

Jurisprudencia laboral relevante para las empresas

En este informe presentamos las sentencias importantes en materia laboral, remitidas por el Consejo Nacional de Trabajo (CNT) a los gremios empresariales para su conocimiento y difusión.

Casación Laboral 10956-2017 Tacna Enlace: <https://cutt.ly/zjHcl5Q>

Trabajador despedido tiene derecho a lucro cesante, aunque haya encontrado otro empleo

Se aclaró que, aun cuando el trabajador haya prestado servicios a otro empleador durante el periodo que se encontró despedido, esto no significa que no tenga derecho a reclamar indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, puesto que se estaría vulnerando el derecho del trabajador a conseguir ingresos propios para su subsistencia después del despido inconstitucional.

Casación Laboral 3263- 2018 Tacna Enlace: <https://cutt.ly/KjHvyWg>

Ordenan reponer a trabajador que fue despedido sin considerar sus antecedentes disciplinarios

Se aclaró que la sanción debe considerar la gravedad de los actos cometidos, la categoría y los antecedentes disciplinarios del trabajador; de lo contrario, se vulneraría el principio de razonabilidad y proporcionalidad. Por lo tanto, de acuerdo con la casación comentada, cabe la reposición cuando el trabajador fue víctima de un despido

desproporcionado frente a los hechos cometidos, en el que no se consideren sus antecedentes disciplinarios.

Casación Laboral 8568- 2018 Lima Sur Enlace:
<https://cutt.ly/UjHW9Y4>

¿En qué casos los gerentes sí tienen derecho a indemnización vacacional?

Los gerentes y representantes de la empresa que tengan capacidad para decidir por sí mismos hacer o no efectivo el goce del descanso vacacional, no tendrán indemnización correspondiente; sin embargo, de acuerdo con la casación comentada, si para el disfrute del descanso vacacional están sujetos a una coordinación, previa autorización de un superior jerárquico, deberán percibir una indemnización vacacional; salvo que se acredite que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional; conforme el artículo 24 del Decreto Supremo 012-92-TR.

Casación Laboral 5448- 2017 Lima Enlace:
<https://cutt.ly/Ckk450m>

Convenio colectivo celebrado por sindicato minoritario no se extiende a los no afiliados

Se aclaró que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extenderse los efectos del producto negocial de este sindicato a los no afiliados, excepto en caso exista una disposición expresa en contrario.

Casación Laboral 21662-2017 Junín Enlace:

<https://cutt.ly/gkk5xX8>

Sanción a trabajador “antiguo” debe ser más drástica porque tuvo tiempo para conocer mejor los lineamientos de la empresa. La Corte desarrolló el criterio de que deben tenerse en cuenta los “años de servicios” del trabajador para la aplicación de una sanción disciplinaria. En esa línea, explicó que la antigüedad de servicios conlleva a que el trabajador conozca muy bien los lineamientos del procedimiento interno, por lo cual, genera mayor reprochabilidad a las faltas cometidas, ya que no se puede alegar un desconocimiento o error “involuntario”, como fue señalado por el trabajador en su escrito de descargos.

Sentencia recaída en Expediente 11413-2019- 0- 1801-JR-LA-09

Enlace: <https://cutt.ly/qkk58bw>

¿El contrato de suplencia se desnaturaliza si supera los cinco años?

La Octava Sala Laboral Permanente de Lima declaró que, si bien el contrato de suplencia no tiene un plazo máximo establecido en la ley, no puede concluirse que este tipo de contrato no tiene límites; puesto que se contravendría el principio de razonabilidad de interdicción de la arbitrariedad reconocidos a nivel jurisprudencial por parte del Tribunal Constitucional. En tal virtud, mediante una interpretación sistemática de las normas laborales, se determinó que debe adoptarse un máximo de cinco años para este tipo de contratos.

Sentencia recaída en Expediente 18285-2019- 0- 1801-JR-LA-11

Enlace: <https://cutt.ly/ikk6TMz>

¿Procede despido a trabajador por representar un muñeco de rata con dinero en paro organizado por sindicato?

