



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 ¿CUÁNDO PUEDE EL EMPLEADOR EXIGIR INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR? NUEVO CRITERIO JUDICIAL (CASACIÓN N° 19186-2024 CALLAO)

Un reciente pronunciamiento judicial se aparta del criterio establecido en la Casación N.º 3226-2019-Tacna, que señalaba que el empleador solo podía demandar indemnización por daños y perjuicios contra un trabajador cuando este hubiera sido despedido por falta grave, existiera un perjuicio económico y la acción se interpusiera dentro de 30 días naturales. En esta nueva decisión, la Corte Suprema sostiene que la responsabilidad civil derivada del incumplimiento de obligaciones laborales debe regirse por las reglas generales del Código Civil, y no limitarse únicamente a los supuestos de despido por falta grave.

En el caso concreto, se determinó que los trabajadores responsables de elaborar y aprobar liquidaciones de beneficios sociales incluyeron indebidamente conceptos que no correspondían en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), generando un perjuicio económico al empleador. La Corte concluyó que existió incumplimiento de funciones, relación directa entre la conducta y el daño, y negligencia grave, quedando acreditado el perjuicio mediante un informe técnico no cuestionado.

Este criterio resulta relevante porque amplía la posibilidad de exigir responsabilidad civil a trabajadores incluso cuando mantienen vínculo laboral vigente o cesaron por causas distintas al despido por falta grave, reforzando que la buena fe y la responsabilidad también son exigibles dentro de la relación laboral.

2 CORTE SUPREMA: COMISIONES NO SE INCLUYEN EN EL PAGO DEL DESCANSO SEMANAL (CASACIÓN LABORAL N°8061-2023 LIMA)

La Corte Suprema resolvió que las comisiones variables no forman parte de la base de cálculo para el pago del descanso semanal obligatorio en el sector privado. En el caso analizado, la trabajadora alegaba que su empleadora había pagado montos diminutos por concepto de descansos remunerados, al considerar únicamente la treintava parte de su remuneración básica y no incluir el promedio de las comisiones percibidas en los últimos seis meses. Sostenía que el descanso debía pagarse como un día efectivamente laborado, incorporando todos los conceptos remunerativos.

La Corte precisó que el Decreto Legislativo N.º 713 y su reglamento establecen que el descanso semanal se paga en función de la remuneración ordinaria, entendida como aquella que el trabajador percibe de manera semanal, quincenal o mensual. Asimismo, la norma excluye expresamente las remuneraciones complementarias de naturaleza variable o imprecisa. En este caso, las comisiones estaban sujetas al cumplimiento de metas y variaban según el producto vendido y la modalidad de pago del cliente, por lo que no calificaban como remuneración ordinaria para este efecto.

En consecuencia, la Corte concluyó que el empleador actuó conforme a ley al calcular el descanso remunerado únicamente sobre la remuneración básica, descartando el pago de reintegro alguno. Además, precisó que la normativa vinculada al cálculo de la compensación por tiempo de servicios no resulta aplicable a este supuesto, ya que se trata de conceptos distintos.

Finalmente, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la trabajadora, confirmando que las comisiones variables no integran la base de cálculo del descanso semanal obligatorio.



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

S SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS