INFORMATIVO LABORAL NOVIEMBRE 2025

GÁLVEZ & DOLORIER
ABOGADOS 20 AÑOS

- Las actuaciones inspectivas deben concluirse dentro del plazo legal, cuyo cómputo inicia desde el primer día. De comprobarse que el procedimiento excedió el plazo máximo de treinta días hábiles, el Acta de Infracción resulta inválida por vulnerar el principio de legalidad y el debido procedimiento.
- No es exigible un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador reingresa al mismo puesto o a uno no sustancialmente distinto, siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde el cese anterior.
- Corresponde indemnizar por daño moral derivado del contagio de TBC y VIH, dado que la empresa no acreditó la entrega de equipos de protección personal (EPP) ni la implementación de medidas de prevención adecuadas frente al manejo y desecho de residuos médicos.
- La desnaturalización de la intermediación laboral no se configura únicamente por la falta de verificación previa de la inscripción de la empresa intermediadora en el RENEEIL.
- La relación laboral queda acreditada por indicios claros de subordinación, como cuando la trabajadora no actúa de manera autónoma y está bajo control directo del empleador.
- La tercerización es válida cuando la empresa contratista ejerce autonomía empresarial real y el servicio contratado no constituye una mera provisión de personal, sino que implica una actividad especializada u obra concreta desarrollada bajo su propia organización.
- El derecho a la debida motivación de las resoluciones es una garantía constitucional que exige que toda autoridad judicial o administrativa emita decisiones coherentes, proporcionales y debidamente fundamentadas.
- Cuando el empleador niega la existencia de la relación laboral e impide la afiliación sindical, el trabajador conserva el derecho a los beneficios establecidos en los convenios colectivos aplicables.

A. Jurisprudencia Relevante de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Resolución de Intendencia N° 683-2025-SUNAFIL/IRE-ICA (Declaración de nulidad del procedimiento inspectivo por vulneración del principio de legalidad y debido procedimiento).

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

1. Casación Laboral N° 18069-2023 ICA – (¿Los periodos intermitentes también suman para el periodo de prueba?)

2. Casación Laboral Nº 47531-2022-LIMA (Responsabilidad civil del empleador por daño a la salud (TBC y VIH).

3. Casación Laboral Nº 018077-2023-LAMBAYEQUE (¿La inscripción en el RENEEIL habilita al juez laboral a declarar la desnaturalización de la intermediación laboral sin verificación previa de la AAT?).

4. Casación Laboral N° 6007-2023-LIMA (¿Hasta qué grado el empleador puede decidir si ejerce o no el poder jurídico de la subordinación según las necesidades de la empresa y la diversidad trabajadores?).

5. Casación Laboral Nº 33169-2022-LIMA (¿Cuándo la tercerización es válida?).

6. Casación Laboral Nº 8715-2023-LIMA (Debido proceso y motivación de resoluciones en casación laboral).

7. Casación Laboral Nº 16907-2023-LIMA (Alcances temporales de la extensión de beneficios convencionales en la desnaturalización del régimen CAS y exigencias probatorias vinculadas al ejercicio de la libertad sindical).

1. RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 683-2025-SUNAFIL/IRE-ICA

MATERIA: Declaración de nulidad del procedimiento inspectivo por vulneración del principio de legalidad y debido procedimiento.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la Intendencia Regional de Ica emitió la Resolución de Intendencia N.° 683-2025-SUNAFIL/IRE-ICA, mediante la cual declaró fundado el recurso de apelación y revocó la multa impuesta, al advertirse que el procedimiento inspectivo se desarrolló con vulneración del plazo máximo legal. Ello, en atención a que el plazo para la ejecución de actuaciones de investigación o comprobación es de treinta (30) días hábiles, computados desde la fecha de inicio de las mismas.

Asimismo, se precisó que las actuaciones inspectivas —entre ellas, la comprobación de datos, los requerimientos de información, la notificación del hecho insubsanable, la visita inspectiva, la ampliación de materias, entre otros actos de investigación— deben concluir necesariamente dentro del plazo legal establecido, cuyo cómputo inicia desde el primer día en que fueron dispuestas, conforme a lo regulado en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Pese a ello, el Acta de Infracción N.° 076-2025-SUNAFIL-IRE-ICA fue emitida transgrediendo el principio de legalidad y del debido procedimiento, al sustentarse en diligencias realizadas fuera del plazo máximo previsto en el numeral 13.5 del artículo 13 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), lo cual determina su invalidez.

De la revisión del procedimiento, se verifica que las actuaciones inspectivas se iniciaron el 22 de octubre de 2024, por lo que el plazo máximo legal venció el 03 de diciembre de 2024. No obstante, se ha acreditado que el inspector a cargo continuó desarrollando actos de investigación con posterioridad a dicha fecha, tal como se evidencia, entre otros documentos, en aquellos que cuentan con firma digital del 26 de diciembre de 2024, como el proveído de ampliación de materias y los actos de comprobación de datos, lo que contraviene expresamente la disposición reglamentaria citada.

En consecuencia, las actuaciones realizadas extemporáneamente afectan de nulidad el Acta de Infracción y, por extensión, la Resolución de Sub Intendencia de Sanción que la convalidó indebidamente, así como todas las actuaciones subsecuentes, al haberse incurrido en un error manifiesto de valoración del cómputo del plazo y en afectación de las garantías procedimentales que rigen la función inspectiva.

Por tanto, la Intendencia Regional de Ica declaró la nulidad del procedimiento sancionador desde el Acta de Infracción, dejando sin efecto los actos administrativos posteriores por haberse originado en actuaciones efectuadas fuera del marco temporal perentorio previsto por la ley y el reglamento, en vulneración directa del principio de legalidad y del debido procedimiento.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/1b2ibCCdSMw3GIxla_sFfA3yIuI8afxAt/view?usp=drive_link

2. CASACIÓN LABORAL N° 18069-2023 ICA (¿LOS PERIODOS INTERMITENTES TAMBIÉN SUMAN PARA EL PERIODO DE PRUEBA?)

MATERIA: Reposición por despido incausado y desnaturalización de contratos civiles.

ANTECEDENTES:

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

SUMILLA:

Cuando un trabajador es contratado en distintos periodos para labores cualitativamente similares, dichos periodos se suman para calcular el periodo de prueba. Si la suma supera los tres meses, el trabajador alcanza protección contra el despido arbitrario.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema ha establecido que, cuando un trabajador presta servicios para un mismo empleador en periodos discontinuos, desempeñando labores cualitativamente similares, dichos periodos deben acumularse para el cómputo del periodo de prueba, conforme al artículo 16° del D.S. N.° 001-96-TR. Si la sumatoria supera los tres (3) meses, el trabajador accede a la protección contra el despido arbitrario.

En el presente caso, el demandante se desempeñó como chofer de camión para una municipalidad en tres (3) periodos interrumpidos, bajo la modalidad de contratos de locación de servicios:

- Del 01/05/2018 al 31/07/2018
- Del 01/09/2018 al 31/10/2019
- Del 01/10/2020 al 31/10/2020

La controversia consistió en determinar si las interrupciones entre contratos rompían el tracto sucesivo laboral, impidiendo la acumulación del tiempo de servicios para superar el periodo de prueba y, con ello, acceder a la protección contra el despido arbitrario, considerando que la entidad calificaba el vínculo como uno de naturaleza civil.

La municipalidad alegó que las interrupciones de 20 y 45 días quebraban la continuidad laboral. Este criterio fue acogido por la Sala Superior para declarar infundada la demanda de reposición.

Sin embargo, la Corte Suprema revocó dicha decisión y declaró fundado el recurso del trabajador, precisando que:

- Las funciones realizadas fueron idénticas en todos los periodos (chofer de camión), correspondiendo su acumulación al tratarse de labores cualitativamente similares.

- Las interrupciones no superaron el límite máximo de tres (3) años previsto por la norma, por lo que no se produjo ruptura del vínculo laboral.

- La sumatoria de los periodos excedió ampliamente los tres (3) meses del periodo de prueba, generando protección contra el despido arbitrario.

