Renuncia del trabajador: ¿cuál es el plazo para demandarlo por daños y perjuicios?

Se suele asegurar, con total firmeza, que el trabajador es la parte débil de la relación laboral. Y, en efecto, si partimos del hecho de que es el **empleador** quien determina el monto de la **remuneración** y realiza el pago o no, podríamos señalar que esta aseveración es cierta.

Sin embargo, existen casos en los que este razonamiento pierde lógica, y surgen situaciones en las que el empleador puede verse afectado al punto de tener que interponer una acción indemnizatoria en contra del **trabajador.**

Por ejemplo, cuando el empleado **renuncia** y solicita se le dispense del plazo legal establecido para hacerlo (30 días), a pesar de que el empleador no acepta el pedido, en muchos casos el trabajador se va, motivado por haber encontrado una mejor oferta laboral. De esta manera, deja a la empresa en situación de abandono y no haciendo una ordenada entrega del cargo y con pendientes o casos sin atender, no completando sus funciones e inclusive no rindiendo cuenta de gastos o facturaciones.

Situaciones como las antes descritas claramente podrían dar lugar a interponer una acción indemnizatoria en caso se haya producido un perjuicio económico. Sin embargo, así las cosas, el panorama se torna peor, pues, recientemente, a través de la Casación 3229-2019-TACNA, la Corte Suprema falló en el sentido de que existiría un supuesto plazo de caducidad de **30 días naturales** desde el cese de la relación laboral para que el empleador pueda interponer una demanda por **daños y perjuicios** en contra del trabajador y no los 10 años generalmente

aceptados.

Debemos alertar que este plazo se origina a partir de una supuesta “interpretación” del Art. 51 del D.S. 001-TR (TUO de Ley de CTS) que no compartimos, toda vez que el citado plazo de 30 días está relacionado específicamente con aquellas veces en las que, producto de una falta grave, se produce el **despido.** En ese marco, el empleador notifica al depositario (banco) la retención de la **CTS**; y, por ende, se obliga a interponer la acción indemnizatoria.

Pero ese plazo de **30 días** no puede ser interpretado como de alcance general para todos los supuestos de **desvinculación laboral**, como, por ejemplo, los casos de **renuncia.** Esperemos que la Corte Suprema corrija esta interpretación en futuros fallos.

LEER MÁS:

Extinción de la relación laboral: lo que toda empresa tiene que saber