La Octava Sala Laboral Permanente de Lima explicó que los términos presuntamente injuriantes no justifican razonablemente la aplicación del despido, por cuanto no son de tal gravedad o intensidad; además de solamente tener un carácter general y no poder denigrar a un individuo en específico. Por tales razones, se comprobó que el cese se habría producido por causa del ejercicio de la actividad sindical, en consecuencia, se cometió un despido nulo.

Casación Laboral 9253- 2017 La Libertad Enlace:
<https://cutt.ly/Sklwdpc>

¿Se desnaturaliza contrato de suplencia si se firmó siete días después de que el trabajador inició funciones?

La Corte concluyó que firmar de manera extemporánea el contrato de suplencia no implica la desnaturalización de los contratos, ya que las partes lo celebraron conociendo la finalidad de reservar el puesto de trabajo del titular. Además, la trabajadora no cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 de la Ley Marco del Empleo Público referidos a los requisitos para el acceso al empleo público.

Casación Laboral 13816-2017 Del Santa Enlace:
<https://cutt.ly/2klwYb5>

El contrato de trabajo intermitente no tiene un plazo máximo de contratación

La renovación de los contratos intermitentes puede superar los cinco años, pues no se encuentra sujeto al límite máximo establecido en el artículo 74 del TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La Corte explicó que no se encuentran desnaturalizados los contratos suscritos si superan este tiempo, ya que no es aplicable la

causal tipificada en el inciso a) del artículo 77 de la citada norma que prevé la desnaturalización de los contratos modales si exceden el límite máximo permitido.

Sentencia recaída en Expediente 04895-2019- 0- 1801-JR-LA-85

Enlace: <https://cutt.ly/qklefRg>

La Sala declaró inconstitucional nuevos aspectos del Decreto de Urgencia 016-2020 y ordenó reposición de chofer de municipalidad

La Octava Sala Laboral Permanente de Lima advirtió que el trabajador no tuvo la posibilidad de acceder a la carrera administrativa al estar comprendido en el régimen del trabajador obrero municipal. En ese sentido, resulta claro que no es razonable ni constitucional que se le requiera el cumplimiento de acceso a través de un concurso público sujeto a una plaza permanente; por cuanto se le requeriría de una plaza que no ostenta en la realidad y por el cual haría ininejecutable el mandato de reposición; además de reiterar que la condición del demandante es de un obrero municipal.

Casación Laboral 13319-2017 Lima Enlace:
<https://cutt.ly/8kleMin>

¿Procede el despido del trabajador por no cumplir las metas y cuotas de ventas?

El motivo de un despido justo son los reiterados incumplimientos laborales, esto es, omitir el cumplimiento de las metas (cuotas de ventas y visitas diarias). Al respecto, la Corte declaró que sí se demostró el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, es decir, el incumplimiento de metas que se solicitaron reiteradamente. En ese sentido, el despido será ilegal si supone una relación con la capacidad del

trabajador y no sobre el incumplimiento de actividades; de lo contrario, sucederá un deficiente “encuadramiento legal para tipificar el hecho por parte del empleador”.

Casación Laboral 3759- 2018 Moquegua Enlace:
<https://cutt.ly/gklymgA>

El Trabajador puede pedir indemnización por daño moral derivado del incumplimiento de las normas laborales

El trabajador podrá acceder a la indemnización por daño moral cuando haya sufrido un menoscabo a su salud producto del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud por parte del empleador. La Corte concluyó que corresponde la indemnización en caso el empleador no acredite que proporcionó al trabajador los implementos necesarios y suficientes para el desempeño de sus funciones; además de no garantizar la seguridad dentro del lugar donde prestaba los servicios. En otras palabras, ocasiona un daño derivado del incumplimiento de las disposiciones legales y laborales por parte del empleador.

Casación Laboral 13296-2017 Lima Enlace: <https://cutt.ly/Hkly0Ta>

El Precedente Huatuco se aplica incluso a trabajadores cuya relación indeterminada se declaró mediante sentencia

La Corte aclaró que si bien el caso trata de un trabajador cuya situación laboral era de naturaleza indeterminada, la cual fue declarada en un proceso judicial anterior, esto no es ajeno al precedente Huatuco, toda vez que se no se encuentra acreditado que el demandante haya ingresado por concurso público, y el hecho de que tenga la condición de trabajador indeterminado, no implica que la relación laboral no pueda

extinguirse por una causa justificada.

Sentencia recaída en Expediente 01200- 2019-0- 1801-JR-LA-04

Enlace: <https://cutt.ly/1klisoY>

La Sala ordena indemnizar a trabajador público cuyo contrato de locación de servicios se desnaturalizó

La Octava Sala Laboral Permanente de Lima explicó que no existe una causal valida o legítima por el cual se obligue a los magistrados de trabajo a observar un previo concurso público para poder ordenar el reconocimiento de una relación laboral a consecuencia de la variación del régimen laboral. De este modo, se reconoció la relación laboral de un obrero de la municipalidad, declarando el pago de indemnización.

Casación Laboral 5816- 2018 Piura Enlace:

<https://cutt.ly/SkloSIA>

El daño moral por aflicción personal se presume en caso de despido indebido

Como sabemos, el daño moral es aquel que afecta la esfera interna del sujeto, no recayendo sobre cosas materiales, sino afectando sentimientos. En el caso específico, se vulneró el derecho al trabajo, ya que se le despidió sin seguir el trámite establecido en la ley; dejándolo sin trabajo y sustento económico que ocasionó una severa repercusión en su ingreso económico, lo que trae consigo el desatender las necesidades familiares e incluso las de su propia supervivencia, lo cual evidentemente produce una aflicción personal, por lo cual se justifica su indemnización.

Sentencia recaída en Expediente 01059- 2018-0- 1601-SP-LA-02

Enlace: <https://cutt.ly/xklpl6S>

Acudir ebrio al trabajo sí justifica el despido, aunque sea la primera vez

La falta de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción constituye un límite al poder sancionador del empleador dentro de un debido proceso sustantivo. La Segunda Sala Especializada Laboral efectuó un test de razonabilidad y proporcionalidad de los poderes disciplinarios ejercitados por la empresa demandada; y explicó que ese control de razonabilidad ha dado un resultado positivo, es decir, se ha comprobado que los poderes disciplinarios del empleador han sido ejercidos de manera proporcional; toda vez que, al margen de la posibilidad de imponer una sanción menor a la del despido, la falta imputada sigue teniendo la categoría de grave debido a la labor que desempeñaba el trabajador.

Casación Laboral 21871-2018 Arequipa Enlace:
<https://cutt.ly/9klaAzS>

¿Empleador puede sancionar a trabajador por participar en huelga que fue declarada ilegal?

La Corte explicó que se puede imponer una sanción al trabajador si es que la huelga es declarada improcedente o ilegal por la Autoridad Administrativa de Trabajo, por lo tanto, la participación del trabajador no está comprendido dentro del ejercicio del derecho de huelga y no suspende válidamente la relación laboral.

Casación Laboral 26416-2017 Lima Enlace:
<https://cutt.ly/nklsecV>

¿Cómo determinar si un locador tuvo una relación laboral o no?

La Corte aclaró que existe una relación laboral aun cuando el trabajador preste servicios de carácter eventual, concurra tres veces durante los siete días de la semana y por tres horas y treinta minutos a su centro de trabajo. En ese sentido, toda vez que se verifique que el trabajador haya laborado para el empleador durante un tiempo prolongado del servicio, además, se constató que era parte de una comisión especializada en las instalaciones del empleador. Todo ello demuestra que el trabajador estuvo bajo fiscalización y control.

El Tribunal Constitucional

Sentencia 00677-2016- PA/TC Enlace: <https://cutt.ly/Ukk7R8F>

El Tribunal Constitucional establece reglas en caso una mujer trabajadora demande haber sido víctima de despido por embarazo

De esta manera, se extendieron los supuestos de la protección a la madre, considerando las consecuencias biológicas de su embarazo en el ámbito laboral. Asimismo, se aclaró que la obligación maternal bajo ningún motivo puede implicar una amenaza a sus derechos.

Sentencia 00021- 2014-PI/TC Enlace:<https://cutt.ly/ZklieU1>

¿Es constitucional el régimen laboral de las MYPE?

El Tribunal Constitucional consideró que la restricción de derechos y beneficios laborales a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas busca evitar que los costos laborales del régimen laboral general constituyan un obstáculo para la creación y formalización de las micro y pequeñas

empresas a nivel nacional. En otros términos, se percibe que los denominados “costos laborales” que conllevan la asunción del régimen general laboral son muy onerosos para la persona natural o el empresario que pretenda incursionar en el mercado.

Sentencia 00029-2018- PI/TC Enlace: <https://cutt.ly/tkQyJh1>

El Tribunal Constitucional declara inconstitucional ley de carrera del trabajador judicial y su reglamento

El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional, por unanimidad, la Ley 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial y, por conexión o consecuencia, también su reglamento, aprobado por Resolución Administrativa 216-2018-CE-PJ. De este modo, se concluyó que excluir a todos los trabajadores del Poder Judicial de los alcances de la Ley Servir es arbitrario y carece de razonabilidad, pues transgrede los criterios de especialidad o particularidad del servicio prestado, al equiparar a un conjunto distinto de servidores de área jurisdiccional, como secretarios, especialistas y asesores de corte, con trabajadores administrativos, que no desarrollan una actividad de naturaleza especial.

Sentencia 00617-2017- PA/TC Enlace: <https://cutt.ly/EkQieNU>

El Tribunal Constitucional declara “inconstitucional” la diferencia entre hombres y mujeres para acceder a pensión de viudez

El Tribunal Constitucional acordó declarar inconstitucional el artículo 53 del Decreto Ley 19990 por contener una diferencia injustificada por razón de sexo en el acceso a la pensión de viudez de los hombres frente a mujeres, por lo cual inaplicó

dicha disposición. En ese sentido, se ha dado un requisito innecesario que diferencia el acceso a la pensión de viudez entre hombres y mujeres, dicha situación de desigualdad ante la ley y las consecuencias generó un estado de cosas inconstitucionales.

Sentencia 00023-2018- PI/TC Enlace: <https://cutt.ly/SkQpgbl>

El Tribunal Constitucional declara inconstitucional la limitación del cálculo de CTS de profesores

El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional el artículo 63 de la Ley 29944, Ley de reforma magisterial, la cual estableció que el cálculo de la compensación por tiempo de servicios (CTS) de los docentes del sector público tendrá un límite de 30 años. En ese sentido, se señaló que este beneficio está en general asociado al tiempo efectivamente laborado, y que le permite al trabajador, particularmente cuando ya no forma parte de la PEA, contar con un fondo que le permita materializar un proyecto digno de vida.

Sentencia 03531-2015- PA/TC Enlace: <https://cutt.ly/MkQaPLZ>

Obreros municipales sí pueden ser contratados mediante CAS

El Tribunal Constitucional declaró que la Ley Orgánica de Municipalidades no prohíbe la contratación de obreros municipales bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, contrato administrativo de servicios (CAS), reconociendo de esta manera su constitucionalidad. Este criterio contradice la interpretación que la Corte Suprema realizó en la Casación Laboral 15100-2014 Cusco.

Sentencia 02208-2017- AA/TC Enlace: <https://cutt.ly/ekQsj5F>

El Tribunal Constitucional confirma que instalar redes de cámaras no vulnera intimidad de trabajadores

Se aclaró que la empresa empleadora cumplió con lo establecido en su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo, el cual establece que el empleador debe garantizar la seguridad industrial dentro de la fábrica. En ese sentido, el Tribunal Constitucional explicó que la implementación de cámaras tendría como objeto ayudar a la empresa a prevenir accidentes industriales, controlando riesgos, entre otros. Además, se comprobó que las cámaras no están instaladas en áreas «privadas», sino en espacios en el que el personal transita libremente.