- En consecuencia, el cese fue incausado y carente de justificación legal, configurándose despido incausado, con derecho a la reposición laboral.

Finalmente, la Corte Suprema determinó que la municipalidad incurrió en fraude a la ley laboral, al vincular al demandante mediante contratos civiles para encubrir una relación laboral de naturaleza permanente, fraccionada en periodos. Al haberse acreditado la prestación acumulada de servicios y la superación del periodo de prueba, ordenó su reposición.

Este criterio reafirma que la prestación intermitente, cuando responde a labores similares y registra interrupciones menores a tres (3) años, es acumulativa para efectos del periodo de prueba, activando la protección contra el despido.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/1BTeCX_Cpde6IkdVlCLf4vdGFjWqb1Pjw/view?usp=drive_link

3. CASACIÓN LABORAL N.° 47531-2022 LIMA (RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPLEADOR POR DAÑO A LA SALUD (TBC Y VIH))

MATERIA: Indemnización por daños y perjuicios

ANTECEDENTES:

- El recurso fue interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia de Vista que confirmó la sentencia apelada de primera instancia que había declarado fundada en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios.
- El recurso de casación de la demandada fue declarado procedente por las siguientes infracciones normativas: Por aplicación indebida del artículo 279 del Código Procesal Civil y del artículo 19 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) e Infracción normativa del literal c) del numeral 23.3 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

SUMILLA:

La Corte Suprema confirma la indemnización por despido arbitrario y reconoce el daño moral por el contagio de TBC y VIH al no acreditarse el cumplimiento del deber de prevención en SST a pesar de que su labor estaban relacionadas a las de limpieza; precisando que la carga de la prueba recae en el empleador y que el daño moral por despido es accesorio a la reposición, no autónomo.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema analizó una demanda de indemnización por daños y perjuicios, derivada de: (i) el despido de la trabajadora y (ii) el contagio de TBC y VIH presuntamente adquirido durante la prestación de sus servicios; estableciendo precisiones relevantes sobre la carga de la prueba y los alcances de la indemnización en materia laboral.

En el presente caso, la trabajadora prestó servicios entre 2004 y 2015 en hospitales, a través de intermediación laboral (outsourcing), desempeñándose en labores de limpieza y manejo de residuos médicos. En 2005, fue diagnosticada con TBC y VIH. Posteriormente, en 2015, la empleadora procedió a extinguir el vínculo alegando supuestas inasistencias injustificadas, pese a que la trabajadora sostuvo haberlas comunicado oportunamente mediante WhatsApp y llamadas al área social. En 2016, interpuso demanda solicitando reposición por despido fraudulento; sin embargo, en 2017 falleció, motivo por el cual su sucesor procesal modificó la pretensión, solicitando indemnización por enfermedad ocupacional y por despido arbitrario.

Respecto a la controversia en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), la Corte recordó que el ordenamiento jurídico es riguroso en cuanto al deber de prevención del empleador, a quien le corresponde acreditar el cumplimiento pleno de las medidas de seguridad y protección de riesgos (incluida la entrega de equipos de protección personal –EPP–, capacitaciones, protocolos de gestión y desecho de residuos, entre otras). Su incumplimiento genera la presunción de responsabilidad frente al daño en la salud del trabajador.

En sede casatoria, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, casó la Sentencia de Vista y, actuando en sede de instancia, resolvió:

- Confirmar la indemnización por despido arbitrario.

- Declarar fundado el daño moral por el contagio de TBC y VIH, al verificarse que la empleadora no demostró la entrega de EPP ni la implementación de medidas preventivas idóneas para el manejo y desecho de residuos médicos, vulnerando su deber de prevención de riesgos laborales.

- Revocar la indemnización por daño moral derivado del despido, al precisar que dicha pretensión no es independiente, sino accesoria y solo resulta amparable cuando media un mandato judicial firme de reposición, supuesto que no se configuró en este proceso.

- Mantener los demás extremos indemnizatorios debidamente sustentados.

