



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 15 DE DICIEMBRE DE 2025

1.- LA SUBORDINACIÓN COMO ELEMENTO CLAVE PARA RECONOCER UNA RELACIÓN LABORAL (CASACIÓN N° 13979-2021 LIMA)

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria analizó el caso de una persona contratada bajo la modalidad de locación de servicios, quien solicitó que se reconozca que, en realidad, existía una relación laboral a plazo indeterminado. Además, pidió su reposición en el puesto de trabajo, el pago de beneficios sociales y una indemnización por los ingresos que dejó de percibir.

Para resolver el caso, la Sala evaluó el artículo 9 del Decreto Supremo N.º003-97-TR, norma que regula los contratos de trabajo y que desarrolla el concepto de subordinación. Este concepto es clave, ya que permite diferenciar un contrato de trabajo de otros tipos de prestación de servicios. En términos sencillos, la subordinación implica que la persona trabajadora está sujeta a las órdenes, supervisión y control de la empresa. La Sala precisó que este elemento no se determina por un solo hecho aislado, sino por la evaluación conjunta de diversas circunstancias.

En ese sentido, la Corte indicó que existen ciertos indicios que, al presentarse en conjunto, permiten concluir que existe subordinación. Entre ellos destacan:

- I. que la persona preste servicios de manera continua en el centro de trabajo de la empresa;
- II. que la empresa le proporcione las herramientas necesarias para realizar su labor; y
- III. que la empresa tenga la facultad de sancionarla en caso de incumplimiento de sus funciones.

Finalmente, la Sala advirtió que, en las instancias anteriores, sí se habían presentado pruebas suficientes que demostraban que la empresa ejercía poder de dirección y sanción sobre la locadora de servicios. Por esta razón, la Corte declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, manteniendo así lo resuelto en instancias previas.

2.- LA IMPORTANCIA DE LA RAZONABILIDAD EN LAS MEDIDAS DE REQUERIMIENTO (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 018-2024- SUNAFIL/TFL)

El Tribunal de Fiscalización Laboral, a través de una reciente resolución, analizó cómo debe aplicarse el principio de razonabilidad al momento de emitir medidas de requerimiento durante una inspección laboral. En el caso evaluado, el Inspector de Trabajo otorgó a la empresa inspeccionada un plazo de tres días hábiles para cumplir con diversas exigencias vinculadas a Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto, el Tribunal explicó que la medida de requerimiento tiene una finalidad correctiva. Su objetivo principal es que la empresa pueda subsanar una situación irregular antes de que se inicie un procedimiento sancionador. Para ello, el inspector puede solicitar que se acredite el cumplimiento de determinadas obligaciones, pero debe fijar plazos que sean razonables y viables, considerando la naturaleza y complejidad de lo requerido.

En el caso concreto, el Tribunal concluyó que el incumplimiento de la medida no se debió a una negativa de la empresa ni a una actuación dolosa o negligente. Por el contrario, se determinó que no era posible cumplir con todo lo solicitado dentro del plazo otorgado. En ese sentido, sancionar a la empresa por no haber cumplido un requerimiento materialmente imposible de ejecutar desvirtúa la finalidad correctiva de la medida y afecta principios como la razonabilidad, el debido procedimiento y la adecuada motivación de las decisiones administrativas.

Por estas razones, el Tribunal decidió dejar sin efecto la multa impuesta a la empresa inspeccionada, resaltando la importancia de que las medidas de requerimiento sean emitidas con criterios de proporcionalidad y sentido práctico.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**