



**GÁLVEZ &
DOLORIER**
ABOGADOS

EXPERTOS EN DERECHO
TRIBUTARIO Y LABORAL

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN SEPTIEMBRE DE 2024 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

ÍNDICE

A. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

1. Casación Laboral N° 4303-2021-La Libertad (No corresponde indemnización por daños y perjuicios cuando se indica como conducta antijurídica un acuerdo conciliatorio)
2. Casación Laboral N° 2201-2021-La Libertad (Desnaturalización de contrato de tercerización asimilando el contenido del D.S. N° 001-2022-TR)
3. Casación Laboral N° 3497-2021-Lima (Distinción entre la desvinculación de trabajadores de confianza por retiro de confianza y por vulneración del procedimiento de despido)
4. Casación Laboral N° 11726-2020-Junin (Corte Suprema define lineamiento del pacto de permanencia en el ámbito laboral)
5. Casación Laboral N° 1731-2021-La Libertad (Respecto a la carga probatoria en el pago de horas extras y vacaciones)
6. Casación Laboral N° 14663-2022-La Libertad (Corresponde indemnización por despido arbitrario pese a la existencia de un acto de renuncia)

B. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional:

1. STC Exp. 01106-2022-PA/TC (Sobre la renovación de contratos temporales a trabajador con discapacidad)
2. STC Exp. 00006-2023-PI/TC (Prohibición de tercerización y toda forma de intermediación de servicios de limpieza pública y otros.)



1. CASACIÓN LABORAL N° 4303-2021-LA LIBERTAD emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

No corresponde indemnización por daños y perjuicios cuando se indica como conducta antijurídica un acuerdo conciliatorio

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none">- Cuestión litigiosa: Determinar si corresponde el pago de indemnización por daños y perjuicios a consecuencia de una conciliación en el proceso laboral.- Se trata del recurso de casación interpuesto por Casa Grande S.A.A. contra la sentencia de vista que revoca la sentencia apelada que declara infundada la demanda, y reformándola declara fundada en parte..- Se declara Fundado el recurso de casación.	<p>Sumilla: La conciliación entre las partes de un proceso laboral insta a las partes al diálogo, en un ambiente en el que ambas partes, manifiestan libremente y sin ataduras formales con el fin de llegar a una solución con equidad y conciencia, por lo que, el efecto de este acto, es la extinción de la litis en el proceso.</p>	<p>La Corte Suprema resalta la naturaleza del acuerdo conciliatorio dentro del proceso laboral, indica en base a la normativa de la materia que la misma no implica un prejuzgamiento, toda vez que, el objetivo de la conciliación es extinguir la litis en el proceso sin emitir un pronunciamiento de fondo.</p> <p>En el caso de autos, se solicita indemnización por daños y perjuicios a consecuencia de una demanda de reposición por despido incausado de un proceso anterior, el mismo que concluyó por acuerdo conciliatorio. La Corte Suprema, indica que al no haberse emitido un pronunciamiento de fondo, no se logra determinar la existencia de una conducta antijurídica atribuida a la demandada, por tanto, no se configura indemnización alguna.</p>

2. CASACIÓN LABORAL N° 2201-2021-LA LIBERTAD emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

Desnaturalización de contrato de tercerización asimilando el contenido del Decreto Supremo N° 001-2022-TR

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Cuestión litigiosa: Desnaturalización de contrato de tercerización. - Se trata del recurso de casación interpuesto por Hidrandina S.A. contra sentencia de vista que confirma la sentencia apelada que declara fundada en parte la demanda. - Se declara Infundado el recurso de casación. 	<p>Sumilla: Se desnaturalizan los contratos de tercerización cuando se advierte la carencia de autonomía financiera, técnica y funcional de la tercerista, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.</p>	<p>La Corte Suprema sostiene que las empresas contratistas que tengan por objeto social dedicarse a labores de tercerización, deberán tener las siguientes características principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. <u>Tener funciones o actividades de una parte del ciclo productivo; siempre y cuando no estén circunscritas a la actividad principal de la empresa (empresa principal);</u> II. Que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo; III. Que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y materiales, y IV. Sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. <p>Como se aprecia esta fundamentación no cita directamente el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, sin embargo, asimila el contenido de dicha norma. Este pronunciamiento es controversial, toda vez que, como es de público conocimiento, se encuentra pendiente por la Corte Suprema la resolución de la acción popular interpuesta en contra de su legalidad.</p>

3. Casación Laboral N° 3497-2021-Lima emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

Distinción entre la desvinculación por despido arbitrario por retiro de confianza y por vulneración del procedimiento de despido

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none">- Cuestión litigiosa: Indemnización por despido arbitrario a consecuencia de vulneración del procedimiento de despido.- Se trata del recurso de casación interpuesto por IAPES S.A.C. contra sentencia de vista que confirma la sentencia apelada que declara fundada en parte la demanda.- Se declara Infundado el recurso de casación.	<p>Sumilla: El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, de fecha veintidós de mayo de dos mil dieciocho, concluye que no le corresponde la indemnización por despido arbitraria a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección como consecuencia del “retiro de confianza”.</p>	<p>La Corte Suprema sostiene que la empleadora pese a estar facultada para desvincular al trabajador a través del “retiro de la confianza” decide someterlo a procedimiento de despido, en el cual vulnera su derecho de defensa al no señalar de forma específica la falta grave imputada al demandante; toda vez que, le imputa hechos genéricos e imprecisos, incurriendo de esta forma en un despido arbitrario, el cual es pasible de una indemnización tasada conforme al artículo 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.</p>

4. Casación Laboral N° 11726-2020-Junin emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

Corte Suprema define lineamientos del pacto de permanencia en el ámbito laboral

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> - Cuestión litigiosa: Determinar si corresponde devolución de las remuneraciones pagadas a trabajador que incumplió pacto de permanencia. - Se trata del recurso de casación interpuesto por el trabajador contra sentencia de vista que confirma la sentencia apelada que declara fundada la demanda, en consecuencia, ordena el pago por devolución de remuneraciones. - Se declara Fundado el recurso de casación. 	<p>Sumilla: Ante el incumplimiento del trabajador al pacto de permanencia válidamente celebrado con su empleador, no corresponde la devolución de las remuneraciones pagadas sino el pago de una indemnización por daños y perjuicios, al no existir una tutela específica para dicha tipología de casos en la ley laboral.</p>	<p>La Corte Suprema fija criterios de validez para la celebración de pactos de permanencia al no existir previsión normativa en el ámbito laboral. Inicia señalando la constitucionalidad del artículo 16 de la Resolución Suprema N° 002-2006-SA, el cual describe que los médicos que realizan el “residentado médico” deben permanecer en su centro de trabajo de origen por un tiempo mínimo similar al del residentado.</p> <p>La Corte Señala que el pacto será válido y se justificará cuando el empleador: asuma el costo de una especialización profesional a favor del trabajador o cuando otorgue una licencia con goce a dicho fin; asumir otros supuestos implicaría vaciar de contenido el principio de libertad de trabajo y lo dispuesto en el artículo 18 de la LPCL.</p> <p>Respecto al incumplimiento del pacto de permanencia, la Corte Suprema señala que, si bien la norma de referencia no contiene mecanismo de tutela sobre este punto, ello no faculta a que el empleador al amparo de la “libertad para contratar” establezca cualquier tipo de penalidad frente al incumplimiento del trabajador (como la devolución de las remuneraciones). Sin perjuicio de ello, la Corte Suprema concluye que el incumplimiento del pacto de permanencia celebrado bajo las causales expuestas, si pueden ser materia de tutela de la responsabilidad civil.</p>

5. Casación Laboral N° 1731-2021-La Libertad emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

Respecto a la carga probatoria en el pago de horas extras y vacaciones

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none">- Cuestión litigiosa: Determinar si corresponde pago de horas extras y vacaciones por todo el periodo solicitado porque el demandado no cumplió con la carga probatoria.- Se trata del recurso de casación interpuesto por Financiera Confianza S.A.C. contra sentencia de vista que confirma la sentencia apelada que declara fundada la demanda.- Se declara Infundado el recurso de casación.	<p>Sumilla: Si la parte demandada ha tenido la oportunidad durante el proceso de ofrecer medios probatorios idóneos para defender su postura, esa carencia de medios probatorios, no puede serle imputado al actor, sino que, la responsabilidad en este extremo le compete a la demandada.</p>	<p>Siendo la pretensión del presente caso, el pago de horas extras y vacaciones desde el año 1998 hasta el 2014. La Corte Suprema establece el siguiente criterio cuando el empleador no cumple con su deber de aportar medios probatorios solicitados: <i>“el trabajador pierde el juicio cuando la ley le asigna una carga probatoria que él no ha satisfecho, y, el demandado a quien se le atribuye la condición de empleador, cuando no cumple una carga probatoria impuesta por la ley”, entonces, si el empleador no prueba lo que está obligado a probar, pierde el juicio (...)</i>”. Bajo este criterio la Corte Suprema declara infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada, por tanto, es valido el pago de S/. 100,663.23 Soles por horas extras y vacaciones por todo el periodo solicitado, pese a que no existe documento probatorio que lo justifique.</p>

6. Casación Laboral N° 14663-2022-La Libertad emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria

Corresponde indemnización por despido arbitrario pese a la existencia de un acto de renuncia

ANTECEDENTES	SUMILLA	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none">- Cuestión litigiosa: Determinar si corresponde indemnización por despido arbitrario cuando media un acto de renuncia.- Se trata del recurso de casación interpuesto por Ransa Comercial S.A. contra sentencia de vista que confirma en parte la sentencia apelada que declara fundada en parte la demanda, y reformándola declara fundada el pago de indemnización por despido arbitrario.- Se declara Infundado el recurso de casación.	<p>Sumilla: La carta de renuncia presentada no surtió efectos jurídicos, en tanto la demandada al recibir la carta del actor desistiéndose de su renuncia y solicitando se deje sin efecto la misma. La empleadora lejos de dar una respuesta a ello, contesta otorgándole una licencia con goce de haberes, licencia que no fue solicitada por el actor; decidiendo mantener vigente el vínculo laboral hasta el treinta y uno de enero de dos mil dieciocho, fecha que coincide con la vigencia de su último contrato modal suscrito, en ese sentido y considerando que ya se ha determinado que la relación contractual del demandante era una a plazo indeterminado, resulta evidente que la real causa que motivó la decisión de la demandada de dar por terminada la relación laboral fue el vencimiento del contrato, mas no la carta de renuncia como alega.</p>	<p>En el presente caso al haberse desnaturalizado los contratos modales, esta en cuestionamiento la existencia de un despido arbitrario. Al respecto la Corte Suprema coincide con lo resuelto por la Sala Superior, al indicar que, pese a la existencia de una carta de renuncia presentada por el recurrente en el cual se solicita se le exonere el plazo de 30 días de anticipación que exige la Ley, la demandada no se pronuncia por la misma y opta por conceder licencia con goce de remuneraciones, argumentando que fue como respuesta a dejar sin efecto la carta de renuncia, licencia que no se ha acreditado haber sido presentada por el demandante. En ese sentido, llama la atención que la Corte Suprema asimile el silencio del empleador como una aceptación de la voluntad de continuar con la relación laboral, pese a que el acto de renuncia del trabajador es un acto recepticio.</p>

1. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 01106-2022-PA/TC

Renovación de contratos temporales de trabajadores con discapacidad

ANTECEDENTES	DESCRIPCIÓN DEL CASO	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<ul style="list-style-type: none">- Cuestión litigiosa: Determinar si corresponde reposición a trabajador con discapacidad bajo contrato CAS.- Se trata de la demanda de amparo interpuesto contra la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco, a fin de que se deje sin efecto la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC de fecha 11 de diciembre 2020, y que, en consecuencia, se disponga su continuidad laboral a través de la renovación de su contrato administrativo de servicios.- Se declara fundado el recurso de agravio constitucional.	<p>Descripción del caso: Se trata de una demanda de amparo interpuesta por una trabajadora con discapacidad de comunicación (sordomuda de nacimiento). El A quo declara infundada la demanda, al considerar que la contratación temporal de trabajadores CAS es constitucional conforme lo ratifica el Tribunal Constitucional; verifica del presente caso, que el actor culminó la relación laboral por vencimiento del plazo establecido en el contrato CAS. Asimismo, no se acredita discriminación. La Sala Superior confirma la apelada, por similares argumentos.</p>	<p>El Tribunal Constitucional refiere que, si bien el presente caso se trata de una desvinculación por presunto vencimiento del contrato CAS, no basta la simple alegación del vencimiento contractual; el empleador debe acreditar que el cese de la relación laboral no se origina a raíz de la discapacidad de la trabajadora. El Tribunal Constitucional resalta la importancia del derecho a la igualdad y no discriminación basada en la discapacidad, así como la protección reforzada y atención prioritaria en materia laboral para las personas con discapacidad, esta protección reforzada se ve reflejada también en la exigencia al empleador de verificar antes de cesar a un trabajador con discapacidad, si cumple con la cuota del 5% de personas contratadas con discapacidad.</p>

2. Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. 00006-2023-PI/TC

Prohibición de tercerización y toda forma de intermediación de servicios de limpieza pública y otros.

DESCRIPCIÓN DEL CASO	PRINCIPALES FUNDAMENTOS
<p>Descripción del caso:</p> <ul style="list-style-type: none">• Tribunal Constitucional declara Infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por cinco mil ciudadanos contra los artículos 1,2,4 y las disposiciones complementarias transitorias primera y segunda de la Ley N° 31254, Ley que prohíbe la tercerización y toda forma de intermediación laboral de los servicios de limpieza pública y afines que prestan los obreros municipales.• Se declara infundada la demanda de inconstitucionalidad.	<p>El Tribunal Constitucional respecto a la supuesta vulneración al derecho al trabajo sostiene que los artículos impugnados no inciden en el contenido constitucionalmente protegido del derecho al trabajo, toda vez que, las disposiciones impugnadas no hacen referencia a políticas de empleo que, en algún sentido, pudieran significar un retroceso en el deber de coadyuvar a que la población acceda a un puesto de trabajo; estas medidas prohibitivas y el reconocimientos de derechos laborales sujetos a determinados requisitos no implica un retroceso en el ámbito de la política de acceso al empleo en favor de la ciudadanía, ni inciden negativamente en esta dimensión. Respecto a la vulneración de la libertad de trabajo de las empresas, concluye que las disposiciones cuestionadas no inciden en el ámbito protegido del derecho bajo examen, por cuanto no se refieren, establecen o proscriben actuaciones que impidan el ejercicio de la libertad que tiene toda persona o trabajador para elegir, aceptar o rechazar o cambiar de trabajo o actividad que le permita obtener recursos suficientes para su subsistencia.</p> <p>Respecto a la supuesta vulneración del principio de subsidiariedad, el Tribunal recalca que mediante el artículo 60 de la Constitución de 1993, que dispone: “Sólo autorizado por ley expresa, el Estado puede realizar subsidiariamente actividad empresarial, directa o indirecta, por razón de alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional”. En ese sentido, en el presente caso no se evidencia en qué medida las disposiciones impugnadas contravienen el principio de subsidiariedad, por cuanto estas no habilitan al Estado a intervenir en la actividad empresarial compitiendo con los privados.</p> <p>Ahora bien, sobre la libre iniciativa privada y la libertad de contratación, el colegiado sostiene que no se aprecia que las disposiciones impugnadas, obstaculicen o menoscaben la facultad de autodeterminación de las empresas tercerizadoras o de intermediación laboral para celebrar un contrato o para decidir, de común acuerdo, la materia del mismo puesto que aquellas no alcanzan al ámbito de las relaciones entre privados. Solamente alcanzan al ámbito público por tratarse de regulación de las actuaciones de los gobiernos locales.</p>

Cualquier duda o comentario que tenga en relación con la jurisprudencia expuesta que hemos resumido en esta presentación, agradeceremos nos las hagan llegar a la siguiente dirección electrónica: estudio@gydabogados.com



**GÁLVEZ &
DOLORIER**
ABOGADOS