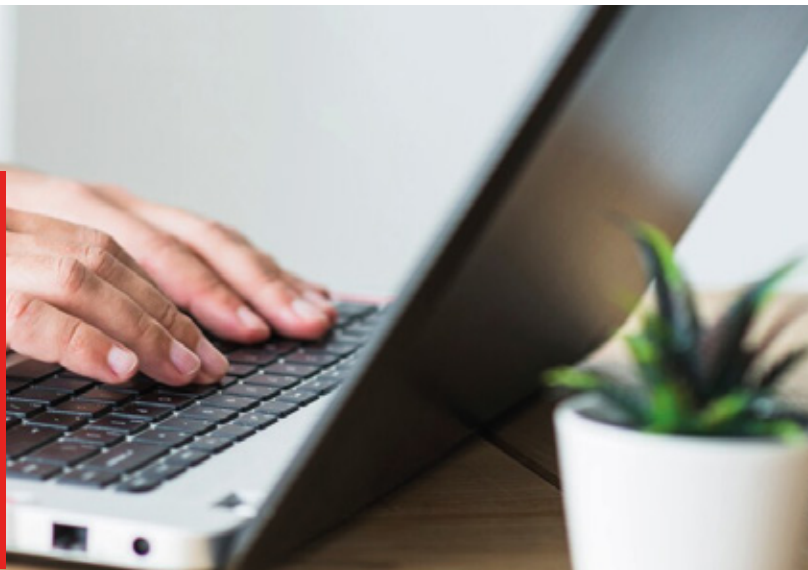




PRONUNCIAMIENTOS LABORALES



LUNES, 29 DE SETIEMBRE DE 2025

1.- DESPIDO ARBITRARIO: PERSONAL DE CONFIANZA TAMBIÉN TIENE DERECHO A INDEMNIZACIÓN (EXPEDIENTE NO. 02629-2022)

- La Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió recientemente el caso de un ex trabajador que solicitaba una indemnización por despido arbitrario. Además, cuestionaba si su cargo como "Gerente Comercial" había sido correctamente considerado como un puesto de confianza.
- En su análisis, la Sala confirmó que el trabajador sí desempeñaba funciones propias de un cargo de confianza. Sin embargo, aclaró que la sola pérdida de confianza por parte del empleador no puede justificar, por sí sola, el fin de la relación laboral sin una compensación.
- La Sala precisó que, la posibilidad de cese de una relación laboral por la sola no renovación de la confianza, tal como ha sido prevista en el artículo 43 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debe ser evaluada a la luz de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la dignidad en el trabajo. Por ello, todo trabajador en un puesto de confianza o de dirección tiene derecho a recibir una indemnización si es despedido sin una causa debidamente justificada.
- Finalmente, la Sala se apartó del criterio establecido en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, indicando que la protección de la dignidad del trabajador debe prevalecer. En consecuencia, los beneficios por despido arbitrario también deben extenderse a quienes ocupan cargos de confianza, garantizando así una protección laboral más equitativa.

2.- PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO REQUIERE IMPUTACIÓN DE FALTAS Y DESCARGOS (CASACIÓN NO. 47271-2022 AREQUIPA)

- La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió un caso clave relacionado con la validez de una sanción disciplinaria impuesta a un trabajador, quien fue suspendido sin goce de haber.
- Durante el proceso, se determinó que la empresa no cumplió con comunicar previamente al trabajador los hechos que se le imputaban, impidiéndole ejercer su derecho a defenderse. La empresa alegó que no existe en la legislación una obligación específica de otorgar un plazo para responder en procedimientos sancionadores que no impliquen despido.
- Frente a esto, la Corte recordó que, si bien la ley no detalla un procedimiento disciplinario para sanciones menores al despido, el debido proceso sigue siendo un principio fundamental que debe respetarse en toda sanción laboral.
- Por ello, enfatizó que la potestad sancionadora del empleador debe ejercerse de manera razonable y respetuosa de los derechos fundamentales, especialmente del derecho de defensa. Esto implica que:
 - El trabajador debe ser **informado por escrito** sobre los hechos o faltas que se le atribuyen.
 - Se le debe **entregar el sustento o pruebas** de dichas imputaciones.
 - Debe otorgársele un **plazo razonable** para presentar sus descargos.
 - Y finalmente, la empresa debe **valorar objetivamente** estos descargos antes de decidir si corresponde o no aplicar una sanción.
- Además, la Corte recordó que el X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2022) estableció que, incluso en sanciones distintas al despido, el respeto al derecho de defensa y al debido proceso es obligatorio desde el inicio del procedimiento.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**