



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL TAMBIÉN TIENEN DERECHO A VACACIONES (CASACIÓN N° 35267-2023 LIMA)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria evaluó un caso presentado por un sindicato que solicitaba el pago del descanso vacacional para sus afiliados.

En este caso, los trabajadores no cumplían con el requisito de laborar al menos veinte horas semanales, razón por la cual la empresa no les había otorgado el pago por vacaciones. Sin embargo, la Corte aclaró que el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713, que reconoce el derecho a treinta días calendario de vacaciones por cada año completo de trabajo, **no establece que este beneficio sea exclusivo de los trabajadores a tiempo completo**, ni tampoco prohíbe expresamente que los trabajadores a tiempo parcial accedan a este derecho.

Ante esta situación, y aplicando el **principio pro homine** —que indica que las normas deben interpretarse de la manera más favorable a la persona—, la Corte analizó también el Convenio N.º 52 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual fue aprobado por el Perú. Dicho convenio señala que toda persona que haya trabajado de manera continua durante un año tiene derecho, como mínimo, a seis días de vacaciones pagadas, **sin hacer distinción entre trabajadores a tiempo completo o parcial**.

En consecuencia, la Corte concluyó que los trabajadores con jornada parcial, es decir, aquellos que laboran menos de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales en promedio, **sí tienen derecho a un descanso vacacional anual de al menos seis días consecutivos**. Este período puede ampliarse si así lo decide el empleador, mediante un acuerdo colectivo o por disposición de un laudo arbitral.

2 DESPIDO POR ABANDONO DE TRABAJO: ¿QUÉ CONSIDERÓ LA CORTE SUPREMA? (CASACIÓN LABORAL N° 12072-2023 LIMA)

La Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que solicitó la **nulidad de su despido**, alegando que el empleador no había respetado el procedimiento legal. En particular, el trabajador sostuvo que la **carta notarial de preaviso de despido** contenía un error, ya que le imputaba una fecha de inasistencia futura, es decir, un hecho que aún no había ocurrido. Según su argumento, este error convertía el despido en fraudulento.

Sin embargo, la Corte Suprema revisó los **registros de asistencia del mes de enero de 2020** y comprobó que el trabajador **no marcó su ingreso ni salida durante todo ese mes**, lo que evidenciaba una inasistencia continua al centro de trabajo. Asimismo, señaló que el trabajador pudo haber presentado un **descanso médico u otro documento** que justificara su ausencia, pero **no presentó ninguna prueba** de ese tipo durante el proceso.

En cuanto a la supuesta fecha errónea consignada en la carta de preaviso, la Corte coincidió con lo resuelto por las instancias anteriores. Precisó que tanto en la carta notarial del **8 de enero de 2020** como en la **carta de despido del 4 de febrero de 2020** —entregada en el domicilio del trabajador— se indicó de manera constante que la **inasistencia injustificada se inició el 2 de enero de 2020**.

Además, la Corte resaltó que este cuestionamiento **no fue planteado por el trabajador en su carta de descargo**. Por el contrario, en dicho documento el trabajador **reconoció su inasistencia**, señalando que esta se debía a motivos de salud, sin discutir la fecha de inicio indicada por el empleador.

Con base en estos argumentos, la Corte Suprema declaró **infundado el recurso de casación**, confirmando así la validez del despido por **abandono de trabajo**.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**