

PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 ENFERMEDADES PROFESIONALES: ¿CUÁNDO SE PRESUME QUE LA PÉRDIDA AUDITIVA ES CONSECUENCIA DEL TRABAJO? (CASACIÓN N° 16676-2025 LIMA)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que, luego de prestar servicios durante más de 46 años en una empresa del sector minero-metalúrgico, desarrolló una pérdida auditiva severa, conocida como hipoacusia, presuntamente ocasionada por su exposición prolongada a ruidos intensos. Ante ello, solicitó el reconocimiento de una pensión de invalidez por enfermedad profesional, bajo la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Sin embargo, su solicitud fue inicialmente desestimada al considerarse que no se había acreditado suficientemente la relación entre la enfermedad y las condiciones de trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema precisó que la pérdida auditiva puede presumirse como una enfermedad de origen laboral cuando el trabajador ha realizado, durante un tiempo prolongado, determinadas actividades minero-metalúrgicas de alto riesgo, como la fundición de hierro, acero y metales no ferrosos. En estos supuestos, conforme a los criterios vinculantes del Tribunal Constitucional, no resulta necesario exigir pruebas adicionales sobre los niveles de ruido a los que estuvo expuesto el trabajador, siempre que se acrediten las condiciones laborales que permiten aplicar dicha presunción.

Asimismo, la Corte destacó que los certificados médicos emitidos por las comisiones evaluadoras del Ministerio de Salud (MINSA) y EsSalud tienen valor probatorio y no pueden ser desconocidos sin una justificación válida. En el caso analizado, se acreditó una incapacidad del 61% mediante un certificado de EsSalud. Además, precisó que el fallecimiento del trabajador durante el proceso judicial no extingue su derecho al reconocimiento de las pensiones generadas mientras se encontraba con vida, las cuales pueden ser reclamadas por sus herederos.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró fundada en parte la demanda y ordenó a la aseguradora reconocer una pensión de invalidez equivalente al 50% de la remuneración mensual del trabajador, así como pagar a sus herederos las pensiones pendientes desde enero de 2018 hasta su fallecimiento en agosto de 2021.

2 CONTRATOS TEMPORALES: ¿LA MODERNIZACIÓN DE INSTALACIONES CONSTITUYE UNA NUEVA ACTIVIDAD? (CASACIÓN N.° 16975-2023-LIMA)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador contratado temporalmente bajo la modalidad de inicio o incremento de actividad, para desempeñar funciones de supervisión en un proyecto de modernización de una refinería. La empresa justificó dicha contratación en la implementación de nuevas instalaciones, tecnologías y procesos operativos. Sin embargo, el trabajador cuestionó la validez de sus contratos, al considerar que las labores desarrolladas no respondían a una nueva actividad empresarial, por lo que solicitó su reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado y su reposición tras la finalización de su vínculo laboral.

Al respecto, la Corte Suprema precisó que **los contratos temporales por inicio o incremento de actividad deben responder a una causa objetiva que justifique su utilización**, conforme al artículo 57 del TUO del Decreto Legislativo N.° 728. En particular, señaló que esta modalidad busca atender la incertidumbre sobre el éxito de una nueva actividad empresarial o el incremento de una ya existente. Por ello, **la modernización de instalaciones, la incorporación de nuevas tecnologías o la mejora de procesos no constituyen, por sí solas, el inicio de una nueva actividad**, especialmente cuando la empresa continúa desarrollando las mismas operaciones habituales.

En el caso analizado, la Corte advirtió que el proyecto consistía en modernizar una refinería que ya desarrollaba actividades de refinación y comercialización de petróleo. Asimismo, las funciones del trabajador estaban vinculadas con actividades preparatorias, de supervisión, capacitación y puesta en marcha, sin que se acreditara la incertidumbre propia de la modalidad contractual utilizada. En consecuencia, determinó que los contratos se habían desnaturalizado, reconociendo la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado y confirmando la reposición del trabajador.

Adicionalmente, la Corte Suprema confirmó el pago de una indemnización de S/ 70,000 por las ganancias dejadas de percibir como consecuencia del despido sin causa justificada, considerando las circunstancias particulares del caso.



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

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS