



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CESE POR LIQUIDACIÓN EMPRESARIAL: CORTE SUPREMA RESALTA LA IMPORTANCIA DE CUMPLIR LAS FORMALIDADES (CASACIÓN LABORAL N° 12453-2025-LIMA)

La Corte Suprema analizó el cese de un trabajador producido como consecuencia de la disolución y liquidación de la empresa. El trabajador alegó que se había producido un despido fraudulento y solicitó, entre otros conceptos, una indemnización por despido arbitrario.

La Corte Suprema precisó que la disolución voluntaria de una empresa, acordada por la Junta General de Accionistas, constituye una manifestación de la libertad de empresa y se encuentra contemplada como causa objetiva de terminación colectiva de los contratos de trabajo en el literal c) del artículo 46 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Un aspecto especialmente relevante para Recursos Humanos es que la Corte distingue la disolución y liquidación de la empresa del cese colectivo por motivos económicos. Mientras este último supone que la empresa continuará operando y, por ello, está sujeto a un procedimiento de control y autorización administrativa, la disolución y liquidación implica el cese definitivo de la persona jurídica. En ese sentido, no corresponde exigir una aprobación administrativa sobre la decisión societaria de cerrar la empresa, siempre que esta se adopte válidamente y se cumplan las formalidades correspondientes. En el caso analizado, la decisión de disolver la empresa fue aprobada por la Junta General de Accionistas, publicada e inscrita en SUNARP, y se acreditó el nombramiento de la empresa liquidadora.

Finalmente, la Corte Suprema concluyó que la disolución y liquidación constituyó una causa objetiva válida para extinguir los contratos de trabajo y que no se vulneró el derecho al trabajo ni se configuró un despido fraudulento. Para las empresas, la sentencia refuerza la importancia de documentar adecuadamente el acuerdo societario de disolución y liquidación, así como de cumplir con la comunicación del cese dentro del plazo legal correspondiente. La Corte precisó que, en estos casos, el procedimiento se agota formalmente con la notificación del cese a los trabajadores respetando el plazo mínimo de diez días calendario.

2 DESPIDO NULO: DEVENGADOS DEBEN PAGARSE DESDE LA FECHA EN QUE SE PRODUJO EL CESE (CASACIÓN N°24010-2025-LORETO)

La Corte Suprema estableció que, cuando se declara la nulidad del despido, las remuneraciones dejadas de percibir deben calcularse desde la fecha efectiva del cese y no desde el momento en que queda firme la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral. El caso involucró a un trabajador que había prestado servicios inicialmente bajo contratos civiles y posteriormente obtuvo el reconocimiento judicial de un vínculo laboral a plazo indeterminado. Tras su cese, se determinó que el despido era nulo y correspondía su reposición, así como el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

La controversia surgió porque la segunda instancia había considerado que los devengados debían computarse recién desde el 18 de septiembre de 2024, fecha en la que se notificó el cumplimiento de una sentencia previa que reconoció el vínculo laboral. La Corte Suprema corrigió este criterio y señaló que el artículo 40 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 establece expresamente que, declarada la nulidad del despido, las remuneraciones deben pagarse desde la fecha en que este se produjo, descontando únicamente los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, precisó que el reconocimiento de la desnaturalización de contratos tiene naturaleza declarativa y no constitutiva, por lo que sus efectos se retrotraen al inicio del vínculo laboral encubierto.

La Corte determinó que no es posible limitar el pago de los devengados a la fecha en que una sentencia sobre la relación laboral adquiere firmeza: el periodo se inicia con el propio despido nulo.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**