



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

1 LAS TARDANZAS REITERADAS HABILITAN DESPIDO POR FALTA GRAVE

(Casación Laboral N.º 26276-2021 DEL SANTA)

- La Corte Suprema analiza la aplicación del inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, en el que se establece que la impuntualidad reiterada es causal de despido por falta grave.
- En el caso en concreto, el demandante pretendía su reposición en atención a un supuesto despido injustificado, por vulneración de principio de inmediatez y non bis in idem; toda vez argumentaba que se le habría imputado una falta que ya había sido sancionada, e incluso perdonada por parte de la demandada.
- Al respecto se debe indicar que, la Sala Suprema pondera que, si bien la demandada dejó sin efecto la sanción escrita por la comisión de tardanzas reiteradas, ello no calificó como un perdón de la sanción, ya que la empresa habría manifestado expresamente que continuaría efectuando la evaluación de la situación laboral del actor por las continuas tardanzas que venía registrando.
- En consecuencia, se concluye que el despido efectuado fue justificado, en atención a que la demandada acreditó la existencia de una causa justa para la desvinculación.



2 LA CALIFICACIÓN DEL PUESTO DE CONFIANZA INHABILITA LA PROCEDENCIA DE LA REPOSICIÓN

(Casación Laboral No. 11018-2022 LAMBAYEQUE)

- En el caso comentado, la Corte Suprema analiza la calificación del puesto del demandante como uno de "Confianza", a efectos de determinar si procedería la reposición al puesto de labores. Así, la Corte procede a evaluar si las funciones del puesto del demandante advertían las características propias de una calificación de "Confianza", resaltando una diferenciación entre trabajadores de dirección y de confianza : a) Los primeros, tienen poder de decisión y actúan en representación del empleador, con poderes propios de él; y, b) El personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente, coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, siendo sus colaboradores directos.
- Conforme a ello, se determina que en el caso discutido el demandante sí ostentó un cargo de confianza y, por tanto, su desvinculación laboral a través de la figura del retiro de confianza, resultaba procedente.



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