



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 NO BASTA ACREDITAR EL DAÑO: LA CORTE SUPREMA PRECISA LOS REQUISITOS PARA DEMANDAR A UN TRABAJADOR POR INDEMNIZACIÓN (CASACIÓN LABORAL N° 31561-2023-CUSCO)

La Corte Suprema, a través de la sentencia bajo comentario, precisó que las acciones de indemnización promovidas por un empleador contra sus trabajadores no pueden sustentarse únicamente en las reglas generales de responsabilidad civil previstas en el Código Civil, sino que deben observar el régimen especial aplicable al Derecho del Trabajo.

En el caso analizado, una empresa demandó a varios ex trabajadores solicitando el resarcimiento de los perjuicios económicos que habrían generado por el incumplimiento de sus funciones. Aunque las instancias de mérito declararon fundada la demanda, la Corte Suprema advirtió que los jueces omitieron verificar el cumplimiento de los presupuestos exigidos por el artículo 51 del Decreto Supremo N.º 001-97-TR, criterio desarrollado además como doctrina jurisprudencial en la Casación N.º 3226-2019-Tacna.

En ese sentido, la Corte recordó que la acción indemnizatoria del empleador exige, entre otros aspectos, que el perjuicio derive de una falta grave que haya motivado el despido del trabajador, que el daño económico se encuentre debidamente acreditado y que la demanda sea interpuesta dentro del plazo legal previsto para su ejercicio. La ausencia de estos presupuestos impide analizar la responsabilidad patrimonial del trabajador bajo las reglas propias del Derecho Laboral.

Asimismo, la sentencia enfatiza que el principio de especialidad impide trasladar automáticamente las disposiciones sobre responsabilidad contractual del Código Civil al ámbito laboral. Si bien el empleador puede reclamar la reparación de los daños ocasionados por un trabajador, dicha facultad está condicionada al cumplimiento del procedimiento y de las garantías establecidas por la legislación laboral, las cuales constituyen un régimen especial frente a las normas civiles.

Este pronunciamiento refuerza un criterio de especial relevancia para las empresas: antes de iniciar una demanda de indemnización por daños contra un trabajador, resulta indispensable verificar que se hayan cumplido los requisitos legales y los plazos previstos por la normativa laboral, pues el análisis de la responsabilidad no puede desvincularse del régimen especial que regula las relaciones de trabajo.

2 CAMBIO DE PUESTO Y CATEGORÍA PROFESIONAL: LA CORTE SUPREMA ESTABLECE NUEVOS CRITERIOS (CASACIÓN N° 22701-2024-ICA)

La Corte Suprema precisó que el poder de dirección del empleador le permite reorganizar las labores, trasladar trabajadores y modificar determinadas condiciones de trabajo; sin embargo, estas decisiones deben respetar la categoría profesional y la dignidad del trabajador, salvo que exista una justificación objetiva, razonable y debidamente acreditada.

En el caso analizado, la empresa trasladó a un trabajador de su planta de Arequipa a la de Pisco, manteniendo su remuneración, pero asignándole funciones que requerían un menor nivel técnico y profesional. La Corte concluyó que ello constituyó una reducción de su categoría profesional y, en consecuencia, un acto de hostilidad. Asimismo, precisó que la reducción de categoría puede configurarse aun cuando no exista una disminución salarial, diferenciando claramente la categoría profesional del puesto de trabajo.

De otro lado, la Corte señaló que las transacciones extrajudiciales en materia laboral pueden ser objeto de control judicial cuando su contenido afecte derechos irrenunciables del trabajador. En este caso, declaró inválidas las cláusulas que impedían formular futuros reclamos a cambio del pago parcial de remuneraciones derivadas de una suspensión perfecta de labores declarada improcedente, al considerar que vulneraban la dignidad del trabajador y el carácter irrenunciable de sus derechos laborales.



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



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY** ABOGADOS