

INFORMATIVO DICIEMBRE 2024



GÁLVEZ &
DOLORIER
ABOGADOS



- Desnaturalización de la relación laboral y cumplimiento de derechos sociolaborales
- Otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical
- Ampliación de plazos en los requerimientos de información
- El tiempo de refrigerio
- Seguridad social en pensiones
- Extensión de beneficios económicos a trabajadores no sindicalizados
- La remuneración integral anual y pago de beneficios sociales
- Acumulación del periodo de prueba
- Alcances del contrato a tiempo parcial
- Probanza del trabajo en sobretiempo
- Alcances sobre el resarcimiento del lucro cesante
- Indemnización por daño moral derivado de la afectación al derecho a la huelga (Esquirolaje)

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

A. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:

1. Resolución N° 021-2024-SUNAFIL/TFL (Desnaturalización de la relación laboral y cumplimiento de derechos sociolaborales)
2. Resolución N° 022-2024-SUNAFIL/TFL (Incumplimientos de obligaciones referidas al otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical)
3. Resolución N° 023-2024-SUNAFIL/TFL (Ampliación de plazos en los requerimientos de información)
4. Resolución N° 024-2024-SUNAFIL/TFL (El tiempo de refrigerio)
5. Resolución N° 025-2024-SUNAFIL/TFL (Seguridad social en pensiones)
6. Resolución N° 026-2024-SUNAFIL/TFL (Extensión de beneficios económicos a trabajadores no sindicalizados)

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

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

7. Casación Laboral N° 7461-2019-Del Santa (La remuneración integral anual y pago de beneficios sociales)
8. Casación Laboral N° 53127-2022-Loreto (Acumulación del periodo de prueba)
9. Casación Laboral N° 5461-2019-La Libertad (Alcances del contrato a tiempo parcial)
10. Casación Laboral N° 1687-2021-La Libertad (Probanza de trabajo en sobretiempo)
11. Casación Laboral N° 24877-2022-Tacna (Alcances sobre el resarcimiento del lucro cesante)

C. Jurisprudencia relevante de los Juzgados Laborales:

12. Sentencia N° 461-2024-14JLPL emitida por el 14° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima en el expediente 017259-2022-0-1801-JR-LA-14 (Indemnización por daño moral derivado de la afectación al derecho a la huelga)

➤ I. RESOLUCIÓN

N° 021-2024-SUNAFIL/TFL

Resolución N° 021-2024-SUNAFIL/TFL (Considerandos 6.18 y 6.19)

MATERIA: Desnaturalización de la relación laboral y cumplimiento de derechos sociolaborales

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Cuando la fiscalización determine incumplimientos sobre las formalidades legales exigibles para la celebración de contratos modales y/o modalidades formativas laborales, se deberán adoptar las acciones necesarias para proseguir con las actuaciones inspectivas. En ese sentido, el inspector actuante, no debe limitarse a reiterar requerimientos de información que las propias inspeccionadas manifestaron no poseer o no haber elaborado. En ese supuesto, el personal inspectivo deberá ejercer sus potestades con la finalidad de tutelar los derechos sociolaborales involucrados, debiendo, preferentemente, solicitar la ampliación de las materias inspeccionadas (esto a fin de determinar la configuración de las causales de desnaturalización de la relación civil, modal o formativa y, de corresponder, las implicancias de la misma en el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales conexas, tales como el pago de beneficios sociales, entre otros) o bien, ante la imposibilidad de la acción antes señalada, promover el inicio de la generación de otra orden de inspección, dirigiéndose a los órganos formuladores correspondientes.

En cualquier escenario, la inspección que califique la relación jurídica material entre la persona que presta servicios y el beneficiario de la misma debe efectuar un análisis jurídico basado en la aplicación de los principios de primacía de la realidad y de razonabilidad, según se desprenda de los hechos que se verifiquen durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, en los documentos presentados y/u obtenidos por los comisionados, así como en las declaraciones proporcionadas por las inspeccionadas en respuesta a las diligencias inspectivas.

➤ 2. RESOLUCIÓN N° 022-2024-SUNAFIL/TFL

RESOLUCIÓN: Resolución N° 022-2024-SUNAFIL/TFL (Considerando 6.20)

MATERIA: *Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La infracción imputada subsumida dentro del numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, resulta menos precisa que la utilizada con relación al comportamiento expresamente previsto para la falta de otorgamiento de las facilidades para la realización de actividades como representantes del Sindicato (numeral 24.11 del artículo 24 del RLGIT). En ese sentido, por aplicación del principio de tipicidad, pauta rectora del procedimiento administrativo sancionador, la conducta infractora que está expresamente descrita en el numeral 24.11 del artículo 24 del RLGIT, que establece claramente que la conducta sancionable se fundamenta en: “El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical”, será la aplicable para subsumir aquellos comportamientos que implican el no otorgamiento de una licencia sindical, en la medida que, el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, considera que aquella califica como una facilidad sindical.



➤ 3. RESOLUCIÓN N° 023-2024-SUNAFIL/TFL

RESOLUCIÓN: Resolución N° 023-2024-SUNAFIL/TFL (Considerandos 6.19, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25, 6.26, 6.27 y 6.28)

MATERIA: *Ampliación de plazos en los requerimientos de información*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En tal sentido, para que un pedido de ampliación de plazo formulado oportunamente por el sujeto inspeccionado sea valorado adecuadamente por el inspector actuante, la justificación que motiva este pedido no debe consistir en una mera alegación de parte. Por el contrario, en estricto cumplimiento del principio de buena fe procedimental, el administrado debería presentar los elementos justificativos con relación a la demora que hace necesario el plazo adicional. Es decir, con arreglo al citado principio, los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo deben considerar que resultará exigible al sujeto inspeccionado que solicite un plazo adicional para cumplir un requerimiento informativo que proceda con cuidados significativos, conforme a la casuística general:

1. Que explique sustentadamente y acredite los hechos que impedirían cumplir con la entrega de toda o parte de la información requerida por el inspector de trabajo dentro del plazo establecido.
2. Que otorgue medios verificables para determinar si, efectivamente, el objeto del requerimiento informativo reviste de complejidad especial.
3. Que se pueda demostrar que la cantidad de la información, su antigüedad, u otro criterio análogo motiva a flexibilizar el plazo originalmente interpuesto.

4. Además de los siguientes criterios ejemplificadores, que pueden acontecer singular o combinadamente, los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo deberán además considerar si el administrado ha establecido en su petición cuánto es el tiempo que le tardará integrar la información y/o documentación faltante.

Por otro lado, los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo que examinen semejantes peticiones deberán valorar si esta petición se formula -bajo un criterio de razonabilidad temporal- con inmediatez tras la notificación del requerimiento informativo. En particular, este Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que los inspectores de trabajo tienen autonomía funcional, por lo que ellos podrán calificar la seriedad y consistencia de un pedido de este tipo o si, en cambio, opera una práctica contraria al deber de buena fe procedimental.

Igualmente, los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo deberán establecer si, en el expediente de fiscalización, el sujeto inspeccionado puso a disposición la información requerida a la fecha del requerimiento. Con arreglo al deber de prevención, el administrado debería poder presentar esta información ante el personal inspectivo lo más pronto posible, ello con la finalidad de coadyuvar con la labor de investigación. En esta medida, si la petición de un mayor plazo no ofrece información alguna o si la alcanzada no es relevante para la materia investigada, el inspector de trabajo podrá promover el procedimiento sancionador levantando el acta de infracción correspondiente, basándose en que es el empleador quién está obligado a conservar y sistematizar la documentación diversa sobre las relaciones laborales con sus trabajadores.



➤ 4. RESOLUCIÓN N° 024-2024-SUNAFIL/TFL

RESOLUCIÓN: Resolución N° 024-2024-SUNAFIL/TFL (Considerandos 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.17, 6.18, 6.20, 6.21, y 6.22)

MATERIA: *El tiempo de refrigerio*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El artículo 14° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008- 2002-TR, precisa que el horario de refrigerio no solo está destinado a la ingesta de alimentos sino también al descanso: “el horario de refrigerio” es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso”.

Respecto a la oportunidad de disfrute del refrigerio, el artículo 15° del mismo Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, dispone que este debe efectuarse durante la jornada de trabajo: “el caso de las jornadas que se cumplan en horario corrido según el artículo 7° de la Ley, el tiempo de refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena. El empleador establecerá el tiempo de refrigerio dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlo ni antes ni luego del mismo”.

Como puede apreciarse, resulta claro que la normativa laboral ha consagrado al horario de refrigerio bajo un estándar imperativo relativo cuando menos en dos sentidos: con relación al lapso protegido (no menos de 45 minutos) y a su oportunidad (en algún tramo de la jornada que no sea ni el inicio ni el término del lapso en el que el personal se encuentra a disposición del empleador). De esta forma, cuando se aplica un horario de trabajo ininterrumpido o continuo, la autonomía de las partes puede, conforme con la norma estatal, mejorar la cantidad de minutos y/o desplazar el momento específico del goce del tiempo de refrigerio “dentro del horario de trabajo”, sin que esto ocurra ni antes ni después del lapso en el que la parte trabajadora se encuentra a disposición de la empleadora.

➤ 5. RESOLUCIÓN N° 025-2024-SUNAFIL/TFL

RESOLUCIÓN: Resolución N° 025-2024-SUNAFIL/TFL (Considerando 6.2, 6.3 y 6.7)

MATERIA: *Seguridad social en pensiones*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El derecho a la seguridad social, como derecho universal y progresivo que toda persona posee para su protección frente a las contingencias previstas por la ley y para mejorar su calidad de vida, forma parte del elenco de derechos constitucionales respecto de los cuales ninguna relación laboral puede, válidamente, limitar su ejercicio, conforme lo establecen los artículos 10, 11 y 23 de la Constitución Política del Perú.

Por lo expuesto, constituye una obligación de los empleadores, que, desde el momento en que un trabajador ingresa a laborar a un centro de trabajo, sea incorporado al Sistema de Seguridad Social de Pensiones de su elección, ya sea al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o en el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Dicha obligación comprende a todos los empleadores, incluyendo entre ellos a las microempresas.

➤ 6. RESOLUCIÓN N° 026-2024-SUNAFIL/TFL

RESOLUCIÓN: Resolución N° 026-2024-SUNAFIL/TFL (Considerando 6.17, 6.31, 6.32, 6.33, 6.34, 6.36 y 6.42)

MATERIA: *La afectación a la libertad sindical por extender beneficios económicos a trabajadores no sindicalizados.*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Las cláusulas del convenio colectivo expresan acuerdos revestidos de la fuerza vinculante dentro de nuestro sistema jurídico, porque establecen el contenido específico y las condiciones con las que tales beneficios deban aplicarse dentro del ámbito de las relaciones laborales donde sea que esta fuente del Derecho Laboral tenga aplicación. En adición, las cláusulas del convenio colectivo determinan obligaciones de hacer y de no hacer específicas para el empleador: unas, referidas al pago respecto de los beneficios correspondientes en favor de los trabajadores concernidos dentro del ámbito subjetivo del acuerdo; otras, referidas a la restricción de la extensión (directa o indirecta) de este beneficio a quienes se encuentran fuera del ámbito subjetivo correspondiente.

La extensión de beneficios fuera del modelo legal —sea por extender el convenio pactado con una organización minoritaria, o bien, sea por extender el acuerdo específico que objetiva y razonablemente delimita un beneficio como el analizado en este caso sobre personal expresamente excluido en la cláusula del convenio colectivo— es un comportamiento cuyo despliegue afecta a la libertad sindical, más allá de su resultado concreto (disminución o no de afiliados), al incidir sobre las condiciones arribadas bilateralmente contra el sentido expreso del acuerdo pactado con la organización sindical. El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que el mandato de las cláusulas del convenio colectivo tiene una especial fuerza vinculante para el empleador, sujeto obligado por esta regulación privada.

Por ende, la afectación de la libertad sindical se produce en este caso al comportarse el empleador de forma abiertamente contraria a la autonomía normativa, componente indispensable del principio de autonomía colectiva, que nutre al derecho complejo de libertad sindical.

Es pertinente tener en cuenta que la infracción contenida en el numeral 25.10 del artículo 25 se refiere a la realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, de forma genérica y aborda una serie de ejemplificaciones. En consecuencia, dentro del tipo previsto en el citado numeral pueden subsumirse los comportamientos no ejemplificados que calzan en el contenido genérico que afectan a la libertad sindical (y que no se encuentran descritos en otras normas sancionadoras específicas del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo). Así, la afectación a la libertad sindical definida en la parte general del numeral 25.10 termina siendo suficientemente precisa para invocar a la aplicación de la garantía de la libertad sindical en sede del procedimiento administrativo sancionador a cargo de la SUNAFIL.

Asimismo, en ciertas ocasiones esta práctica antijurídica de extender un beneficio contra lo ordenado por el modelo legal de relaciones colectivas (cuando se extiende un beneficio contenido en un convenio colectivo de eficacia limitada, por celebrarse con un sindicato minoritario) o la de extender un beneficio contra lo prescrito en la cláusula específica del convenio colectivo (como ocurre en este caso, tratándose del beneficio conocido como “cierre de pliego”), guardan determinado patrón que puede ser determinado por la Inspección del Trabajo. Ello a partir del análisis de una relativa correspondencia temporal entre el otorgamiento del beneficio nacido en el convenio colectivo y el de la práctica unilateral del empleador; semejanza o hasta equiparación de los montos percibidos, entre otras manifestaciones son frecuentemente determinadas en los expedientes en donde se sancionan este tipo de prácticas, cuya contravención respecto de nuestro sistema jurídico resulta evidente.

➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 7461-2019-DEL SANTA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA

Materia: *La remuneración integral anual y pago de beneficios sociales*

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde incorporar al básico los conceptos de vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y reintegro de beneficios convencionales: escolaridad y quinquenios.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Proyecto Especial Chinecas contra sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA: Para el acuerdo del trabajador y el empleador sobre el pago de haberes mediante una remuneración integral anual, el artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, exige que el trabajador perciba una remuneración mensual no menor a dos Unidades Impositivas Tributarias (2 UIT).



PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema establece que el artículo 8 de la LPCL regula la remuneración integral anual, como el acuerdo entre empleador y trabajador para unificar la remuneración ordinaria y los demás beneficios legales o convencionales, con excepción de las utilidades, concepto este último que se debe percibir en el período de un año, de tal forma que le permita disponer de ellos en el período acordado por ambas partes. Esta forma de pago de la remuneración debe ser entendida como una excepción, encontrándose limitada solo a aquellos trabajadores que perciban una remuneración mensual no menor a dos Unidades Impositivas Tributarias (2 UIT), a fin que no exista un ejercicio abusivo de dicha excepcionalidad. Asimismo, si bien la norma no exige ninguna formalidad para que el trabajador y el empleador tengan un acuerdo sobre el pago de haberes bajo la forma de una remuneración integral anual, debe entenderse que sí resulta necesario que dicho pacto se fije por escrito cuando el empleador alegue la existencia de tal remuneración integral anual, que comprende todos los derechos laborales establecidos por ley (vale decir la remuneración mensual, vacaciones gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, y demás beneficios creados o por crearse) y el trabajador lo niegue, ello con el fin de evitar un ejercicio abusivo del derecho.

Cabe afirmar que el empleador no solo tiene la obligación de cancelar los beneficios sociales, sino que además debe adecuar su pago a las normas imperativas que regulan cada beneficio y establecen –entre otros aspectos- la oportunidad de pago de este. Así pues, el cumplimiento de estas normas no tiene carácter opcional para el empleador, sino obligatorio por formar parte del orden público. En consecuencia, cuando el empleador cancela los beneficios sociales de manera distinta a la establecida por ley, desnaturaliza su condición de beneficios legales porque vulnera el orden público constituido por las normas imperativas que establecen la oportunidad de su pago en atención a la finalidad de cada concepto.

➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 53127-2022-LORETO EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Acumulación del periodo de prueba

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar el alcance de la expresión “notoria y cualitativamente distinto” prevista en el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, para –a partir de ello- verificar si, en el caso concreto, el tiempo de servicios prestados en el primer periodo laborado deben acumularse al segundo periodo de contratación, a fin de superar el periodo de prueba previsto en la LPCL.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Mayer Enrique Reategui Torres contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA: No procede la acumulación de periodos de contratación hasta superar el periodo de prueba cuando el cargo por el cual ha sido contratado el trabajador en el nuevo vínculo laboral es notoria y cualitativamente diferente al desempeñado en el (o los) periodo (s) precedente (s).

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Frente a dicho panorama, el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece que los periodos de contratación se acumulan hasta superar el periodo de prueba, salvo que: (I) el nuevo vínculo laboral sea para efectuar labores notoria y cualitativamente diferentes al (o los) periodo (s) precedente (s) o (II) haya transcurrido tres años desde producido el cese. En el caso concreto, nos interesa determinar el alcance del primer supuesto, para lo cual, se debe precisar que:

a) Si el objeto del periodo de prueba es que las partes de la relación laboral (y sobre todo el empleador) puedan determinar si el trabajador y el empleo satisfacen, respectivamente, cada una de sus expectativas; entonces, las labores del periodo precedente y del nuevo vínculo laboral deben ser iguales o semejantes.

b) La determinación de cuando una labor es notoria y cualitativamente diferente debe hacerse en cada proceso en específico, de acuerdo a la prueba que se actúa en el mismo. No obstante, dicho análisis debe realizarse teniendo en cuenta las características de cada puesto de trabajo, determinado si la ejecución de cada uno de ellos implica aptitudes, actitudes, habilidades, capacidades (entre otros factores) diferentes del trabajador, que, razonablemente, no hayan podido ser de constatación por parte del empleador en el primer periodo de contratación, desconociendo así cuál sería el rendimiento del trabajador en el nuevo vínculo laboral.



➤ 9. CASACIÓN LABORAL N° 5461-2019-LA LIBERTAD EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Alcances del contrato a tiempo parcial

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar la desnaturalización de sus contratos modales de trabajo a tiempo parcial desde su fecha de ingreso, indemnización por despido arbitrario en la suma de S/ 10,027.04, más el reconocimiento y pago de honorarios profesionales que deban cancelarse en un porcentaje no menor al 30% del monto total que se reconozca, con costas e intereses legales.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Universidad Privada del Norte contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA: El contrato a tiempo parcial es el acuerdo celebrado entre empleador y trabajador a efectos de que este último desarrolle las labores para las cuales ha sido contratado, en una jornada de trabajo inferior a las cuatro horas diarias en promedio durante la semana; asimismo, resulta indistinto que este tipo de contrato pueda ser celebrado a plazo indeterminado o temporal, ya que, la resolución unilateral parte del empleador, no genera protección alguna.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Colegio Supremo sostiene que el contrato a tiempo parcial puede ser definido como aquel acuerdo celebrado entre empleador y trabajador a efectos de que este último desarrolle las labores para las cuales ha sido contratado, en una jornada de trabajo inferior a las cuatro horas diarias en promedio durante la semana, pudiendo tener diariamente jornadas de cuatro o más horas, pero que promediadas a la semana no excedan las cuatro horas diarias.

El derecho a la estabilidad laboral, si bien se encuentra reconocido por nuestra Constitución en su artículo 27; sin embargo, su desarrollo ha sido reservado para que se realice por ley; de ahí que, nuestro legislador ha establecido que solo gozan de estabilidad laboral los trabajadores que laboren más de 4 horas diarias o más 24 horas semanales. Por otro lado, respecto al concepto de la compensación por tiempo de servicio, es un derecho de configuración legal, es decir, su origen se sustenta en una norma con rango de ley, en este caso, por el Texto Único de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, a diferencia del derecho a la estabilidad laboral y descanso vacacional que tienen reconocimiento constitucional y convencional.

Si bien la norma denunciada prescribe que el goce del descanso vacacional corresponde a los trabajadores que laboran cuatro (4) o más horas; sin embargo, dicha disposición debe ser interpretada con lo dispuesto por el artículo 25 de nuestra Constitución Política que reconoce el derecho de los trabajadores al descanso anual sin distinción alguna. Es decir, nuestra carta magna no impone como requisito para su disfrute, que el trabajador tenga que laborar más de 4 horas diarias o más de 24 horas semanales; por lo tanto, donde la Constitución no hace distinción la norma que regula y reglamenta este derecho, tampoco lo debe hacer; más aún si nuestro país ha ratificado el Convenio N° 52 de la OIT, el cual no excluye del descanso vacacional a los trabajadores que laboran menos de cuatro horas. En esa misma línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en su programa "Formaliza Perú" señala como derechos laborales del trabajador a tiempo parcial, entre otros, el derecho a las vacaciones.

➤ 10. CASACIÓN LABORAL N° 1687-2021 LA LIBERTAD EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Probanza de trabajo en sobretiempo

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde el pago por concepto de reintegro de compensación por tiempo de servicios (CTS), reintegro de remuneraciones, gratificaciones, así como gratificaciones truncas, vacaciones e indemnización vacacional, vacaciones truncas, asignación familiar, domingos y feriados, horas extras laboradas (no canceladas) y horas extras canceladas diminutamente, utilidades, alimentación y reintegro, gratificación por productividad, de movilidad, entrega de certificado de trabajo, entre otros.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Norsac S.A. contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA: La obligación de registrar el trabajo en sobretiempo le corresponde necesariamente al empleador, y sólo cuando exista deficiencia en el sistema que haya implementado para tal registro, es que el trabajador deberá aportar la prueba correspondiente a la prestación de dicha labor extraordinaria, ello en virtud del artículo 10-A del T.U.O. de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007 -2002-TR.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema señala que existe la obligación por parte del empleador del pago de horas extras; sin embargo, dicho trabajo en exceso debe ser acreditado, para ello, el empleador está obligado al registro del trabajo en sobretiempo del trabajador, y en el caso que, este no haya hecho tal registro, sea porque no existió dicha labor o porque no lo reconoce, quien invoca tal derecho debe acreditar mediante otros medios de prueba plena o indiciaria su real y efectiva realización.

La parte demandada en rigor, refiere que el colegiado superior le impuso la carga de la prueba respecto a las horas extras sin tener en cuenta que recién a partir de la vigencia del artículo 9 del Decreto Supremo N.º 004- 2006-TR, adquirió la obligación de conservar los registros de asistencia; sin embargo, conforme se ha precisado en la presente ejecutoria, dicha obligación no nace con dicha norma, sino del respeto al derecho de la jornada máxima establecida en la Constitución, siendo correcto que se exija al empleador demandado el cumplimiento de normas y obligaciones legales; y más aún cuando como en el presente caso la imposición de la carga de la prueba parte de la existencia de prueba incontrovertible de que la demandada llevaba un registro de asistencia del trabajador, el mismo que no ha sido exhibido por la demandada.

➤ II. CASACIÓN LABORAL N° 24877-2022-TACNA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Lineamientos sobre el resarcimiento del lucro cesante

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar indemnización por daños y perjuicios (daño moral, lucro cesante y daño punitivo) al trabajador.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Ilabaya contra la sentencia de vista que confirma la sentencia apelada en el extremo que declaró fundada en parte por lucro cesante y daño moral, y revoca el extremo del daño punitivo, el que reforma a infundado.
- Se declara fundado en parte el recurso de casación.

SUMILLA: El lucro cesante y las remuneraciones dejadas de percibir tienen naturaleza jurídica distinta, mientras que el primero es una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima y tiene naturaleza indemnizatoria; el segundo son las remuneraciones que el trabajador no pudo cobrar por falta de contraprestación efectiva de trabajo y tienen naturaleza retributiva.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Nuestro ordenamiento jurídico, excepcionalmente, solo establece el pago de remuneraciones dejadas de percibir en los supuestos de despido nulo establecidas por ley, no obstante, en el presente caso se advierte que el juzgador erróneamente ha aplicado la consecuencia jurídica del artículo 40° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cálculo de la indemnización por lucro cesante, transgrediendo la naturaleza jurídica de esta figura.

Bajo lo expuesto, este Supremo Colegiado, con criterio prudente y de razonabilidad, concluye que al demandante le corresponde como monto indemnizatorio por lucro cesante la suma de veinticinco mil con 00/100 soles (S/25,000.00) y por daño moral la suma de dos mil con 00/100 (S/2,000.00), tal decisión se obtiene considerando el periodo del despido (cuarenta y seis meses), así como que no resulta probable que durante la totalidad de dicho periodo, el demandante no haya generado ingresos económicos y bajo una “valoración equitativa” de las sumas indemnizables inherentes a dicho periodo de cese laboral conforme lo ha establecido el artículo 1332° del Código Civil.

➤ 12. SENTENCIA N° 461-2024-14JLPL
EMITIDA POR EL 14° JUZGADO DE
TRABAJO PERMANENTE DE LIMA EN
EL EXPEDIENTE
017259-2022-0-1801-JR-LA-14

Materia: Indemnización por daño moral derivado de la afectación al derecho a la huelga

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar indemnización por daño moral y daños punitivos a un Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. por afectación al derecho a la huelga.
- Se trata de una demanda interpuesta por un Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. contra la empresa Leche Gloria S.A.
- Se declaró fundada en parte la demanda.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Con relación a ello, es evidente que, si conforme con el razonamiento de la Comisión de Expertos de la OIT el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y de empleadores a organizar sus actividades y formular su programa de acción con el objetivo de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Art. 3, 8, y 10 del Convenio 87), en cuanto opina que el significado corriente de la expresión “programa de acción” incluye la huelga y considera que este derecho es uno de los medios esenciales que disponen los trabajadores y sus organizaciones para fomentar sus intereses económicos y sociales y el ejercicio de este derecho solo es factible en su dimensión positiva de manera colectiva, es evidente que los actos de esquirolaje afectan a este derecho fundamental de los trabajadores de manera difusa y por tanto colectiva y, en tal virtud, propiamente a la organización sindical; pues atentan directamente contra el ejercicio colectivo de tal derecho fundamental y lesionan gravemente el objetivo fundamental de la negociación colectiva, que es arribar a un acuerdo justo y equitativo entre las partes y, en el caso de los sindicatos, lograr, a través de tales acciones legítimas, salarios y condiciones laborales justas para sus representados y consecuentemente, tal propósito es acorde con la paz social promovida por nuestra norma constitucional en tal aspecto.

Cabe precisar que no existen parámetros para determinar la cuantificación de la reparación civil moral de las personas jurídicas; sin embargo, la indemnización debe fijarse atendiendo a la exigencia de reparación acorde con el relieve de los valores e intereses en juego y excluirse la reparación simbólica; siendo que en materia laboral existen parámetros para la aplicación de multas, las cuales se han aplicado en el caso de los hechos denunciados por el sindicato recurrente; pero estas, propiamente no compensan ni a los trabajadores ni a la organización sindical por tales actos, sino que se imponen para promover el cumplimiento de la normativa laboral, pero no tienen propósitos reparatorios; sin embargo, con el propósito de ser objetivos, debe estimarse tal criterio para fijarlo en el presente caso y en consecuencia, teniendo en cuenta las aplicadas en primera instancia administrativa, descontando las que terminaron anuladas, según el propio cuadro presentado por la demanda; debe ordenarse el pago de la suma de S/1'328,292.00 Soles, a favor del Sindicato demandante; más los intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia.



GÁLVEZ &
DOLORIER

ABOGADOS

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

Elaboraron este informe:



Ambar Paz
Asociada



Manuel Merino
Asistente

