



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: AGRESIÓN FÍSICA ES FALTA GRAVE Y JUSTIFICA DESPIDO (CASACIÓN N° 10034-2023 LIMA)

La Corte Suprema analizó el caso de una trabajadora que solicitó su reposición alegando despido fraudulento. En primera instancia se reconoció un despido arbitrario con indemnización, pero en segunda instancia se revocó esa decisión y se declaró infundada la demanda.

La trabajadora interpuso recurso de casación señalando que no se evaluaron correctamente los hechos ni las pruebas, como su tiempo de servicios (más de siete años), el supuesto hostigamiento sexual que sufría, su estado emocional, la falta de sanciones previas y una presunta mala intención del empleador, además de no analizarse su pedido alternativo de indemnización.

La Corte recordó que el despido es válido solo si existe una causa justa, como la comisión de una falta grave, entendida como un incumplimiento que rompe la confianza laboral, incluyendo actos de violencia o el quebrantamiento de la buena fe. En el caso concreto, se acreditó que la trabajadora agredió físicamente a un compañero dentro del centro de trabajo, hecho que ella misma reconoció. Si bien alegó haber sido víctima de hostigamiento sexual, estos hechos no fueron probados ni denunciados formalmente.

En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que sí se configuró una falta grave, por lo que el despido fue válido y no fraudulento ni arbitrario, declarando infundado el recurso de casación.

2 CORTE SUPREMA: NO BASTA DECIR “NUEVA PLANTA” PARA CONTRATAR TEMPORALMENTE (CASACIÓN LABORAL N° 31346-2023 LIMA)

Un trabajador demandó a su empresa solicitando – entre otras pretensiones- que sus contratos temporales sean considerados indefinidos, alegando que fueron usados de manera fraudulenta. Señaló que fue contratado bajo la modalidad de “incremento de actividad” por trabajar en una nueva planta, pero en realidad esta no era una nueva actividad, sino que reemplazaba operaciones de otras plantas cerradas. Además, indicó que sus funciones eran permanentes, que incluso trabajó periodos sin contrato escrito y que no se detallaron correctamente las condiciones de su contratación.

En primera instancia, la demanda fue declarada infundada. Sin embargo, en segunda instancia se revocó esta decisión y se declaró fundada, reconociendo que los contratos se habían desnaturalizado.

La Corte Suprema explicó que los contratos temporales por inicio o incremento de actividad solo son válidos cuando existe una causa objetiva real, clara y específica que justifique la temporalidad. Si esto no se cumple, o si se simula una situación para evitar contratar de manera indefinida, el contrato se considera automáticamente como permanente.

En el caso concreto, aunque la empresa indicó que el trabajador fue contratado por la apertura de una nueva planta, se comprobó que dicha planta ya operaba desde años antes, por lo que no podía considerarse una “nueva actividad”. Además, no se precisó de manera clara qué actividades se habían incrementado, y el puesto del trabajador (operario de montacarga) correspondía a una labor habitual y permanente dentro de la empresa.

Por estas razones, se concluyó que los contratos temporales no estaban debidamente justificados y fueron utilizados de forma indebida, por lo que se desnaturalizaron y pasaron a ser contratos de duración indefinida. En consecuencia, la Corte Suprema confirmó la decisión de segunda instancia y declaró infundado el recurso de la empresa.



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

S SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS