



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: LA BUENA FE CONTRACTUAL PUEDE GENERAR RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS (CASACIÓN LABORAL N° 7095-2014, LIMA)

La Corte Suprema estableció que el principio de buena fe contractual también resulta aplicable a las relaciones laborales y puede generar responsabilidad por daños y perjuicios cuando su vulneración ocasiona un perjuicio al trabajador.

En el caso analizado, la trabajadora renunció a su anterior empleo —donde contaba con más de seis años de experiencia— motivada por la expectativa de acceder a una mejor oportunidad profesional como gerente de tienda. Sin embargo, la empresa demandada puso fin a la relación laboral durante el período de prueba, luego de aproximadamente dos meses de servicios.

La Corte precisó que la pretensión de la trabajadora no estaba dirigida a obtener una indemnización por despido arbitrario, sino una reparación por los daños derivados de la ruptura de la relación laboral y del incumplimiento de las expectativas generadas por la empresa.

En ese sentido, sostuvo que, conforme al artículo 1362 del Código Civil, los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse de acuerdo con las reglas de la buena fe y la común intención de las partes. La vulneración de este deber puede dar lugar al resarcimiento correspondiente, de acuerdo con el artículo 1321 del Código Civil.

Así, la Corte consideró que, aunque el período de prueba permite al empleador evaluar las cualidades del trabajador, ello no excluye el deber de actuar de buena fe ni impide que pueda generarse responsabilidad por los perjuicios ocasionados cuando se acredita una conducta contraria a dicho deber.

2 SUNAFIL: LA MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO DEBE IDENTIFICAR CLARAMENTE LAS NORMAS INCUMPLIDAS (RESOLUCIÓN N.º 0967-2026-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) analizó un caso que se originó a partir de una medida inspectiva de requerimiento mediante la cual se ordenó a la entidad inspeccionada subsanar incumplimientos relacionados con el pago de gratificaciones y de la bonificación extraordinaria. La Municipalidad no acreditó el cumplimiento total del requerimiento dentro del plazo otorgado, por lo que fue sancionada por incumplir una medida inspectiva.

Sin embargo, al revisar la medida, el TFL advirtió que esta no identificaba de manera expresa y concreta las disposiciones normativas aplicables a los incumplimientos detectados. Para el Tribunal, dicha identificación constituye un elemento esencial de la medida inspectiva, pues permite que el administrado conozca con claridad cuál es la conducta que se considera ilícita y qué debe hacer para subsanarla.

El TFL enfatizó que una medida de requerimiento no puede limitarse a señalar el incumplimiento y el tipo infractor. Debe establecer, además, qué normas fueron vulneradas y de qué manera debe cumplirse el mandato, en atención a los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, colaboración y buena fe procedimental.

En esa línea, el Tribunal consideró que incorporar por primera vez las normas supuestamente vulneradas en el Acta de Infracción —y no en la propia medida de requerimiento— afecta el derecho de defensa del inspeccionado, pues este no habría conocido oportunamente el encuadramiento jurídico de la conducta que debía subsanar.

Por ello, concluyó que la omisión constituía un vicio trascendente que afectaba la validez y exigibilidad de la medida inspectiva, al convertirla en un mandato genérico que no permitía identificar adecuadamente la obligación cuyo cumplimiento se exigía. En consecuencia, no resultaba jurídicamente posible sancionar su incumplimiento.



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



**SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**