

# **A tener en cuenta: Jurisprudencia laboral de interés empresarial**

Las sentencias del Tribunal Constitucional (TC), órgano máximo de la constitucionalidad en nuestro país, ponen término a una controversia judicial con carácter de cosa juzgada y deben ser tomadas en cuenta por los jueces del Poder Judicial.

**Asimismo, el recurso de casación laboral es el recurso que el trabajador o el empleador tiene para que la justicia resuelva o se pronuncie en un caso concreto y le compete resolverlo a las salas laborales de la Corte Suprema.**

Este es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta aplicación de la ley o que ha sido dictada sin observar las formalidades establecidas, y es la Corte Suprema la encargada de resolver la controversia judicial en forma definitiva.

A continuación destacamos la jurisprudencia laboral, expedida por el TC y por las Salas Laborales de la Corte Suprema que los empleadores deben tener en cuenta, para evitar posteriores controversias y conflictos en materia laboral.

## **Información falsa sobre el estado**

# **civil de la pareja del trabajador**

**Sentencia del TC, Exp. 07927-2013/ PA/TC.-** El 18.07.2014, en su sentencia el TC precisó que constituye falta grave –causal de despido– el hecho de que el trabajador entregue información falsa a su empleador respecto del estado civil de su pareja, por cuanto constituye un acto de mala fe en las relaciones laborales.

El trabajador había informado que su pareja era soltera, cuando en realidad estaba casada con otra persona y, debido a ello, el trabajador había obtenido indebidamente beneficios laborales y seguridad social. En el caso expuesto, el TC consideró que no existió despido fraudulento del trabajador demandante, declarando infundada la demanda interpuesta.

## **El contrato de suplencia termina por fortalecimiento del titular**

**Sentencia 101, Exp. 1117-2013- Corte Superior de Lambayeque.-** Con esta sentencia (20.01.2014), la Sala Especializada en Derecho Constitucional de Lambayeque, al resolver una acción de amparo, precisó que el contrato de suplencia se extingue por fallecimiento del titular del puesto laboral y, en tal sentido, el trabajador suplente no puede continuar laborando.

De hacerlo, se desnaturaliza el contrato de suplencia y su contrato que era de plazo fijo se convierte en un contrato de

trabajo permanente o indefinido.

Al respecto, cabe recordar que el Art. 61 del TUO del D. Leg. 728 (DS 003-97-TR) dispone que el contrato de suplencia tiene por objeto que el trabajador suplente sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por causa prevista en la ley.

Al haber fallecido el trabajador titular, la Sala Laboral consideró que el contrato de suplencia queda sin efecto y el trabajador suplente no puede continuar laborando. Si lo hace, el contrato se desnaturaliza, convirtiéndose en un trabajador con contrato indefinido o permanente.

Medidas tributarias aplicables en el 2021

Detalles y alcances de la nueva ley del sector agrario

## **Reducción de remuneraciones de un trabajador de confianza**

**Casación Laboral 3636-2010 – Cusco.-** El 16 de agosto de 2011, la Corte Suprema resolvió que no procede la reducción unilateral e inmotivada de las remuneraciones de un trabajador que desempeña un cargo de confianza; pues en aplicación de la Ley 9463, para que proceda la reducción de remuneraciones se requiere acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador, aún cuando se trate de un trabajador que desempeña un cargo de confianza.

La Sala Suprema recuerda que conforme al inciso b) del Art. 30 del DS-03-97-TR, constituye un acto de hostilidad, equiparable al despido, entre otros, la reducción inmotivada de las remuneraciones del trabajador.

## **El contrato intermitente no tiene plazo máximo de contratación**

**Casación Laboral 13816-2017-Del Santa.-** Establece que la renovación del contrato intermitente puede superar los cinco años, ya que no está sujeto al límite de cinco años previsto en el Art. 74 del TUO del D. Leg. 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS 003-97-TR.

La Corte Suprema interpretó que el contrato intermitente se celebra para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa. Por su naturaleza, estas actividades son permanentes pero discontinuas, por lo que no está sujeto al plazo máximo de cinco años previsto en el Art. 74 de la ley.

## **Es constitucional el régimen laboral Mype**

**STC 021-2014-PI/TC.-** El TC consideró que la restricción de derechos y beneficios laborales de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, dispuesto por la Ley Mype, busca

evitar que los excesivos sobrecostos del régimen general, se conviertan en un obstáculo para la creación y la formalización de las mypes.

En tal sentido, el TC considera que el régimen laboral MYPE (TUO DS 013-2013-PRODUCE) es válido y plenamente constitucional, según lo dispuesto en el Art. 59 de la Constitución Política. En efecto, el Art. 59 de la Constitución dispone que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria.

El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren desigualdad, en tal sentido, promueve a las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

## **Locador que concurre tres días durante los siete días de la semana**

**Casación Laboral 26416-2017-Lima.-** Precisa que cuando el trabajador presta servicios de carácter eventual concurrendo dos o tres veces a la semana y por menos de cuatro horas diarias, tiene la condición de trabajador subordinado y no de locador de servicios. Por tanto, al existir subordinación laboral, el referido trabajador debe figurar en la planilla de la empresa.

La empresa demandada había reconocido que el trabajador prestaba servicios, en mérito a un contrato de locación de

servicios y que sólo debía de concurrir tres veces durante los siete días de la semana, lo que motivó a la sala laboral para decidir que en este caso sí existía subordinación laboral

## **Es nula la renuncia del trabajador exigida por el empleador**

**Casación Laboral 9019-2015-Lima.-** En la resolución de la Corte Suprema se considera que la renuncia presentada por el trabajador es nula, si se demuestra que el empleador le exigió al trabajador que presente la carta de renuncia, condicionada a la entrega de una cantidad de dinero por el cese del trabajador.

La Sala Suprema considera que, cuando la renuncia se encuentra afectada por un vicio de consentimiento, la carta de renuncia es ineficaz y, por tanto, el contrato de trabajo debe ser restituido al mismo estado en que se hallaría de no haber existido el acto viciado de nulidad.

## **Trabajador que cobra la indemnización acepta el despido**

**Casación Laboral 16434-2015-Junín.-** Precisa que el trabajador que cobra la indemnización por despido no tiene derecho a demandar su reposición al centro de trabajo. Se trata de un trabajador cuyo despido fue indemnizado y aceptado por el

trabajador, quien firmó y cobró la liquidación de sus beneficios sociales, incluida la indemnización por despido.

La Sala Suprema recuerda que conforme a la sentencia TC 3052-2019- PA/TC, si el trabajador aceptó y cobró en un primer momento los beneficios sociales así como la indemnización por despido, de esta forma quedó extinguida la relación laboral.

## **Trabajador de confianza y pago de horas extras**

**Casación Laboral 14847-2015-Del Santa.-** Mediante resolución de casación (08.08.2017), la Corte Suprema al interpretar el DS 008- 2002-TR, estableció un nuevo criterio jurisprudencial en materia laboral, precisando que el trabajador que desempeña un cargo de confianza, no tiene derecho al pago de horas extras siempre que no esté sujeto a control de su horario de trabajo, sin perjuicio que el vigilante de la empresa haya anotado su ingreso y salida del centro de trabajo.

La Corte Suprema, al resolver el caso, ha precisado que conforme a ley, los trabajadores que desempeñan un cargo de confianza no se encuentran comprendidos en la jornada máxima de la empresa, salvo que se encuentren sujetos a control efectivo del tiempo de trabajo. En efecto, la Sala ha precisado que el personal de confianza que no se encuentra sujeto a fiscalización de su horario de trabajo, no tiene derecho al pago de horas extras.

# **Empleador podrá fiscalizar correos asignados a los trabajadores**

**STC 412-2020-PA/TC de fecha 04.07.20, recaída en el Exp. 00943- 2016-PA/TC.-** Considera que el correo electrónico constituye un elemento clave en las comunicaciones de la empresa, sobre todo en tiempos de pandemia. El TC se pronunció sobre el mal uso o uso indebido del correo institucional, señalando que el empleador está facultado para fiscalizar el correo institucional que es utilizado por los trabajadores para la prestación de los servicios asignados por la empresa.

Precisa que los correos electrónicos asignados a los trabajadores deben de utilizarse para el desarrollo de las labores encomendadas y que el empleador tiene derecho a fiscalizar el mal uso de los mismos.

Además, estableció dos requisitos que deben de cumplir las empresas para fiscalizar los correos institucionales: en primer término, debe haberse comunicado previamente al trabajador en forma clara y precisa que el empleador podrá monitorear el buen uso de los correos asignados a los trabajadores; informando, además, en forma previa, acerca del correcto uso del e-mail institucional.

## **Bonificación por cese de trabajadores – Criterios para**



# **compensación posterior**

**Casación Laboral 13799-2018-Lima.-** Precisa que la bonificación por cese que se otorga a los trabajadores, para que tenga efectos compensatorios, debe ser otorgado al momento del cese o posteriormente; debe otorgarse a título de liberalidad y la entrega debe constar en documento de fecha cierta.

Esta bonificación contemplada en el Art. 57 de la Ley de CTS, si se cumple con los criterios expuestos, puede ser compensada no sólo con adeudos de CTS, sino también con otros beneficios laborales que el trabajador demande posteriormente.

En efecto, el Art. 57 de la Ley de CTS dispone que, si el trabajador al momento que se extingue el vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura y simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, estas se compensarán con aquellas que la autoridad judicial mande a pagar como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.

# **Concurrencia del trabajador en estado de embriaguez**

**Casación Laboral 3727-2018-Moquegua del 20 de julio 2020.-** Precisa que constituye falta grave del trabajador la concurrencia al centro de trabajo en estado etílico, contemplada en el literal e) del Art. 25 de la Ley de

Productividad y Competitividad Laboral (DS 003-97-TR).

