencias sindicales.
- La Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

### SUMILLA:

El empleador está obligado únicamente a conceder permisos sindicales para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria a los dirigentes sindicales, hasta un límite de treinta días naturales por año calendario, conforme el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda de nulidad contra las resoluciones emitidas por SUNAFIL, las cuales la sancionaron por negar permisos sindicales a determinados dirigentes. Por ello, SUNAFIL consideró que la negativa vulneraba el derecho de libertad sindical.

Asimismo, el Juzgado de Primera Instancia declaró infundada la demanda, al considerar que la empresa condicionó indebidamente el otorgamiento de licencias sindicales, interpretando de manera restrictiva la norma. La Sala Superior confirmó la decisión.

Ante ello, el demandante interpuso un recurso de casación, señalando, como infracción, el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales según el artículo 139 inciso 5 de la Constitución y la interpretación errónea del artículo 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En consecuencia, la Corte señaló que el derecho a la debida motivación implica expresar fundamentos jurídicos y fácticos suficientes, lo que sí se cumplió en las instancias inferiores, por lo que esta causa fue declarada infundada.

Respecto al fondo, la Corte precisó que el artículo 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el empleador solo está obligado a otorgar permisos sindicales para actos de concurrencia obligatoria, como por ejemplo los convocados por autoridad judicial, administrativa o los acordados en convención colectiva.

En ese sentido, el sindicato solicitó permisos mencionando la “asesoría y trámites sindicales”, sin acreditar que correspondían a actos de concurrencia obligatoria. Por ello, la Corte determinó que la empresa no vulneró la libertad sindical al denegar dichos permisos, porque actuó conforme a la ley.

Finalmente, la Corte concluyó que la Sala Superior incurrió en una interpretación errónea del artículo 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En consecuencia, declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista y declaró fundada la demanda, dejando sin efecto las resoluciones sancionadoras de SUNAFIL.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1ZcT-tpzfswtOG8wQ62ZNoChAUu7f8wBS/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1ZcT-tpzfswtOG8wQ62ZNoChAUu7f8wBS/view?usp=drive_link)

► 5. CASACIÓN LABORAL N° 15624-2022-LIMA (¿DEBE INTEPRETARSE EL ARTÍCULO 37 DEL TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EN EL SENTIDO DE QUE EL DESPIDO NO PUEDE PRESUMIRSE Y QUE LA CARGA DE LA PRUEBA RECAE EN QUIEN LO ALEGA, EXIGIÉNDOSE SU ACREDITACIÓN MEDIANTE HECHOS Y MEDIOS PROBATORIOS?).

***MATERIA: Indemnización por despido arbitrario.***

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda por despido arbitrario.
- Se declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

### SUMILLA:

El artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 debe interpretarse en el sentido de que el despido no puede deducirse ni presumirse, y la carga de la prueba corresponde a quién lo alega. En consecuencia, el despido debe acreditarse con hechos y medios probatorios concretos, no mediante inferencias o presunciones.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda contra una empresa solicitando el pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, alegando que el 7 de marzo de 2016 la empresa prescindió de sus servicios sin causa justa ni procedimiento legal. Señaló que fue obligado a devolver sus herramientas de trabajo y que se le pidió firmar una carta de renuncia, lo cual no aceptó.

Asimismo, el Juzgado de Primera Instancia declaró infundada la demanda, considerando que no se acreditó la existencia de un despido, mientras que la Sala Superior revocó dicha decisión, señalando que la devolución del equipo, notebook, acreditaba la desvinculación laboral y ordenó el pago de la indemnización.

Ante ello, la empresa interpuso recurso de casación, alegando la infracción del artículo 37 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 y la interpretación errónea del inciso h) del artículo 25 del mismo cuerpo normativo, referido al abandono del trabajo como falta grave.

Así, la Corte Suprema señaló que el artículo 37 del TUO 728 debe entenderse de forma literal que el despido no puede presumirse ni deducirse de actos aislados o indicios. También que la carga de la prueba del despido recae en el trabajador que lo alega.

En efecto, precisó que no puede inferirse un despido a apartir de la entrega de un equipo de trabajo, puesto que el hecho, por sí solo, no acredita la existencia de una desvinculación laboral. De la misma manera, la constatación policial y la intervención de SUNAFIL no demostraron de manera claro el acto de despido denunciado.

Ahora, en cuanto a la causal del inciso h) del artículo 25 del TUO 728, la Corte estableció que el trabajador incurrió en abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos, lo cual constituye una falta de grave y causa justa de despido.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, casó la Sentencia de Vista y confirmó la Sentencia de Primera Instancia que declaró infundada la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/12YcN6x-0ltLgaM5f4dA8zOveQylsYTU7/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/12YcN6x-0ltLgaM5f4dA8zOveQylsYTU7/view?usp=drive_link)

## ➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 44371-2022 – TACNA (¿SE CONFIGURA UN DESPIDO INCAUSADO CUANDO NO EXISTE SUSTENTO OBJETIVO QUE JUSTIFIQUE LA DESVINCULACIÓN LABORAL?).

***Materia: Reposición por despido incausado.***

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante contra la Sentencia de Vista que declara infundada la demanda de reposición laboral.
- La Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación.

### SUMILLA:

Se configura un despido incausado la falta de sustento objetivo que justifique la desvinculación laboral, debido a que vulnera el derecho constitucional al trabajo y las consecuencias de la reposición del trabajador en su puesto de origen.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda solicitando su reposición laboral por despido incausado alegando que su vínculo laboral fue extinguido sin expresión de causa justa ni cumplimiento del procedimiento previsto en el TUO del Decreto Legislativo N° 728.

El Juzgado de Primera Instancia declaró fundada la demanda, al verificar que el empleador no acreditó motivo alguno que justifique el cese. Sin embargo, la Sala Superior revocó dicha decisión, considerando que el vínculo se extinguió válidamente por vencimiento del contrato modal de suplencia.

Ante ello, la Corte Suprema señaló que, para la validez del contrato modal de suplencia, debe acreditarse de forma objetiva la causa que lo justificó y su correspondencia con la necesidad temporal del servicio. En el caso, analizado, la empresa no demostró la existencia del trabajador reemplazado, ni la temporalidad de la necesidad que justificara el contrato, configurándose así un despido incausado.

Por consecuencia, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista y, actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia que declaró fundado la demanda de reposición por despido incausado.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1g8EHLov7sG79wXhLSrtUvdllRujiuwrP/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1g8EHLov7sG79wXhLSrtUvdllRujiuwrP/view?usp=drive_link)

## ➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 6977-2023-LIMA (¿SE CONFIGURA DESPIDO INCAUSADO CUANDO EL EMPLEADOR EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL SIN EXPRESAR UNA CAUSA JUSTA VINCULADA CON LA CAPACIDAD O CONDUCTA DEL TRABAJADOR?).

***MATERIA: Reposición por despido incausado.***

### ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que declaró infundada la demanda de reposición laboral.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

### SUMILLA:

Se configura despido incausado cuando el empleador extingue la relación laboral sin expresar causa justa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o sin cumplir el procedimiento legal establecido. En efecto, ello vulnera el derecho constitucional al trabajo y conlleva la reposición del trabajador en su puesto.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La demandante interpuso demanda solicitando su reposición laboral al cargo que venía desempeñando en la empresa demandada, alegando haber sido víctima de despido incausado, puesto que no se lo comunicó ninguna razón objetiva o justificada para la extinción del vínculo laboral.

El Juzgado de Primera Instancia declaró infundada la demanda, considerando que la empresa comunicó la terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado. La Sala Superior, al resolver la apelación, confirmó dicha decisión al estimar que el contrato era de naturaleza temporal y que se había cumplido el plazo.

En ese sentido, la Corte Suprema señaló que los contratos sujetos a modalidad deben sustentarse en una causa objetiva y verificable, que justifique su temporalidad. En efecto, si dicha causa no existe o no se acredita, el contrato se desnaturaliza, convirtiéndose en uno de duración indeterminada.

En el caso concreto, la Corte observó que la empresa no acreditó la razón objetiva que justificara la contratación temporal del trabajador ni la existencia e un puesto de suplencia o necesidad específica. Por lo tanto, el término del contrato constituyó un despido incausado, al no existir causa justa ni procedimiento previo que sostenga el fin del vínculo laboral.

Por consiguiente, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, confirmando la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda de reposición por despido incausado, ordenando la reincorporación del trabajador a su puesto de origen.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1bZb1NdFNav8LIUwBtNtGzRACQfPrEsYe/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1bZb1NdFNav8LIUwBtNtGzRACQfPrEsYe/view?usp=drive_link)

➤ 8. CASACIÓN LABORAL N°  
18572-2023-CAJAMARCA (¿PUEDE LA  
CONTRATACIÓN MODAL PARA  
SERVICIO ESPECÍFICO UTILIZARSE  
PARA CUBRIR LABORES  
PERMANENTES, O ÚNICAMENTE  
PROCEDE PARA LABORES  
TEMPORALES O ESPECIALIZADAS  
SUSTENDAS EN RAZONES OBJETIVAS  
O DURACIÓN DETERMINADA?).

***MATERIA: Reconocimiento de relación laboral a plazo indeterminado.***

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que declaró infundada su demanda de reconocimiento de relación laboral.
- La Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, casando la sentencia de vista y confirmando la de primera instancia que declaró fundada la demanda.

### SUMILLA:

La contratación modal para servicio específico no puede ser utilizada para cubrir labores de carácter permanente que podrían ser realizadas por un trabajador estable. Solo procede la contratación modal, para labores temporales o especializadas sustentadas en razones objetivas y de duración determinada.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante interpuso demanda solicitando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado con la empresa, argumentando que sus contratos modales por obra determinada o servicio específico se encontraban desnaturalizados, pues desempeñaba funciones permanentes como operador de volquete minero.

El juzgado de Primera Instancia declaró fundada la demanda, al considerar que la empresa no acreditó una causa objetiva que justificara la temporalidad del vínculo laboral, disponiendo su reposición y el reconocimiento de un contrato a plazo indeterminado.

No obstante, la Sala Superior revocó la decisión y declaró infundada la demanda, señalando que la contratación se encontraba vinculada a un proyecto temporal con la empresa, por ende, al no haberse encontrado un vicio de voluntad, la renuncia del demandante es válida.

Ante ello, la Corte Suprema señaló que no existió vulneración al debido proceso, pues la sentencia de vista estuvo motivada. Sin embargo, sí hubo infracciones materiales por interpretación errónea del artículo 63° y omisión del literal d) del artículo 77° de LPCL. De la misma manera, la empresa no acreditó la causa objetiva que justificara la contratación temporal, y las labores desempeñadas por el demandante eran permanentes y propias del giro principal de la empresa. Por lo tanto, se configuró una desnaturalización del contrato modal, conforme al artículo 77° literal d) de la LPCL, debiendo reconocerse una relación laboral a plazo indeterminado.

Por consiguiente, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, ordenando la reposición del demandante y la formalización de su contrato a plazo indeterminado.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1L-nZUfrvOVUMEMMrtqzf30tB4tNY6Uml/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1L-nZUfrvOVUMEMMrtqzf30tB4tNY6Uml/view?usp=drive_link)

## ► 9. CASACIÓN LABORAL N° 5757-2023 LIMA (¿CONSTITUYE DESPIDO FRAUDULENTO EL INICIO DE UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO?).

***MATERIA: Reposición por despido fraudulento.***

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda de reposición por despido fraudulento.
- La Corte Suprema declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

No constituye despido fraudulento el inicio de un procedimiento disciplinario, debido a que forma parte de las facultades del empleador para determinar la responsabilidad del trabajador y no puede considerarse una amenaza, engaño o coacción.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La demandante solicitó su reposición laboral, alegando haber sido víctima de despido fraudulento. Asimismo, señala que fue obligada a firmar una carta de renuncia mediante amenazas, coacción y fabricación de pruebas por parte de la empresa, lo que habría ocasionado el fin de su vínculo laboral.

El Juzgado de Primera de Instancia declaró infundada la demanda, debido a que al no encontrarse acreditados los hechos de coacción o engaño. No obstante, la Sala Superior revocó la decisión y declaró fundada la demanda, señalando que la empresa condicionó el pago de los beneficios sociales a la firma de la carta de renuncia y amenazó con iniciar un procedimiento disciplinario.

Ante ello, la demandada interpuso un recurso de casación, alegando vulneración del derecho al debido proceso y omisión de aplicación del artículo 217 del Código Civil, que regula los supuestos que no constituyen intimidación.

En ese sentido, la Corte Suprema precisó que la sola comunicación del inicio del procedimiento disciplinario no puede ser interpretada como amenaza o coacción, debido a que ello se enmarca dentro del legítimo ejercicio del poder disciplinario que tiene el empleador.

Adicionalmente, la Corte Suprema estableció que el despido fraudulento únicamente se configura cuando el empleador actúa con dolo, imputando hechos falsos o creando pruebas con la finalidad de encubrir un despido arbitrario, situación que no se logró demostrar en el presente caso.

En consecuencia, la Corte Suprema determinó que no se configuró despido fraudulento, pues no se probó la existencia de actos de intimidación en la renuncia presentada por la trabajadora.

### ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/13Y2jbK3nUzezz1-agnuD9ZUkagnS6oX9/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/13Y2jbK3nUzezz1-agnuD9ZUkagnS6oX9/view?usp=drive_link)

- 10. CASACIÓN LABORAL N° 18505-2023-LORETO (¿EN UNA HUELGA IMPROCEDENTE, LAS INASISTENCIAS DE LOS TRABAJADORES PUEDEN JUSTIFICAR UN DESPIDO, O ÚNICAMENTE DAR LUGAR A SANCIONES DISCIPLINARIAS PROPORCIONALES?).

***MATERIA: Nulidad de despido.***

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera instancia.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

En una huelga declarada improcedente, las inasistencias de los trabajadores pueden generar sanciones disciplinarias, pero no el despido, debido a que constituyen una medida desproporcionada y contraria al derecho constitucional de la huelga.

### PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante solicitó la nulidad de su despido y su reposición en el puesto de trabajo que ocupaba en la empresa, señalando que fue cesado por ejercer su derecho a la huelga.

El Juzgado de Primera Instancia declaró fundada la demanda ordenando su reposición inmediata, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y los depósitos por CTS con intereses. De la misma manera, la Sala Superior confirmó esta decisión.

Ante ello, la demandada interpuso un recurso de casación alegando infracción de los numerales 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución y la interpretación errónea del inciso 3 del artículo 28° de la Constitución, que es el derecho a la huelga.

En ese sentido, la Corte Suprema precisó que el derecho a la debida motivación forma parte del debido proceso, y solo se vulnera cuando la resolución judicial carece de justificación jurídica. En efecto, la Corte explicó que las instancias de mérito emitieron decisiones debidamente motivadas, basadas en los hechos acreditados.

También, la Corte Suprema resaltó que según la Casación N° 22596-2018-Lambayaque, cuando una huelga ha sido declarada improcedente o ilegal, el empleador puede aplicar sanciones disciplinarias proporcionales, pero no puede despedir a los trabajadores participantes.

En el caso concreto, la empresa no podía aplicar la sanción de despido al trabajador por las inasistencias durante el periodo de huelga, 23 al 27 de agosto de 2021, porque ello constituiría una vulneración del derecho constitucional de huelga reconocido en el artículo 28° de la Constitución.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa, y confirmó la sentencia de vista, manteniendo la reposición del trabajador por haberse demostrado un despido nulo.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

[https://drive.google.com/file/d/1Ole-Fmn5mZUF4mjz5Uk6qEUGtDxrvTPW/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1Ole-Fmn5mZUF4mjz5Uk6qEUGtDxrvTPW/view?usp=drive_link)



Gálvez & Dolorier Abogados



**Equipo laboral de Gálvez & Dolorier  
Abogados:**

Javier Dolorier  
Flor Villaseca

Ana Villaseca  
Kayla Sarasi  
Ámbar Paz

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](mailto:estudio@gydabogados.com)

Elaboraron este informe:



Ambar Paz  
Asociada



Jesús Mayta  
Asistente

