



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 27 DE ENERO DE 2025

1.- INFRACCIONES EXCLUYENTES DETERMINAN VICIO EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR (RESOLUCIÓN N° 0006-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

- El Tribunal de Fiscalización Laboral, en la resolución bajo comentario, abordó el caso de una empresa que fue multada por diversas infracciones, entre las cuales, se determinó el incumplimiento a las formalidades del contrato de trabajo y al pago íntegro de la remuneración mínima vital. En el Acta de Infracción, el Inspector indicó que la empresa habría declarado que la trabajadora tenía contrato a tiempo parcial y que no habría cumplido con acreditar el pago de la remuneración mínima vital.
- Al evaluar el caso, el Tribunal advirtió incongruencias en el procedimiento administrativo sancionador, señalando que el Inspector creó incertidumbre ya que no definió si la trabajadora tenía o no la condición de trabajadora a tiempo parcial, lo cual resultaba esencial en el caso concreto puesto que, de ser así, no hubiese sido obligatorio otorgarle una remuneración mínima vital. Por el contrario, si fuese una trabajadora a tiempo completo, no sería lógico ni congruente que se le haya propuesto sanción por no celebrar por escrito un contrato a tiempo parcial.
- Así, el Tribunal determinó que ambas infracciones son excluyentes una de la otra, ya que el empleador no está en la obligación de pagar a un trabajador a tiempo parcial la totalidad de la remuneración mínima vital; y, por otro lado, en el caso de un trabajador a tiempo completo, el empleador no está en la obligación de celebrar por escrito un contrato de trabajo.
- Por lo tanto, estando acreditada la vulneración al debido procedimiento en atención a una motivación aparente e incongruente, el Tribunal resolvió declarando fundado en parte el recurso de revisión interpuesto, ordenando retrotraer el procedimiento a la emisión de la Resolución de Subintendencia.

2.- CAUSA OBJETIVA DE CONTRATACIÓN DEBE SER CLARA Y PRECISA EN EL CONTRATO MODAL (CASACIÓN LABORAL N° N.º 6761-2023 LIMA)

- En el caso bajo comentario, se analizó el caso de la contratación temporal de un trabajador, bajo la modalidad de incremento de actividades. En primera instancia, se determinó la desnaturalización de los contratos y se ordenó la reposición del trabajador en atención a la configuración de un despido fraudulento. En segunda instancia, la Corte Superior revocó la sentencia en el extremo que declaró fundado el despido fraudulento.
- En esa línea, la Corte Suprema ha señalado que, siendo la contratación modal una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva, no se advierte en autos que los contratos celebrados señalen causas objetivas de manera clara y precisa que justifiquen la necesidad de contratación temporal. Ello, atendiendo a que, en los primeros contratos celebrados, las cláusulas resultan genéricas e incluso refieren a la creación de locales que datan de períodos previos a la contratación, mientras que, en el período final, la contratación modal se sustenta en base un estimado proyectado de la capacidad de venta y producción de la empresa.
- Siendo ello así, la Sala concluye que se aprecia un fraude en la contratación del demandante, ya que fue indebidamente contratado a través de diversos contratos por inicio e incremento de actividad, con distintas causas objetivas para realizar siempre las mismas labores, las cuales son de carácter permanente y no temporal, deviniendo en inválida dicha contratación.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmllegal.pe