

PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 CORTE SUPREMA: EL VENCIMIENTO DEL CONTRATO TEMPORAL NO JUSTIFICA UN DESPIDO DISCRIMINATORIO (CASACIÓN LABORAL N° 1255-2024-CALLAO)

La Corte Suprema, mediante la Casación N° 21255-2024-Callao, precisó que los contratos temporales por necesidades del mercado deben identificar y sustentar las circunstancias concretas que justifican la contratación. En el caso analizado, la empresa se limitó a señalar un incremento de sus actividades, sin explicar qué hecho imprevisible había generado una mayor demanda ni por qué esta requería incorporar temporalmente más personal. Además, el contrato condicionaba su duración a que los clientes continuaran solicitando determinados servicios. Para la Corte, estas condiciones no acreditaban una necesidad temporal válida, por lo que los contratos se consideraron desnaturalizados y la relación laboral debía reconocerse como de duración indeterminada.

Asimismo, el tribunal determinó que la extinción del vínculo laboral constituyó un despido nulo por discriminación vinculada con la discapacidad del trabajador. Este había comunicado a la empresa su condición de salud, que le generaba una incapacidad temporal, y contaba con documentación médica y certificación correspondiente. Un elemento decisivo fue el acta de constatación policial, en la que el representante de la empresa manifestó que la no renovación del contrato obedecía a que el trabajador padecía una hernia discal. Esta evidencia permitió acreditar que la decisión estaba relacionada con su condición de salud y no únicamente con el vencimiento del plazo contractual.

Finalmente, la Corte recordó que, en los casos de posible despido discriminatorio, el trabajador puede acreditar los hechos mediante indicios, dada la dificultad de demostrar directamente las verdaderas razones de la decisión empresarial. Una vez que existen elementos suficientes que apuntan a una vulneración de derechos, corresponde al empleador demostrar que actuó por motivos objetivos, razonables y ajenos a cualquier discriminación. En este caso, la empresa no logró justificar válidamente el cese, pues el contrato temporal ya se encontraba desnaturalizado y, además, existía evidencia directa de la motivación discriminatoria. Por ello, la Corte declaró infundado el recurso de la empresa y confirmó la decisión que ordenó la reposición del trabajador.

Principio del formulario
Final del formulario

2 LA REUBICACIÓN DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EXIGE ACREDITAR SUS LIMITACIONES DE SALUD (CASACIÓN N.° 17434-2023-DEL SANTA)

La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N° 17434-2023-Del Santa, precisó que la reubicación de un trabajador por motivos de salud requiere acreditar debidamente las limitaciones que le impiden continuar desempeñando sus funciones. El caso analizado correspondía a un trabajador que, luego de presentar problemas de salud derivados de una enfermedad común y una intervención quirúrgica, solicitó ser trasladado a un puesto compatible con sus capacidades, sin afectar su categoría ni remuneración. Sin embargo, la documentación médica presentada no permitía determinar con suficiente precisión la gravedad de sus dolencias ni establecer objetivamente que estas le impedían realizar las labores propias de su puesto.

Al analizar el caso, la Corte recordó que, cuando un trabajador adquiere una discapacidad durante la relación laboral, la empresa debe evaluar la implementación de ajustes razonables que le permitan continuar trabajando. Si estos no resultan suficientes o no son posibles, corresponde evaluar su traslado a otro puesto compatible con sus capacidades y aptitudes, siempre que exista una vacante y que el cambio no represente riesgos para su seguridad o salud ni para la de otras personas. No obstante, para determinar si corresponde adoptar estas medidas, es necesario contar con evidencia que permita conocer las condiciones reales de salud del trabajador y evaluar su compatibilidad con las funciones que desempeña.

En este caso, la Corte consideró que el certificado médico presentado era insuficiente, pues no precisaba el nivel de gravedad de las dolencias y había sido emitido más de un año antes de la presentación de la demanda, sin que existieran otros elementos que acreditaran la situación de salud alegada en ese momento. Por ello, declaró infundado el recurso del trabajador y mantuvo la decisión que rechazó su solicitud de reubicación.



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

SALAS RIZO PATRON & MARGARY ABOGADOS