



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

LUNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2024

1.- DESPIDO NULO TAMBIÉN OPERA EN PERÍODO DE PRUEBA (CASACIÓN N° 3865-2021 DEL SANTA)

- La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la sentencia bajo comentario, analizó el caso del despido efectuado a una trabajadora que se encontraba en estado de gestación, dentro del período de prueba.
- Sobre el particular, la Sala reafirma la doctrina jurisprudencial establecida en la Casación N° 30535-2019-Lima, en cuyo considerando séptimo se señala que en los procesos de nulidad de despido con motivo del embarazo, los jueces de todas las instancias deberán tener en cuenta las siguientes reglas: (i) Se presume que el despido ha tenido como móvil el embarazo cuando se produce durante el período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto; (ii) En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el periodo de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo, entre otros.
- Así también, se indica que de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 31152, la presunción de que el despido se efectúa con motivo del embarazo es también aplicable a la trabajadora durante el período de prueba. En base a ello, concluye que el razonamiento por la instancia previa es erróneo, ordenando la reposición de la trabajadora al puesto de labores.

2.- ORDENAR EL TRASLADO DE UN TRABAJADOR NO CONSTITUYE ACTO DE HOSTILIDAD, SI NO SE CUMPLE CON ACREDITAR EL PROPÓSITO DE CAUSAR DAÑO Y EL TRASLADO GEOGRÁFICO (RESOLUCIÓN N° 106-2024-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

- La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral (el Tribunal), analizó la configuración de un acto de hostilidad, en el caso de un trabajador que fue trasladado a un área de labores distinta para efectuar las mismas funciones. De forma específica, se discute la determinación de una sanción por la configuración del inciso c) del artículo 30 del Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Al respecto, el Tribunal advierte que las inspectoras fundamentaron la configuración del acto de hostilidad, basándose únicamente en el hecho de que la rotación del trabajador habría sido dispuesta por un personal que no contaba con las facultades suficientes para dicha designación. De ahí que, el Tribunal determinó que no se habría cumplido con acreditar los dos elementos propios del acto de hostilidad imputado; esto es, el elemento objetivo referido al traslado a un lugar geográfico distinto; y, el elemento subjetivo, referido al propósito de causarle daño al trabajador.
- En atención a lo indicado, la Sala concluye que la determinación del acto de hostilidad fue equivocada, ya que, la falta de facultades de la persona que ordenó la rotación del trabajador no constituye un elemento determinante para la configuración del acto de hostilidad. Por ende, dejó sin efecto la sanción impuesta a la entidad.



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