La decisión consolida el criterio jurisprudencial según el cual, en materia de SST, la carga probatoria recae en el empleador, y que el daño moral por despido no es autónomo, sino una pretensión subordinada a la reposición laboral efectivamente declarada en juicio.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/16PX2XXKfj6Eq-7f0XNhkFjAw2OOjQmXk/view?usp=drive_link

4. CASACIÓN LABORAL N° 018077-2023 LAMBAYEQUE (¿LA INSCRIPCIÓN EN EL RENEEIL HABILITA AL JUEZ LABORAL A DECLARAR LA DESNATURALIZACIÓN DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL SIN VERIFICACIÓN PREVIA DE LA AAT?)

MATERIA: Desnaturalización de Contrato

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por el trabajador contra la sentencia de vista que revocó.
- La Corte Suprema declaró improcedente el recurso de Casación por la parte demandante.

SUMILLA:

La verificación de la formalidad de inscripción de las empresas intermediadoras en el RENEEIL constituye una competencia exclusiva de la Autoridad Administrativa de Trabajo, a cargo de los inspectores laborales, conforme al art. 34.1 del D.S. N.º 019-2006-TR. En ausencia de dicha constatación inspectiva previa, no se configura el supuesto legal que habilita la desnaturalización del contrato de intermediación laboral, ni resulta aplicable la presunción de incumplimiento del registro como medio de acreditación judicial de esta causal.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La trabajadora interpuso demanda solicitando (i) la desnaturalización de la intermediación laboral y (ii) el reconocimiento de un vínculo laboral directo, a plazo indeterminado, con ESSALUD, argumentando como sustento central que su empleadora formal no se encontraba inscrita en el RENEEIL, registro administrativo obligatorio para las empresas que prestan servicios de intermediación laboral.

En primera instancia, el juzgado declaró la demanda fundada, bajo el razonamiento de que la falta de inscripción en el RENEEIL constituía, por sí sola, causal suficiente para declarar la desnaturalización de la intermediación, habilitando al órgano jurisdiccional a reconocer a ESSALUD como empleador directo.

Sin embargo, la Sala Superior revocó la decisión y declaró la demanda infundada, desarrollando dos criterios determinantes:

- Que la verificación formal sobre la inscripción o no en el RENEEIL no es una facultad del juez, ni puede ser objeto de presunción judicial, al tratarse de una competencia exclusiva y excluyente de la Autoridad Administrativa de Trabajo, ejercida a través de la inspección laboral.

- Que el servicio de lavandería hospitalaria califica como actividad complementaria, no nuclear ni permanente dentro de la prestación del servicio de salud, por lo que no integra el núcleo esencial de la actividad asistencial de ESSALUD, ni puede considerarse un supuesto de desnaturalización automática.

Al conocer el recurso de casación, la Corte Suprema lo declaró INFUNDADO, ratificando íntegramente la sentencia de vista y consolidando un precedente jurisprudencial relevante, conforme al cual estableció que:

- La constatación de la inscripción en el RENEEIL es una función de naturaleza inspectiva-administrativa, y no jurisdiccional, de conformidad con el artículo 34.1 del D.S. 019-2006-TR.

- La causal de desnaturalización por omisión de registro en el RENEEIL exige necesariamente una constatación previa de la Autoridad Administrativa de Trabajo, materializada en un acta de infracción o resolución administrativa firme, no pudiendo ser suplida por inferencias o presunciones judiciales.

  En ausencia de dicha actuación administrativa, la causal invocada no se configura como jurídicamente viable en sede judicial.

- El órgano jurisdiccional no puede aplicar presunciones legales referidas al incumplimiento del registro en el RENEEIL, pues estas no constituyen medios probatorios con eficacia en procesos de cognición judicial.

- Se acreditó en autos la existencia de un contrato de intermediación laboral válido entre ESSALUD y la empresa intermediadora, lo que desvirtuó la alegación de inexistencia de vínculo contractual formulada por la trabajadora.

- Corresponde a la parte demandante cumplir con la carga de la prueba respecto del incumplimiento del registro, lo que no ocurrió en el caso, al no haber aportado prueba idónea de carácter administrativo que acredite tal omisión. En consecuencia, el argumento planteado carecía de suficiente entidad jurídica para enervar la validez de la intermediación.

Por tanto, la Corte Suprema descartó la desnaturalización de la intermediación laboral sustentada únicamente en alegaciones sobre el RENEEIL, y concluyó que ESSALUD no puede ser considerada empleadora directa bajo la causal invocada, manteniéndose la relación triangular como válida y eficaz.

La intermediación laboral no se desnaturaliza de pleno derecho por la sola alegación de falta de inscripción en el RENEEIL. Para su amparo judicial, se requiere inexorablemente un pronunciamiento previo de la inspección de trabajo que constate la infracción. Sin dicha acreditación administrativa, el juez no se encuentra habilitado para declarar la desnaturalización por ese motivo, y la carga de probar el incumplimiento recae en la parte demandante.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/1Yz8s_vdphyFCQDhgFk-PSM51MH3dsbvM/view?usp=drive_link

5. CASACIÓN LABORAL N° 6007-2023-LIMA (¿HASTA QUE GRADO EL EMPLEADOR PUEDE DECIDIR SI EJERCE O NO EL PODER JURÍDICO DE LA SUBORDINACIÓN SEGÚN LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA Y LA DIVERSIDAD TRABAJADORES?).

Materia: Reconocimiento de vínculo laboral y pago de beneficios sociales.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la demandada, contra la sentencia de vista que declaró la existencia de una relación laboral y ordenó el pago de beneficios.
- La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

SUMILLA:

La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Casación Laboral N.º 6007-2023, Lima versa sobre la controversia planteada por una trabajadora que alegó que, pese a haber suscrito contratos civiles de locación de servicios, la prestación desarrollada en los hechos se ejecutó bajo dirección, fiscalización y control de su empleadora; configurándose, en realidad, una relación de naturaleza laboral. En tal sentido, solicitó el reconocimiento de un vínculo laboral directo e indeterminado, así como el pago de beneficios sociales, por desnaturalización de la contratación civil.

En primera instancia, el órgano jurisdiccional declaró fundada en parte la demanda, reconociendo únicamente la obligación de entregar el certificado de trabajo, y desestimando el extremo referido a indemnización por daños y perjuicios.

Elevado el proceso, la Sala Superior concluyó que la demandante acreditó los presupuestos de laboralidad y subordinación, revocó la excepción de prescripción extintiva, reconoció la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada durante el periodo 15 de agosto de 2006 al 30 de abril de 2017, y ordenó el pago de S/128,028.67 por concepto de beneficios sociales.

Disconforme con lo resuelto, la empresa interpuso recurso de casación, denunciando: (i) afectación al debido proceso por presunta falta de motivación, (ii) indebida inaplicación de la prescripción, y (iii) ausencia de subordinación que descartaría el carácter laboral de la prestación.

Al conocer el recurso, la Corte Suprema declaró infundadas las causales invocadas, estableciendo principalmente que:

- La sentencia de vista cumplió con el estándar constitucional de motivación suficiente, al efectuar una valoración conjunta de los medios probatorios y explicitar las razones del fallo, sin advertirse vulneración al debido proceso.

- Si bien se verificó una desvinculación formal en diciembre de 2011, la trabajadora fue incorporada en planillas 28 días después, lo que evidencia la continuidad ininterrumpida del servicio en términos materiales, descartando la existencia de una ruptura real que habilite la prescripción.

- La relación laboral se acreditó a partir de indicios razonables de subordinación, tales como: asignación de oficina, aplicación de mecanismos de control de productividad, emisión de órdenes de viaje institucional, participación en capacitaciones y exigencia contractual de informes de avance semanales con fiscalización de labores; elementos incompatibles con una prestación de servicios autónoma o independiente.

En consecuencia, la Corte Suprema mantuvo incólume la sentencia de vista, reafirmando que la calificación de un contrato no se determina por su denominación formal, sino por el principio de primacía de la realidad, debiendo ponderarse la existencia del poder de dirección y la continuidad de la prestación, como rasgos esenciales del vínculo laboral.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/19YeO-VM2TFVy55l7_fo9vJtIgRWbSHsZ/view?usp=drive_link

6. CASACIÓN LABORAL N° 33169-2022 LIMA (¿CUÁNDO LA TERCERIZACIÓN ES VÁLIDA?)

MATERIA: Desnaturalización de contratos de tercerización.

ANTECEDENTES:

- En primera instancia, el juez laboral declaró fundada la demanda del trabajador, reconociendo la desnaturalización de la tercerización y el vínculo laboral directo con la empresa minera principal.

- En segunda instancia, la Sala Superior revocó la sentencia de primera instancia y declaró infundada la demanda, negando el reconocimiento del vínculo laboral directo.

SUMILLA:

La tercerización únicamente es válida cuando la empresa contratista asume los servicios por su cuenta y riesgo, utiliza recursos propios, mantiene exclusiva subordinación sobre su personal y es responsable por los resultados de la actividad. En ese sentido, la sola provisión de personal está prohibida y genera la desnaturalización del contrato, configurándose una relación laboral directa con la empresa principal.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Casación Laboral N.° 33169-2022, aborda la desnaturalización de contratos de tercerización en el sector minero y establece criterios claros sobre cuándo la relación entre trabajador, contratista y empresa principal configura un vínculo laboral directo. El demandante, Alejandro Crispín Fernández, solicitó el reconocimiento de su relación laboral directa e indeterminada con la Empresa Minera alegando que, en la práctica, la relación evidenciaba subordinación directa a la empresa principal y carecía de autonomía por parte de la contratista.

En primera instancia, el juez laboral declaró fundada la demanda, reconociendo la desnaturalización de la tercerización y el vínculo laboral directo del trabajador con la empresa minera. Sin embargo, en segunda instancia, la Sala Superior revocó la sentencia apelada, declarando infundada la demanda, bajo el argumento de que la relación mantenía la apariencia formal de tercerización. Ante ello, el trabajador interpuso recurso de casación, el cual fue declarado procedente por la Corte Suprema, al identificar interpretación errónea e inaplicación de los artículos 2 y 5 de la Ley N.° 29245 y de los artículos 3, 4 y 5 del D.S. N.° 006-2008-TR.

La Corte Suprema reiteró que la tercerización solo es válida cuando el contratista opera con autonomía plena, cumpliendo cuatro requisitos copulativos: asumir los servicios por su cuenta y riesgo, disponer de recursos financieros, técnicos y materiales propios, ser responsable por los resultados de sus actividades y ejercer subordinación exclusiva sobre sus trabajadores. Cuando alguno de estos requisitos no se cumple y la empresa principal interviene en la selección de personal, administración de planillas, dirección de la actividad o disciplina, se configura la desnaturalización de la tercerización, constituyéndose en una cesión de personal encubierta, lo que habilita el reconocimiento del vínculo laboral directo con la empresa principal.

En el presente caso, la Corte constató que la Empresa Minera ejercía control directo sobre la contratación del personal clave, incluyendo la aprobación del residente jefe de obra, supervisaba la relación de trabajadores y equipos de la contratista, exigía contar con un consultor en administración de planillas aprobado por la minera, solicitaba la exhibición de planillas electrónicas y comprobantes de pago de beneficios sociales, y recibía informes sobre sanciones aplicadas a los trabajadores. Además, se demostró que el trabajador participó en proyectos estratégicos de la empresa y figuraba en su planilla desde julio de 2018, evidenciando integración funcional con la actividad principal de la empresa.

Como resultado, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación, casó la sentencia de vista de segunda instancia y confirmó la sentencia de primera instancia que reconocía la desnaturalización de la tercerización y el vínculo laboral directo e indeterminado del trabajador con la Empresa Minera. Este fallo subraya que la forma contractual no prevalece sobre la realidad laboral, y que los contratos de tercerización pueden ser utilizados como medio probatorio para acreditar subordinación directa, garantizando así los derechos laborales del trabajador.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/1pgoyekRc3OcCLq8bN3U7_GyK99FLSNld/view?usp=drive_link

7. CASACIÓN LABORAL N° 8715-2023 LIMA (DEBIDO PROCESO Y MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES EN CASACIÓN LABORAL).

MATERIA: Control del derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales sobre la desnaturalización de contratos y reconocimiento de relación laboral.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que declaró fundada la demanda de reposición.
- La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones exige que los órganos jurisdiccionales expresen de manera clara, suficiente y congruente las razones fácticas y jurídicas de sus decisiones. Cuando la sentencia de vista analiza la prueba, aplica correctamente la normativa y fundamenta sus conclusiones de manera razonada, no se configura vulneración del debido proceso ni de la motivación exigida por la Constitución.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Casación resuelta por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, abordó el recurso de casación interpuesto por el Poder Judicial en un proceso de desnaturalización de contratos y pago de beneficios sociales. El demandante, solicitó el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada (DL N.° 728), sustentando su demanda en la desnaturalización de los contratos de locación de servicios y la ineficacia de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) celebrados entre el 16 de octubre de 2006 y el 31 de diciembre de 2010.

Tanto la sentencia de primera instancia como la de vista declararon fundada la demanda en parte, reconociendo el vínculo laboral y ordenando el pago de S/ 60,591.66 más intereses y costas procesales. Frente a ello, la demandada alegó infracción de los numerales 3) y 5) del artículo 139 de la Constitución, relativos al debido proceso y a la motivación de las resoluciones, sosteniendo que la sentencia de vista no valoró correctamente los elementos constitutivos de la relación laboral, ignoró los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades en la función pública y carecía de justificación suficiente para el reintegro retroactivo del bono jurisdiccional.

La Corte Suprema declaró infundado el recurso, confirmando la sentencia de vista. Señaló que el demandante desempeñaba funciones permanentes de resguardo, custodia y vigilancia, lo que configuraba una relación laboral subordinada desde el inicio, y que los contratos CAS posteriores resultaban inválidos e ineficaces. Además, precisó que no era aplicable la Ley Marco del Empleo Público, dado que no se solicitaba reposición, y que la motivación del bono jurisdiccional estaba debidamente fundamentada en la Resolución Administrativa N.° 305-2011-P/PJ, emitida conforme a un mandato judicial que declaró inconstitucional el reglamento anterior.

Esta casación reafirma que la primacía de la realidad laboral prevalece sobre la forma contractual, incluso en el sector público, y que la motivación de las resoluciones debe garantizar un razonamiento claro, lógico y jurídico que respalde la decisión judicial, asegurando así el debido proceso y la protección de los derechos laborales del trabajador.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/1oHLOE7dMdUG8o3Xbq7e3xCOObY-GpKKK/view?usp=drive_link

8. CASACIÓN LABORAL N° 16907-2023 LIMA (ALCANCES TEMPORALES DE LA EXTENSIÓN DE BENEFICIOS CONVENCIONALES EN LA DESNATURALIZACIÓN DEL RÉGIMEN CAS Y EXIGENCIAS PROBATORIAS VINCULADAS AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL)

MATERIA: Reconocimiento de relación laboral indeterminada, beneficios convencionales y reposición.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por el demandante contra la sentencia de vista, que revocó los extremos que amparaban el pago de beneficios convencionales, vacaciones e indemnización vacacional, declarándolos infundados.
- La Corte Suprema de Justicia de la República declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por el demandante, disponiendo la procedencia de beneficios convencionales únicamente por el periodo en que el régimen CAS le impidió ejercer la libertad sindical, ordenando nueva liquidación en ejecución de sentencia por dicho lapso.

SUMILLA:

La Corte Suprema estableció que el trabajador con vínculo laboral reconocido judicialmente, previamente contratado bajo régimen CAS, tiene derecho a los beneficios convencionales solo por el período en que estuvo impedido de ejercer la libertad sindical. No procede la extensión de convenios colectivos posteriores a la vigencia del derecho de afiliación sindical para el personal CAS, si no se acredita el intento o la afectación concreta de dicho derecho.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante promovió proceso laboral con el objeto de que se reconozca su vínculo laboral a plazo indeterminado, se ordene su reposición por despido incausado y se disponga el pago de beneficios sociales y convencionales, obteniendo un fallo estimatorio en primera instancia.

Sin embargo, la Sala Superior de origen revocó parcialmente dicho pronunciamiento, declarando infundado el extremo referido al pago de beneficios convencionales, sosteniendo que, durante el periodo reclamado, el actor estuvo formalmente vinculado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), lo que —según su criterio— imposibilitaba la aplicación de los convenios colectivos del ámbito. Esta decisión se sustentó en una interpretación restrictiva de los alcances subjetivos y temporales del convenio colectivo.

Ante esta exclusión, el trabajador interpuso recurso de casación, alegando, entre otros agravios, la infracción normativa de los artículos 9° y 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y los artículos 4° y 34° de su Reglamento, argumentando que la Sala Superior desconoció la fuerza vinculante de los convenios colectivos aplicables al ámbito, pese a encontrarse dentro del supuesto excepcional de extensión de beneficios colectivos a trabajadores no afiliados, quienes se vieron impedidos de ejercer su derecho a la libertad sindical positiva como consecuencia de una contratación fraudulenta o aparente impuesta por el empleador.

En sede casatoria, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, si bien desestimó la causal procesal, advirtió la existencia de infracción normativa de carácter sustantivo, al verificar que la Sala Superior omitió aplicar la doctrina jurisprudencial que protege al trabajador que, por razón de la calificación formal del vínculo bajo el régimen CAS, se encontró impedido de ejercer su derecho de afiliación sindical, aun cuando en los hechos mantenía una relación laboral de naturaleza privada, posteriormente reconocida judicialmente.

En ese sentido, la Corte Suprema determinó que el actor estuvo imposibilitado de afiliarse a una organización sindical durante el periodo comprendido entre el 03 de mayo de 2011 y el 26 de julio de 2011, correspondiendo —solo respecto de ese lapso— considerarlo dentro del ámbito subjetivo de eficacia del convenio colectivo y reconocerle los beneficios convencionales pactados por el sindicato del ámbito, en aplicación del precedente jurisprudencial recaído en la Casación Laboral N° 50298-2022-LIMA, que habilita la extensión de los beneficios colectivos cuando se comprueba que el trabajador estuvo impedido formalmente de afiliarse a un sindicato, por no haberle sido reconocido oportunamente su vínculo laboral real, el cual se declaró recién por mandato judicial.

Bajo ese marco, la Corte Suprema resolvió declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de casación interpuesto y, en consecuencia, CASÓ la sentencia de vista. Actuando en sede de instancia, REVOCÓ el extremo de la sentencia de primera instancia que negó el otorgamiento de beneficios convencionales respecto del periodo 03/05/2011 al 26/07/2011; y, reformándolo, declaró FUNDADO dicho extremo, ordenando que la nueva liquidación de los beneficios convencionales se realice en ejecución de sentencia, conforme a los parámetros temporales y exigencias probatorias establecidos en la decisión casatoria.

Finalmente, se reafirma que la libertad sindical constituye el eje habilitante para la eficacia y extensión excepcional de los beneficios convencionales, por lo que no resulta constitucional ni legal excluir de la protección del convenio colectivo al trabajador cuyo real vínculo laboral fue encubierto por decisión unilateral del empleador mediante la figura del régimen CAS, debiendo reconocérsele tales beneficios exclusivamente durante el periodo en que dicha imposibilidad de sindicalización fue verificada y acreditada en juicio.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:
https://drive.google.com/file/d/1e_dKtFwg5Fu6y9yhnQrCgspEt40A_QdH/view?usp=drive_link

Chambers RANKED IN Latin America 2026 Gálvez & Dolorier Abogados
LEADING FIRM Legal500 LATIN AMERICA 2025
RANKED FIRM 2025 LEADERS LEAGUE

Equipo laboral de Galvez & Dolorier Abogados:

Javier Dolorier
Flor Villaseca
Ana Villaseca
Violeta Espinoza
Ámbar Paz

GÁLVEZ & DOLORIER
ABOGADOS 20 AÑOS

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

Violeta Espinoza
Asociada