



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: LA NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE SUNAFIL REQUIERE EL ENVÍO DE ALERTAS AL ADMINISTRADO (CASACIÓN N° 15095-2023 ICA)

En la Casación N.° 15095-2023-Ica, la Corte Suprema analizó el caso de una empresa que cuestionó las sanciones impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en un procedimiento administrativo.

El juzgado de primera instancia declaró improcedente la demanda al considerar que la resolución sancionadora había sido notificada válidamente mediante la casilla electrónica, por lo que la empresa no agotó la vía administrativa. Sin embargo, la Corte Superior de Ica revocó esta decisión y declaró fundada en parte la demanda, anulando la resolución administrativa.

La controversia se centró en determinar si la notificación electrónica fue válida. El Decreto Supremo N.°003-2020-TR establece que SUNAFIL notifica mediante casilla electrónica, que el administrado debe revisarla periódicamente y que la entidad debe enviar alertas al correo electrónico o servicio de mensajería cuando se deposite un documento.

La Corte Suprema señaló que estas disposiciones deben interpretarse de forma conjunta, por lo que el envío de alertas constituye un requisito concurrente para garantizar la validez de la notificación.

En el caso concreto, aunque la resolución fue depositada en la casilla electrónica de la empresa, SUNAFIL no acreditó haber enviado las alertas correspondientes, lo que impidió que el administrado tomara conocimiento oportuno y ejerciera su derecho de defensa. Por ello, se evidenció un vicio de motivación en la decisión administrativa, confirmándose el criterio adoptado por la Sala Superior.

2 CORTE SUPREMA: NULIDAD DE LA AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA POR FALTA DE JUSTIFICACIÓN OBJETIVA (CASACIÓN LABORAL N° 22563-2022 AREQUIPA)

Un trabajador demandó a su empleador solicitando que se declare que su periodo de prueba era de tres meses, y no de cinco meses y veintisiete días, además de la desnaturalización del contrato temporal y su reposición por despido incausado.

En primera instancia, el Primer Juzgado de Trabajo de Arequipa declaró fundada la demanda, anulando la ampliación del periodo de prueba, desnaturalizando el contrato y ordenando la reposición del trabajador. La Primera Sala Laboral Permanente revocó la decisión, señalando que la ampliación había sido pactada válidamente y que la relación laboral terminó dentro del periodo de prueba.

El trabajador alegó infracción del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, argumentando que la extensión del periodo requiere justificación objetiva, vinculada a la complejidad del cargo o a la necesidad de capacitación.

El contrato indicó que la ampliación respondía a “un periodo de capacitación y/o especialización debido a su alta complejidad”, pero no acreditó si el cargo era ordinario o de dirección ni la relación de las capacitaciones con la complejidad del puesto. Siendo que, las capacitaciones aportadas correspondían a inducciones obligatorias de seguridad minera, no a especialización del cargo.

Por ello, la Corte Suprema concluyó que la ampliación del periodo de prueba era nula, que la contratación temporal no estuvo debidamente justificada y que la desvinculación carecía de base legal. Finalmente, se declaró fundado el recurso de casación, confirmando la sentencia que había declarado la demanda parcialmente fundada.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS