



SENTENCIAS Y RESOLUCIONES MÁS IMPORTANTES DEL 2024

1. EMPLEADOR DISPONE DE UN PLAZO DE 30 DÍAS PARA DEMANDAR A UN TRABAJADOR POR DAÑOS Y PERJUICIOS (CASACIÓN N° 3229-2019-TACNA)

La Corte Suprema señaló que el empleador tiene un plazo de caducidad de treinta (30) días naturales desde el cese, para interponer demanda por daños y perjuicios, en la vía laboral, en contra del trabajador. De esta forma, desconoce el plazo de prescripción de diez (10) años que prevé el Código Civil para las acciones judiciales por daños y perjuicios.

2. CORTE SUPREMA NO RECONOCE EL OTORGAMIENTO DE DAÑOS PUNITIVOS (CASACIÓN N° 9579-2019-LIMA)

A través de esta sentencia, la Corte Suprema señaló que el reconocimiento de daños punitivos resulta contrario con el sistema de responsabilidad civil regulado en el Código Civil, toda vez que este tiene una finalidad indemnizatoria reparadora, mas no, una finalidad de condena o sanción.

3. OMISIÓN DEL EMPLEADOR DE EXHIBIR REGISTRO DE ASISTENCIA NO EXIME A TRABAJADOR DE APORTAR CARGA PROBATORIA DE LA LABOR EN SOBRETIEPO (CASACIÓN N° 05788-2022-LA LIBERTAD)

La Corte Suprema ratificó que la carga de la prueba corresponde a quien alega el derecho, por lo que el trabajador que reclame el pago de horas extras deberá acreditar la ejecución de labor en sobretiempo, aun cuando el empleador haya omitido exhibir los registros de asistencia en el proceso.

4. ALCANCES DE LOS EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO A TRABAJADOR PRECARIO POR CONTRATO DESNATURALIZADO (CASACIÓN N° 14601-2021 LIMA)

La Corte Suprema determinó que los beneficios de un convenio colectivo, aun cuando se haya pactado su aplicación solo para los afiliados, también resultan aplicables por extensión a aquellos trabajadores que, por su contratación precaria o por la existencia de simulación y/o fraude a la ley, no estuvieron en condiciones de afiliarse a la organización sindical.

5. CRITERIO DE APLICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESCANSO VACACIONAL (CASACIÓN N° 01419-2021)

La Corte Suprema señaló que una correcta interpretación del inciso c) del artículo 23 del Decreto Legislativo No. 713, sería la de que en caso el trabajador haya hecho uso de parte de su descanso vacacional (por lo menos 15 días o incluso 7 días), no correspondería el pago de la indemnización por descanso vacacional.

6. OBLIGAR A UN TRABAJADOR A REALIZAR FUNCIONES DE MENOR JERARQUÍA CONSTITUYE UN ACTO DE HOSTILIDAD EQUIPARABLE AL DESPIDO (RESOLUCIÓN N° 412-2024-SUNAFIL/TFL)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) determinó que la empresa había vulnerado el derecho a la dignidad del trabajador, al exigirle asistir a una inducción y capacitación para desempeñarse en un cargo de menor rango. Además, la empresa le había indicado al trabajador que su negativa a concurrir a laborar bajo las nuevas condiciones establecidas por la empresa, calificaba como una falta sancionable hasta con el despido.

En dicho contexto, el TFL advirtió que la conducta de la empresa en los términos expuestos habría afectado el derecho a la dignidad del trabajador, habiéndolo condicionado a asumir capacitaciones para un puesto de menor rango, por lo que, aunado a otros medios aportados en el procedimiento, determinó la configuración de un acto de hostilidad.

7. LOS HECHOS CONSTATADOS QUE RESULTAN INSUBSANABLES DEBEN EXCLUIRSE DE LA MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO (RESOLUCIÓN N° 465-2024-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) determinó que en aquellos casos en los que el Inspector tenga conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o la imposibilidad del sujeto de cumplir una medida de requerimiento, la emisión de una medida de requerimiento incluyendo una conducta insubsanable atenta contra el Principio de Razonabilidad y; por ende, debe ser dejada sin efecto. De forma adicional, igualmente señaló que la medida de requerimiento sólo puede ser emitida cuando la conducta se comprueba y puede ser subsanada, caso contrario, correspondería proponer sanción únicamente por los incumplimientos de las infracciones comprobadas.

8. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN MATERIA DE NOTIFICACIONES EN LA CASILLA ELECTRÓNICA DE SUNAFIL (RESOLUCIÓN N° 642-2024-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) analizó la imposición de dos multas por infracción a la labor inspectiva, en tanto, la empresa inspeccionada no habría cumplido con los requerimientos de información planteados. Así, determinó que el segundo depósito efectuado en la casilla electrónica por un mismo hecho investigado, cuando ya existió un primero, sin que haya sido respondido por el inspeccionado, no constituye una práctica subsumible dentro de la aplicación del principio de razonabilidad. Por ende, concluye que no cabría amparar una sanción por el segundo incumplimiento, ya que, se configuraría un exceso de punición, toda vez que los inspectores de trabajo pueden emplear una serie de medios para asegurar que el inspeccionado tome conocimiento de las actuaciones inspectivas.

9. MEDIDA DE REQUERIMIENTO DEBE CUMPLIR CRITERIO DE RAZONABILIDAD (RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 018-2024- SUNAFIL/TFL)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) determinó que, dentro de una medida de requerimiento, el inspector podría solicitar al sujeto inspeccionado la acreditación del cumplimiento de ciertas reglas objeto de supervisión, siendo exigible que se establezcan plazos razonables para su ejecución por parte del empleador.

10. ANÁLISIS DEL NEXO CAUSAL EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO (RESOLUCIÓN N° 875-2024-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) analizó la imposición de una sanción a una empresa con motivo de la ocurrencia de un accidente de trabajo. Así, determinó que la imputación de responsabilidad al empleador por incumplimiento de su deber de prevención requiere lo siguiente: (1) que se acredite que la causa determinante del daño es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador; y, (2) que exista un incumplimiento por parte del empleador de las normas de seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, concluye que la atribución de responsabilidad a la empresa en la ocurrencia del accidente requiere que se acredite el nexo causal del mismo.



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