



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 22 DE SETIEMBRE DE 2025

1.- CORTE SUPREMA PRECISA LOS LÍMITES DEL PACTO DE PERMANENCIA LABORAL (CASACIÓN N° 11726-2020 JUNÍN)

- Una reciente sentencia de la Corte Suprema resolvió un caso en el que un trabajador había firmado un acuerdo para permanecer en su empleo por un tiempo determinado. Al renunciar antes de cumplir el plazo pactado, la empresa le exigió la devolución proporcional de las remuneraciones que había recibido.
- La Corte aclaró que este tipo de pacto de permanencia solo es válido en situaciones específicas, como cuando el empleador asume los costos de una especialización profesional del trabajador o le otorga una licencia con goce de haber para ese fin. En estos casos, es legítimo acordar una permanencia mínima en la empresa.
- No obstante, el tribunal también precisó que no es válido exigir la devolución total del sueldo como sanción por no cumplir dicho acuerdo. Esto se debe a que la remuneración es un derecho irrenunciable protegido por la Constitución, y no puede ser objeto de penalidades excesivas ni condicionado a este tipo de cláusulas.
- En caso de incumplimiento, el empleador puede solicitar una indemnización por daños y perjuicios, pero solo si demuestra de forma concreta el perjuicio causado, conforme al artículo 1321 del Código Civil.
- La Corte Suprema declaró inválido el acuerdo que obligaba al trabajador a devolver la totalidad de sus remuneraciones. Aunque no haya cumplido el pacto de permanencia, no corresponde exigirle la devolución del salario, ya que ello vulnera derechos laborales fundamentales.

2.- INSCRIPCIÓN EN RENEEL: REQUISITO ESENCIAL PARA UNA INTERMEDIACIÓN LABORAL VÁLIDA (CASACIÓN N° 54027-2022 LAMBAYEQUE)

- La Corte Suprema analizó un caso en el que se cuestionaba la validez de un contrato de intermediación laboral, es decir, cuando una empresa provee trabajadores a otra (la empresa usuaria). Uno de los puntos centrales del análisis fue la falta de inscripción de la empresa intermediaria en el RENEEL, el Registro Nacional de Empresas que realizan actividades de Intermediación Laboral.
- Según lo establecido por la Ley N.º 27626, esta inscripción es un requisito obligatorio para que una empresa pueda iniciar y desarrollar actividades de intermediación laboral de manera válida. En otras palabras, si la empresa no está registrada en el RENEEL, no puede operar legalmente como intermediaria.
- Por tanto, la ausencia de uno de los requisitos esenciales, como lo es el registro ante el RENEEL, desnaturaliza la intermediación laboral por haberse celebrado en contravención al orden público laboral. En dichos casos, por aplicación de primacía de la realidad los trabajadores destacados por una empresa no registrada en el RENEEL se considerarán trabajadores de la empresa usuaria.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS