



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 SUNAFIL: EMPRESAS DEBEN REUBICAR A TRABAJADORES CON RESTRICCIONES MÉDICAS (RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1036 - 2020 - SUNAFIL/ILM)

Mediante la Resolución de Intendencia N.º 1036-2020-SUNAFIL/ILM, SUNAFIL confirmó una multa impuesta a una empresa de seguridad privada por actos de hostilidad contra un trabajador que, tras sufrir un accidente laboral, fue colocado en licencia sin goce de haber en lugar de ser reubicado en un puesto compatible con sus restricciones médicas.

La autoridad inspectiva determinó que el trabajador no se encontraba incapacitado para laborar, sino únicamente impedido de continuar desempeñándose como porta valor. Pese a ello, la empresa no acreditó la imposibilidad de asignarle otro puesto acorde con las recomendaciones médicas emitidas tras el accidente de trabajo.

SUNAFIL precisó que la decisión unilateral de otorgar una licencia sin goce de haber afectó el derecho al trabajo, la remuneración y la dignidad del trabajador, configurando actos de hostilidad sancionables. Asimismo, recordó que el artículo 76 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo reconoce el derecho de los trabajadores accidentados a ser transferidos a puestos de menor riesgo, sin afectar sus derechos remunerativos ni su categoría.

Finalmente, la Intendencia reafirmó que el deber de reubicación forma parte de las obligaciones de protección y readaptación laboral del empleador, especialmente cuando las limitaciones del trabajador derivan de un accidente de trabajo.

2 CORTE SUPREMA: HISTORIAL DISCIPLINARIO LIMPIO NO IMPIDE CONFIGURAR UNA FALTA GRAVE (CASACIÓN N.º 15715-2023 LIMA)

La Corte Suprema, mediante la Casación N.º 15715-2023 Lima, precisó que la validez de un despido por falta grave debe analizarse a partir de la comprobación objetiva de la conducta imputada y no considerando elementos subjetivos como la antigüedad, la trayectoria laboral o la ausencia de sanciones previas del trabajador.

El caso surgió luego de que un trabajador demandara su reposición alegando haber sido víctima de un despido fraudulento. La Sala Superior le dio la razón al considerar, entre otros aspectos, que el trabajador contaba con 17 años de servicios sin antecedentes disciplinarios y que la empresa no había acreditado dolo o intencionalidad en la conducta imputada.

Sin embargo, la Corte Suprema cuestionó dicho razonamiento y señaló que la Sala incorporó exigencias no previstas en la legislación laboral para determinar la configuración de una falta grave. En particular, criticó que se evaluara la "condición impoluta" del trabajador, su récord disciplinario y otros criterios subjetivos ajenos al modelo legal previsto en los artículos 25 y 26 de la LPCL.

En esa línea, la Suprema reafirmó que las faltas graves se configuran mediante la verificación objetiva de la conducta atribuida, sin que resulte jurídicamente necesario acreditar antecedentes negativos, reiterancia o dolo para justificar el despido.

Finalmente, declaró fundado el recurso presentado por la empresa y confirmó la validez del despido.



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

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS