

Principales pronunciamientos judiciales en materia laboral 2022

A escasos días de culminar el 2022, consideramos oportuno recordar los principales alcances del Pleno Jurisdiccional en materia laboral publicado el pasado mayo, así como analizar algunas de las principales Casaciones laborales emitidas por la Corte Suprema durante el presente año.

En este sentido, tenemos lo siguiente:

Materia	Pleno/Casación No.	Principales alcances del pronunciamiento	Link de acceso
Acuerdos del IX Pleno Jurisdiccional en materia Laboral	IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral	<p>Mediante el IX Pleno en materia laboral, la Corte Suprema arribó a los siguientes acuerdos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Competencia de los Juzgado de Paz Letrado en material laboral en (i) pretensiones cuantificables hasta 50 URP; (ii) pretensiones no cuantificables relativas a la protección de los derechos individuales; y (iii) pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculantes entre sí.- Aplicación del precedente “Huatuco” a los trabajadores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057.- El plazo de caducidad para impugnar una sanción disciplinaria distinta al despido es de 30 días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida.	ENLACE

<p>Cese de actos de hostilidad laboral</p>	<p>Casación 12839-2019/Lima Norte</p>	<p>El demandante solicitó el cese de los actos de hostilidad reiterados, permanentes y continuos, debido a que fue trasladado de forma inmotivada a un lugar distinto a aquel que prestaba servicios.</p> <p>Al respecto, la Corte Suprema señaló que mantener al trabajador en un auditorio sin darle labor efectiva, por el hecho de no firmar el contrato de trabajo de traspaso, no tiene justificación, toda vez que constituye una medida de coacción no admitida por el derecho. En ese sentido, el Colegiado determinó que el empleador incurrió en actos que afectaron la dignidad del trabajador por detrimento de la persona humana.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Despido por impuntualidad reiterada</p>	<p>Casación 13548-2019/Lima Este</p>	<p>El extrabajador demandó que se declare el despido incausado, la reposición en su antiguo puesto de trabajo y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir.</p> <p>Al respecto, la Corte Suprema determinó que la impuntualidad reiterada es considerada como una falta laboral grave. Asimismo, el Colegiado determinó que el empleador aplicó sanciones disciplinarias previas, tales como amonestaciones y suspensión sin goce de haber; no obstante, el trabajador no mostró una conducta de mejora.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Despido por faltamiento grave de palabra</p>	<p>Casación 24775-2019/Lima Este</p>	<p>El trabajador alegó que las expresiones ofensivas a su empleador o representantes fueron realizadas dentro del ejercicio del derecho sindical. Sin embargo, la Corte Suprema señaló que el dirigente sindical no tiene protección cuando incurre en faltamiento de palabra escrita por <i>WhatsApp</i> en agravio de su empleador o representantes.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Falta grave por estado de embriaguez</p>	<p>Casación 26374-2019/Arequipa</p>	<p>La Corte Suprema indicó que la embriaguez representa una falta grave que conlleva al despido sin ser necesario que exista reiterancia, pues la gravedad de la falta está determinada por las labores que realiza el trabajador.</p> <p>Asimismo, la Corte Suprema indicó que el trabajador tenía 0.30 gramos de alcohol por litro de sangre, situación que constituía una falta grave que se configura por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, prescindiendo de las connotaciones de carácter penal o civil.</p>	<p>ENLACE</p>

<p>Nulidad de despido por motivo del embarazo de una trabajadora</p>	<p>Casación 30535-2019 /Lima</p>	<p>La extrabajadora interpuso una demanda solicitando que se declare la nulidad del despido por motivo de embarazo y, en consecuencia, su reposición en su puesto laboral.</p> <p>La Corte Suprema determinó que no es necesario que la trabajadora comunique su estado de gestación para gozar de protección frente al despido nulo.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Legitimidad procesal de las Federaciones</p>	<p>Casación 9021-2019/Callao</p>	<p>El demandante, a través de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, solicita que se declare la desnaturalización de sus contratos de trabajo por obra determinada o servicio específico.</p> <p>Al respecto, la Corte Suprema determinó que las Federaciones, en su condición de organizaciones sindicales de segundo grado, no tienen legitimidad procesal para comparecer en un proceso laboral mediante el cual se reclaman los derechos individuales. Sin perjuicio de ello, la Corte Suprema señaló que las Federaciones sí tienen legitimidad para representar a los sindicatos que las integran.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Indemnización superior a la tarifada</p>	<p>Casación 15708-2019/Cajamarca</p>	<p>El demandante solicitó que se le pague una indemnización por despido arbitrario e indemnización por daños y perjuicios por daño moral. Al respecto, la Corte Suprema determinó que resulta legalmente inviable disponer el pago de una indemnización por daño moral de forma adicional a la indemnización por despido arbitrario.</p>	<p>ENLACE</p>
<p>Pago de beneficios laborales (vacaciones)</p>	<p>Casación 08724-2021/Lima</p>	<p>La Corte Suprema determinó que las boletas le permiten al empleador acreditar que otorgó vacaciones al trabajador, en la medida que señalan textualmente el periodo durante el cual el trabajador gozó de sus vacaciones. Asimismo, la Corte Suprema señaló que el trabajador no ha acreditado que, en las fechas en las cuales se consigna el pago de su remuneración vacacional y los periodos de goce vacacional indicados en las boletas de pago, realizó labores efectivas en su centro de trabajo.</p>	<p>ENLACE</p>

<p>Concausa en enfermedad profesional</p>	<p>Casación 22536-2019/Cajamarca</p>	<p>El extrabajador demandó que el empleador indemnice por los daños ocasionados de la hernia en el núcleo pulposo, que supuestamente adquirió mientras laboraba. Sin embargo, la Corte señaló lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El extrabajador tenía conocimiento de la enfermedad crónica que padecía. No obstante ello, empezó a trabajar de forma voluntaria en una actividad que agravaría su condición. - La concausa se produce cuando son múltiples los eventos que son determinantes para la producción de un daño, con lo cual el perjuicio causado no puede imputarse a un solo responsables. - La conducta negligente o culposa del extrabajador contribuyó a la generación de su invalidez parcial temporal. 	<p>ENLACE</p>
--	--	---	-------------------------------

Cristina Oviedo
coa@prcp.com.pe

SOCIA

VER PERFIL



Brian Ávalos
bar@prcp.com.pe

SOCIO

VER PERFIL



Dante Botton
dbg@prcp.com.pe

ASOCIADO PRINCIPAL

VER PERFIL



Elías Munayco
emc@prcp.com.pe

ASOCIADO

VER PERFIL