Se aclara que no sólo se debe evaluar la concurrencia del trabajador en estado de embriaguez, sino también su negativa a pasar el dosaje etílico y la especial naturaleza de las funciones que desempeñaba el trabajador.

## **Facultad de modificar la categoría del trabajador**

**Casación Laboral 20095-2017-DeL Santa.-** La Corte Suprema precisa que el empleador puede modificar la categoría de un trabajador siempre y cuando sea motivado y demostrado, respetando el criterio de razonabilidad, caso contrario, si el cambio de categoría no está justificado constituiría un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo con el inciso b) del Art. 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS 003-97-TR.

## **Trabajador que renuncia y continúa laborando**

**Casación Laboral 14019-2018-Lambayeque.** – Precisa que si un trabajador continúa laborando luego de haber presentado su carta de renuncia, donde solicita se le exonere del plazo de los 30 días y el trabajador posteriormente reconsidera su solicitud de renuncia, se produce la reconducción del contrato

de trabajo, la renuncia queda sin efecto y su contrato se convierte en indefinido. La Sala Suprema recuerda que la renuncia del trabajador constituye una causa de extinción del contrato de trabajo, que se deriva de su voluntad unilateral. El empleador no puede oponerse, pero sí podrá aceptar o rechazar la exoneración del plazo de los 30 días, siempre que lo haga dentro de los 3 días de recibida la carta de renuncia.

## **Instalación de cámaras de videovigilancia**

**STC 2208-2017-PA/TC.-** El Tribunal Constitucional reconoce como válido que el empleador instale cámaras de seguridad de vigilancia con la finalidad de mantener el control, la vigilancia de las actividades, así como para prevenir la seguridad y salud de los trabajadores.

El TC aclaró que la implementación de cámaras en espacios de tránsito público en la empresa, no vulnera los derechos de los trabajadores. De esta forma, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda presentada por un sindicato, que solicitó que no se instalen cámaras en las áreas de trabajo, pues esto vulneraría sus derechos a la dignidad e intimidad.

## **Trabajador que ingresa a desempeñar un cargo de confianza**

**Casación Laboral 25643-2017-Arequipa.-** La sentencia precisa que no procede la indemnización por despido de un trabajador que ingresó directamente a desempeñar un cargo de confianza, es decir, cuando el trabajador no fue ascendido al cargo de confianza.

El simple trabajador que posteriormente es ascendido a un cargo de confianza, tiene derecho a retornar al puesto que tuvo originalmente. La Sala Suprema considera que, cuando se encuentra acreditado que el demandante ha desarrollado labores en un cargo de confianza, su estabilidad laboral estará sujeto a la confianza del empleador.

En consecuencia, cuando se acredita que el ingreso del trabajador a la empresa fue directamente a un cargo de dicha naturaleza, no es viable el pago de una indemnización por despido arbitrario.

## **Indemnización vacacional al jefe de RRHH**

**Casación Laboral 3804-2018-Callao.-** Señala que el Art. 24 del DS 012-92-TR, reglamento del D. Leg. 713, establece que no corresponde la indemnización vacacional al personal que desempeña un cargo de dirección en la empresa, siempre que el trabajador haya decidido no hacer uso de su descanso vacacional oportunamente.

Al respecto, la Corte Suprema al resolver el reclamo del

trabajador que se desempeñaba como jefe de Recursos Humanos de la empresa y en el proceso se ha acreditado que dicho trabajador no tenía poder de decisión para salir de vacaciones, pues tenía que contar con la autorización de su empleador, por tanto, en este caso, le corresponde el pago de la indemnización por falta del goce oportuno de sus vacaciones.

La Sala Suprema concluyó que el demandante no tenía poder para decidir unilateralmente el goce de sus vacaciones, toda vez que eran autorizadas por el empleador, quien en algunas oportunidades las había denegado.

## **No se puede sancionar al trabajador que rehúsa laborar en día feriado**

**STC 4539-2012-PA-TC.-** El Tribunal Constitucional precisó que el empleador no puede sancionar a los trabajadores que se niegan a laborar en día feriado nacional previsto en el D. Leg. 713 – Ley de Descansos Remunerados. El Tribunal Constitucional reitera que los derechos laborales de los trabajadores son irrenunciables, por tanto, si no hay aceptación expresa del trabajador para laborar en día feriado, el empleador no puede aplicar sanciones al trabajador.

## **Ir del trabajador asumido por la**

# empresa

**Casación Laboral 16514-2016-Lima de fecha 13.01.2017.-** La Corte Suprema precisó, como criterio de observancia obligatoria, que cuando el pago del Impuesto a la Renta del trabajador es asumido por el empleador, dicho concepto debe ser considerado como parte de la remuneración del trabajador y en consecuencia, computable para el cálculo de sus beneficios sociales.

En el proceso laboral de reintegro de beneficios, la Sala Suprema establece que, cuando el pago del IR es asumido en forma directa por el empleador, en la medida que constituye un mayor ingreso para el trabajador y sea de su libre disposición, debe ser tomada en cuenta para el cálculo de los beneficios sociales del trabajador.