

INFORMATIVO FEBRERO 2025



- Actos que impiden el libre ejercicio del derecho de huelga
- El nexo causal en un accidente de trabajo
- El ánimo perverso como requisito para la configuración del despido fraudulento
- El carácter personal de la prestación laboral
- Devolución de utilidades
- Indemnización vacacional a los trabajadores de dirección
- Desnaturalización del contrato modal por inicio de actividad
- Indemnización por daños y perjuicios derivado de un despido incausado
- El resarcimiento del daño por concepto de lucro cesante
- Indemnización por daños y perjuicios derivado de un accidente de trabajo
- La competencia desleal como causal de despido
- Régimen de los trabajadores de los centros de producción y prestación de servicios de las universidades públicas
- El pago del bono por función jurisdiccional homologado
- Plazo de caducidad para demandar la constitución de un despido fraudulento

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN FEBRERO DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

A. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:

1. Resolución N° 001-2025-SUNAFIL/TFL (Actos que impiden el libre ejercicio del derecho de huelga)
2. Resolución N° 0099-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (El nexo causal en un accidente de trabajo)

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

3. Casación Laboral N° 4574-2024 Pasco (El ánimo perverso como requisito para la configuración del despido fraudulento)
4. Casación Laboral N° 22085-2021 Lambayeque (El carácter personal de la prestación laboral)
5. Casación Laboral N° 35154-2022 Lima (Devolución de utilidades)
6. Casación Laboral N° 356-2023 Tacna (Indemnización vacacional a los trabajadores de dirección)
7. Casación Laboral N° 8912-2023 Lima (Desnaturalización del contrato modal por inicio de actividad)
8. Casación Laboral N° 26419-2022 Sullana (Indemnización por daños y perjuicios derivado de un despido incausado)

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA PUBLICADA EN FEBRERO DE 2025 CON RELEVANCIA EN MATERIA LABORAL

9. Casación Laboral N° 35260-2022 Tacna (El resarcimiento del daño por concepto de lucro cesante)
10. Casación Laboral N° 22296-2022 Ica (Indemnización por daños y perjuicios derivado de un accidente de trabajo)
11. Casación Laboral N° 81-2021 (La competencia desleal como causal de despido)
12. Casación Laboral N° 54196-2022 La Libertad (Régimen de los trabajadores de los centros de producción y prestación de servicios de las universidades públicas)
13. Casación Laboral N° 35606-2022 Lima (El pago del bono por función jurisdiccional homologado)

C. Jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional:

14. Sentencia N° 02476-2023-PA/TC (Plazo de caducidad para demandar la constitución de un despido fraudulento)

➤ I. RESOLUCIÓN

N° 001-2025-SUNAFIL/TFL

RESOLUCIÓN: Resolución N° 001-2025-SUNAFIL/TFL
(Considerandos 6.15, 6.16 y 6.17)

MATERIA: Actos que impiden el libre ejercicio del derecho de huelga

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Si bien la afectación del derecho a la huelga podría ser considerado como un supuesto de lesión de la libertad sindical (en la medida en que este derecho es la base jurídica y generatriz de todos los derechos colectivos laborales y su referencia en el tipo del numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT comprende supuestos en los que el concepto de “libertad sindical” alude a su dimensión compleja), el mismo cuerpo normativo ha regulado, de manera expresa, un tipo sancionador aplicable para cuando se adviertan lesiones al derecho de huelga. En efecto, ciertas afectaciones que se podrían producir en contra del ejercicio de este derecho deben subsumirse a través del numeral 25.9 del artículo 25 de dicho cuerpo normativo, conforme se advierte claramente de lo dispuesto en la premisa inicial de este tipo: “Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos: (...) **25.9 La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga**, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y subcontratación de obras o servicios, y el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo” (énfasis añadido).

De esta forma, cualquier tipo de afectación del derecho a la huelga es subsumible como una infracción muy grave bajo el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT, siendo este tipo propio y específico frente a todos aquellos incumplimientos que se pudieran producir en contra de este derecho. Por ende, a criterio de este Tribunal, en este caso las conductas descritas como prácticas antisindicales, debido a la imposición de sanciones disciplinarias a los huelguistas y por colocar comunicados y/o carteles advirtiendo la imposición de estas medidas por continuar con la huelga, estarían subsumidas en el tipo infractor contenido en el numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT.



➤ 2. RESOLUCIÓN

N° 0099-2025-SUNAFIL/TFL-PRIMERA

RESOLUCIÓN: Resolución N° 0099-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala
(Considerandos 6.34 y 6.38)

MATERIA: *El nexos causal en los accidentes de trabajo*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

No se ha identificado con suficiencia la relación de causalidad entre la omisión imputada por la administración y la ocurrencia del accidente de trabajo, en tanto que en el Acta de Infracción solo se señala que “ (...) *la inspeccionada no acredita haber efectuado la revisión y actualización de su matriz IPER, contemplando (...) el supuesto de cuencas hidrológicas con alta intervención humana y bajo la influencia del cambio climático global, y la probabilidad de falla en condiciones no estacionarias que produjo la descarga intempestiva e inusual del volumen de agua que inundara la galería del Alivio N° 04, no contempla Procedimientos Operativos para condiciones inusuales; no cumple con identificar el peligro antes descrito (...)*”, sin realizar algún análisis con relación al nexos de causalidad entre dichas falencias o deficiencias advertidas por la inspección de trabajo y el accidente ocurrido.

Conforme se ha evidenciado durante la tramitación del procedimiento, la administración no ha determinado, específicamente, la conducta infractora: i) “el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ha ocasionado un accidente de trabajo mortal”; (ii) ni describirse, adecuadamente, un detalle de los hechos que lo sustente con la determinación suficiente de su relación causal con el hecho imputado y, iii) ni cumple con analizar y evaluar los indicios de ocurrencia de posibles actos subestándar como factores que pueden abonar a una ruptura del nexos causal, lo que debe guardar una correlación expresa y suficientemente motivada por el inspector a cargo del objeto de la orden de inspección.

➤ 3. CASACIÓN LABORAL N° 4574-2024 PASCO EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA

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

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde reponer al demandante a su puesto de trabajo a plazo indeterminado, con la misma remuneración y beneficios por la causal de despido fraudulento, al habersele atribuido una falta grave inexistente en un supuesto normativo para configurar un aparente quebrantamiento de la buena fe laboral; y accesoriamente se ordene el pago de una indemnización por daños y perjuicios ascendente a la suma de S/ 500,000.00 Soles.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Walter Espíritu Carmen contra sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

En el caso concreto, se configuró un despido fraudulento porque se advierte que la empresa demandada actuó con ánimo perverso al imputar al demandante las faltas graves de los literales a) y e) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, relativos a la inobservancia del Reglamento Interno de la Empresa y la concurrencia en estado de embriaguez, sin embargo, dichas faltas no se configuran en este caso.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema determinó que, en este caso, no está probado que el demandante concurrió a trabajar bajo los efectos de alcohol, sino que el incidente ocurrió durante el horario de descanso, y tampoco demostró que el demandante, en rigor, se encuentre en estado de embriaguez, sino que conforme a los resultados de la prueba etílica, arrojó un periodo subclínico el cual no se considera ebriedad; y, en tercer lugar, no se acreditó que la conducta del demandante de haber ingerido una bebida casera que incluía alcohol, revista excepcional gravedad puesto que el demandante se encontraba en su horario de descanso y no estaba trabajando u operando maquinaria, por tanto, no probó que exista riesgo ni perjuicio generado debido al puesto de trabajo o función del demandante.

En ese sentido se advierte que la empresa demandada actuó con “ánimo perverso”, puesto que irrumpió el horario de descanso del demandante quien se encontraba durmiendo en su habitación, quien a su vez, se encontraba padeciendo síntomas de Covid-19, y atendiendo al olor a alcohol que habría sentido el personal de la empresa, trasladó al demandante fuera del centro de trabajo a pesar del delicado estado de salud del trabajador, para que la Policía Nacional le practique el test de alcoholemia luego de varias horas de haberlo despertado de su siesta, para finalmente imputarle que habría concurrido en estado de embriaguez al centro de trabajo; sin embargo, conforme a la secuencia de hechos que se han indicado líneas arriba, en rigor, no se configuran las faltas graves imputadas al demandante, por lo que las mismas son inexistentes; en consecuencia, estamos frente a un despido fraudulento.

➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 22085-2021 LAMBAYEQUE EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: El carácter personal de la prestación laboral

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde incorporar a la demandante como trabajadora permanente obrero en cumplimiento del pacto colectivo.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Lidia Altamirano Benavides contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia y declara infundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

La prestación laboral es personalísima, razón por la cual, esta no puede ser objeto de delegación, transferencia o ser heredado.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la parte recurrente cuestiona principalmente que, al existir un pacto colectivo suscrito entre la demandada y el sindicato de obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, le corresponde su reincorporación en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, ante el fallecimiento de su señor padre, quien fue integrante del citado sindicato.

No obstante, aun cuando la calidad de los intervinientes en el pacto colectivo sea la de obreros municipales (los obreros municipales al no encontrarse dentro de la carrera administrativa, no les es exigible el requisito de acceso al servicio público previo concurso público de méritos, a un plaza vacante y presupuestada de duración indeterminada); bajo ninguna circunstancia puede significar el otorgamiento de derechos laborales que ni la propia demandada tiene competencia para ello.

No debe perderse de vista lo señalado en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que refiere que la prestación laboral es personalísima, razón por la cual, esta no puede ser objeto de delegación, transferencia o ser heredado, como se pretende en el presente caso. Y es que el artículo 40 de la Constitución Política del Perú es claro al establecer que solo por ley se regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos; lo cual representa un límite establecido por la propia Constitución frente a lo acordado el pacto colectivo.

Más aún, si el artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece de forma expresa las causales de extinción de la relación laboral: “a) el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador (...) f) la jubilación (...)”; por lo que, mediante un pacto colectivo no es posible modificar un dispositivo normativo de alcance general, generando privilegios a un grupo de trabajadores en detrimento de las demás personas. En esa medida el hecho de que se haya pactado justamente en casos que expresamente el dispositivo normativo señala que extinguen la relación laboral, contradice y lesiona el ordenamiento jurídico laboral.

Además, una interpretación contraria implicaría que, como se ha señalado, se genere privilegios a un grupo de trabajadores (obreros municipales de la entidad demandada) que no encuentra amparo en el marco jurídico y que representaría un trato desigual frente a otras personas que tienen la legítima aspiración de ingresar al servicio público en igualdad de condiciones.

► 5. CASACIÓN LABORAL N° 35154-2022 LIMA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Devolución de Utilidades

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde ordenar el pago de S/247,290.84 por devolución de utilidades.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Cesar Raúl Tengan Matsutahara y otros contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera instancia y declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Ante el pago en exceso efectuado por el empleador, no corresponde la devolución de las utilidades, pues, es responsabilidad del empleador haber incurrido en errores al momento de determinar el quantum que correspondía pagar por dicho concepto.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El problema jurídico que plantean los casacionistas consiste en determinar si el pago en exceso de utilidades que ha efectuado el demandante a los codemandados, es decir, en calidad de empleador y trabajadores, respectivamente, cuyo origen no se encuentra en la conducta de estos últimos, sino de los errores de cálculo en los que ha incurrido el propio empleador, constituye un pago indebido que debe resarcirse mediante la devolución el exceso de las utilidades distribuidas.

En ese sentido, la Corte Suprema señala que el trabajador no tiene control sobre el cálculo de las utilidades. En efecto, es claro que el empleador es quien organiza y supervisa el desenvolvimiento de las relaciones laborales, de tal manera que el trabajador no tiene ninguna participación en los actos de administración que el empleador efectúe. Así, tenemos que –en el caso concreto- el Tribunal Casatorio advierte que:

- a) El empleador, sobre la base de su propia conducta, tal y como han concluido las instancias de mérito, efectúa el cálculo de las utilidades a distribuir entre sus trabajadores, para luego proceder a su pago.
- b) El trabajador, de buena fe, gasta dicho pago atendiendo que se trata de un derecho fundamental, sobre el cual tiene libre disponibilidad, es decir, no amerita de la autorización del empleador para proceder a su utilización. Y es que, en el caso de autos, el error en el cálculo de las utilidades distribuidos a los codemandados, no se origina en la conducta del trabajador, como podría suceder –por citar un ejemplo- cuando el trabajador fragua información con la finalidad de que días de falta de trabajo efectivo se computen como tal; de tal manera que los trabajadores han percibido los montos por utilidades sobre la base del principio de buena fe.

c) El empleador después de un corto o largo tiempo, más de cinco años en este caso, según han establecido las instancias de mérito, informan al trabajador que ha habido un error en el cálculo de las utilidades y debe proceder a devolver el exceso pagado por dicho concepto. Es decir, el requerimiento de devolución de sumas de dinero, moderadamente representativas, se efectúa después de un prolongado tiempo en el que se presume –en el mayor de los casos– dicho concepto ya ha sido gastado por el trabajador.

d) Dicha conducta del empleador es incompatible con el principio protector, tanto en la vertiente de la remuneración como en el de profesionalidad. En efecto, atendiendo que el pago en exceso de las utilidades se ha efectuado por responsabilidad exclusiva del empleador y que, irrazonablemente, se pretende trasladar al trabajador.



➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 356-2023 TACNA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Indemnización vacacional a los trabajadores de dirección

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde el reintegro de beneficios sociales, por la suma total S/ 272,164.20 Soles que comprende compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y vacaciones (descanso adquirido no gozado e indemnización vacacional).
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Transportes Zuñiga S.R.L. contra la sentencia de vista que confirma en parte la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

No corresponde indemnización vacacional al trabajador con cargo de dirección, salvo que este pruebe que no se encontraba en la posibilidad de decidir sobre su descanso vacacional.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la parte recurrente argumenta que la accionante, en su calidad de Gerente de Finanzas, desempeñaba funciones autónomas, adoptaba decisiones operativas y administrativas, y contaba con poderes amplios y generales. Por ello sostiene que la decisión de no hacer uso de su descanso vacacional era determinada por la propia demandante como parte de su elección personal, lo que implica que no le corresponde la indemnización solicitada, no existiendo en autos ningún medio probatorio que demuestre que la demandante haya solicitado formalmente el uso de su descanso vacacional ni que el Gerente General haya negado o autorizado dicho pedido.

De la revisión de los autos se aprecia que obra el Memorándum número 007-2010/TF20, de fecha 2 de febrero de 2010, suscrito por el Jefe de Personal y el Administrador de la empresa demandada. En dicho documento, se comunica a la demandante que las vacaciones correspondientes al período 2010-2011 serán gozadas desde el 10 de febrero hasta el 11 de marzo de 2010. Del referido documento se desprende que la demandante no estuvo en la posibilidad de decidir de forma voluntaria el hacer o no uso de su descanso vacacional en el periodo que le corresponda, en tanto requirió la autorización previa de la demandada. Por lo que, le corresponde el otorgamiento de la indemnización vacacional en comento.

➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 8912-2023 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Desnaturalización de contrato modal por inicio o incremento de actividad

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde declarar la desnaturalización de los contratos modales por incremento de actividad celebrados entre el demandante y la demandada, consecuentemente se le reconozca una relación laboral a plazo indeterminado; asimismo, así como la existencia de un despido nulo al amparo del inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo número 003-97-TR, y se ordene su reposición.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Corporación Lindley S.A. contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

En los contratos de naturaleza temporal regulados por el artículo 57° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, la teoría del caso del demandante gira en torno a que los contratos modales por inicio de actividad celebrados con la demandada estarían desnaturalizados en cuanto no habría una causa objetiva real y determinante: La planta de Pucusana no es planta por nuevo establecimiento; es decir, el actor considera que la planta de Pucusana no es la apertura o construcción de un nuevo establecimiento comercial, porque se ha construido para absorber las actividades y la producción de las plantas del Rímac y de Zarate.

La Corte Suprema aprecia que en el contrato sujeto a modalidad y sus renovaciones suscritas entre las partes, se han establecido que la causa objetiva se justifica en la apertura de una nueva planta de la demandada, denominada "Nueva Planta Pucusana". Es decir, las instancias de mérito reconocen que la causa objetiva invocada por la empresa demandada se da a raíz de la apertura de un nuevo establecimiento.

Se verifica que la causa objetiva empleada para la contratación del demandante, se encuentra justificada y con arreglo a ley, pues consiste en el inicio de una nueva actividad por apertura de un nuevo establecimiento, encontrándose de ese modo demostrado en qué consiste la expansión de la actividad económica de la demandada, la cual estaba relacionada con el uso de altas tecnologías que tiene la Nueva Planta Pucusana, para la atención de seis líneas de producción de alta tecnología y una capacidad de producción de hasta mil millones de litros de bebidas al año; extremo que guarda relación con lo determinado por las instancias de mérito, respecto el aumento de producción de la demandada, lo cual además no ha sido cuestionado por la parte demandante. En ese sentido, estando a que se ha precisado e identificado en qué consiste la temporalidad de la contratación del actor, consecuentemente la contratación modal empleada resulta válida, y por ende la desvinculación del actor fue motivada por el vencimiento de su contrato.

➤ 8. CASACIÓN LABORAL N° 26419-2022 SULLANA EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Indemnización de daños y perjuicios derivado de un despido incausado

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si un despido incausado que no fue accionado dentro del plazo de caducidad establecido legalmente da derecho al pago de una indemnización por daños y perjuicios.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por Empresa Consorcio Cosapi - JJC-SC contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Independientemente de la modalidad de tutela que active el trabajador para resarcir los daños derivados del despido inconstitucional, el presupuesto es el mismo: la existencia de un proceso judicial de reposición, pues únicamente a través del proceso judicial se puede determinar el hecho base de la indemnización, esto es, la determinación del despido inconstitucional generador del daño.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema sostiene que cualquiera sea la modalidad de tutela que active el trabajador para resarcir los daños derivados del despido inconstitucional, por ejemplo, la indemnización por daños u perjuicios del artículo 1321 del Código Civil o remuneraciones dejadas de percibir del artículo 40 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), el presupuesto es el mismo en ambos casos: la existencia de un proceso judicial de reposición, pues únicamente a través del proceso judicial se puede determinar el hecho base de la indemnización, esto es, la determinación del despido inconstitucional generador del daño, pues no se puede predicar la existencia de un daño si no es a través de la comprobación judicial de un despido, que necesita la intervención de un juez.

Estando a la conclusión expuesta en el punto anterior, a efectos de obtener un pronunciamiento judicial respecto a despido inconstitucional generador del daño cuya indemnización se pretende, el trabajador debe accionar oportunamente el mismo, pues la acción judicial del despido inconstitucional está sometida a un plazo de caducidad, el cual se encuentra establecido en el artículo 36 de la LPLC:

*“Artículo 36. [...] la nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los **treinta días naturales** de producido el hecho.*

*Estos plazos **no se encuentran sujetos a interrupción** o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.*

***La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.** (Énfasis nuestro).”*

La interpretación literal de dicho dispositivo normativo nos llevaría a concluir que: a) El plazo de caducidad para impugnar el despido sería de treinta días naturales; y, b) Dicho plazo no admite interrupción, sino solo suspensión por las causales expresamente previstas en la citada norma, estos son, la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano y la falta de funcionamiento del Poder Judicial. No obstante, una interpretación conjunta de este dispositivo legal con el ordenamiento jurídico en su integridad permite concluir que el citado **plazo de caducidad se computa en días hábiles** y que admite un supuesto adicional de suspensión, esto es, el previsto por el artículo 28 del Decreto Legislativo 910.

➤ 9. CASACIÓN LABORAL N° 35260-2022 TACNA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: El resarcimiento del daño por concepto de lucro cesante

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde declarar la nulidad de los contratos modales a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen aboral de la actividad privada; el pago de beneficios sociales, daños patrimoniales y no patrimoniales.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Pachia contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado 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:

En el presente proceso, las dos instancias judiciales han calculado el concepto indemnizatorio de lucro cesante tomando como referencia la remuneración mensual básica ascendente a S/1,035.00 Soles por el periodo que estuvo despedido, es decir, durante 77 meses.

Sin embargo, el Colegiado Supremo no comparte en su integridad el monto indemnizatorio liquidado y considera que erróneamente se ha determinado como cálculo de remuneraciones devengadas, a pesar de que en dicho periodo no ha existido contraprestación de servicios efectiva.

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 T.U.O. 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.

En esa perspectiva de análisis, el Supremo Colegiado concluye que al demandante le corresponde como monto indemnizatorio por lucro cesante la suma de S/50,000.00 Soles; tal decisión se obtiene considerando que en el periodo del cese laboral del demandante (74 meses), el mero transcurso del cese laboral no es prueba fehaciente del daño alegado; en adición a ello se debe considerar que no resulta probable que durante la totalidad de dicho periodo, el demandante no haya generado ingresos económicos y -ante la carencia de un monto indemnizatorio preciso-, al amparo de la “valoración equitativa” de las sumas indemnizables inherentes a dicho periodo de cese laboral se liquida el mismo conforme la facultad establecida en el artículo 1332° del Código Civil.

➤ 10. CASACIÓN LABORAL N° 22296-2022 ICA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Indemnización por daños y perjuicios derivado de un accidente de trabajo

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar indemnización por daños y perjuicios por la suma de S/1,255,000.00 (Daño a la persona la suma de S/.105,000.00; daño moral la suma de S/.640,000.00; daño al proyecto de vida la suma de S/.450,000.00; y por lucro cesante, la suma de S/.60,000.00 Soles) derivado del accidente de trabajo con consecuencia de la muerte del trabajador.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la Clodoaldo Eusebio Rojas Sánchez contra la sentencia de vista que confirma la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Supremo Colegiado considera que todos los empleadores están obligados a cumplir el deber de prevención, previsto en el artículo I del Título Preliminar de la Ley No.29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, resultando civilmente responsables en caso de incumplir el mismo conforme lo señala el artículo 53 de la misma ley citada; en consecuencia habiendo sobrevenido el accidente durante la jornada laboral al servicio de la empleadora, adicional a que el empleador no comprobó que el demandante cuente con licencia de conducir ordenándole que cumpla con esa función sin encontrarse apto; se concluye que la parte demandada incumplió su deber de prevención, incurriendo en la subsiguiente responsabilidad civil, en consecuencia debe pagar la indemnización correspondiente, conforme al criterio establecido en la Casación Laboral N.º 4258 2016 LIMA emitida por esta Sala Suprema, que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial de obligatorio cumplimiento conforme al artículo 22º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

➤ II. CASACIÓN LABORAL N° 81-2021 EMITIDA POR LA CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: La competencia desleal como causal de despido

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde otorgar una indemnización por despido arbitrario ascendente a \$ 130,000 dólares americanos.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada La Joya Mining S.A.C. contra la sentencia de vista que revoca la sentencia de primera, reformándola declaró fundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Las normas infraccionadas contempladas en el Decreto Legislativo 1044, son de aplicación a las relaciones empresariales y corporativas, pero no a la competencia desleal como supuesto de hecho laboral o tipo disciplinario laboral, en el cual la doctrina y jurisprudencia uniformemente han establecido que la competencia desleal no requiere solamente de la posibilidad o potencialidad de que se materialice, sino que exigen que esa competencia desleal sea tangible y cierta, y obviamente se materialice o concrete a través de actos positivos del trabajador al que se le impute esta falta grave.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante informó a su empleador que era parte de la empresa SERVICOM GOLDEN S.A. constituida en marzo de 2011 conforme se advierte de la Partida Registral de Inscripción de Sociedades Anónimas N.º 11371163, lo que quiere decir que la referida empresa se constituye meses antes del inicio de la relación laboral y se inscribe en registros públicos el 13 de junio de 2017, lo que significa que por la presunción de conocimiento general que surge del artículo 2012 del Código Civil, se concluye que el empleador a la fecha del contrato tenía conocimiento de la existencia de la empresa y que el demandante era accionista.

A pesar de ese conocimiento el empleador contrató al demandante y al hacerlo cronológicamente después a la constitución de la empresa en la cual era accionista, significa que el propio empleador ignoró o le pareció irrelevante el hecho que existía la empresa SERVICOM GOLDEN S.A. y que el accionante tenía la condición de director de la empresa.

Otro dato importante es que la empresa de la cual es accionista el demandante nunca entró en funcionamiento y no hay prueba ni evidencia, ni antes, ni después del contrato de trabajo, que la empresa de propiedad parcial del demandante haya desarrollado actividad empresarial corporativa, ni haciéndole competencia a la demandada ni actuando frente a otro sujeto del mercado. Por tanto, la empresa del demandante no ha tenido actividad económica, solo se probó que la empresa se constituyó, y fue habilitada tributariamente tal como se demuestra con el informe emitido por SUNAT de fecha 12 de abril de 2019.

Por tanto, la empresa en mención solo estuvo activa desde el punto de vista tributario porque no hay ninguna evidencia en el proceso que, siquiera dentro del periodo de su actividad tributaria, haya facturado y desarrollado competencia desleal o cualquier otra actividad económica con cualquier otro cliente.

La doctrina y jurisprudencia uniformemente han establecido que la competencia desleal no requiere solamente de la posibilidad o potencialidad de que se materialice, sino que exigen que esa competencia desleal sea tangible y cierta, y obviamente se materialice o concrete a través de actos positivos del trabajador al que se le impute esta falta grave, lo cual, en este caso no está acreditado.

➤ 12. CASACIÓN LABORAL N° 54196-2022 LA LIBERTAD EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: Régimen de los trabajadores de los centros de producción y prestación de servicios de las universidades públicas

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde el reconocimiento de una relación laboral subordinada en el régimen laboral de la actividad privada, así como el pago de beneficios sociales de un trabajador de una Universidad Pública.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada Universidad Nacional de Trujillo contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera, reformándola declaró fundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

Los trabajadores de los centros de producción y prestación de servicios de las universidades públicas que generen ingresos directos a cambio de los servicios de enseñanza que brinden, se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El Colegiado Supremo sostiene que, si bien el actor prestó servicios a favor de la entidad demandada, al haber quedado acreditado que su labor efectiva la desarrolló como Coordinador General Académico del Programa Extraordinario de Formación Docente, perteneciente a la Universidad Nacional de Trujillo y que genera ingresos a la Universidad, debe asimilarse a un centro de producción y prestación de servicios, en tanto, genera ingresos directos a la parte. Siendo ello así, el actor se encuentra sujeto al régimen laboral de la actividad privada, conforme se establece expresamente en los artículos 349° y 350° del Estatuto de la Universidad Nacional de Trujillo, por lo que, de acuerdo a lo expuesto precedentemente, el PREFORD constituye un centro de producción y sus trabajadores se rigen por la legislación de la actividad privada.

➤ 13. CASACIÓN LABORAL N° 35606-2022 LIMA EMITIDA POR LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y TRANSITORIA.

Materia: El pago del bono por función jurisdiccional homologado

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde el pago y reintegro de beneficios sociales bono jurisdiccional homologado y reintegro de remuneraciones por encargatura.
- Se trata del recurso de casación interpuesto por el Poder Judicial contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera que declara fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación.

SUMILLA:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, derecho integrante del derecho al debido proceso, importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema establece que a fin de determinar si corresponde reconocer el bono por función jurisdiccional homologado, es necesario establecer de forma clara y precisa, **en primer lugar**: la identificación del trabajador homólogo o comparativo respecto del cual el empleador habría efectuado un trato salarial discriminatorio en relación a la demandante; **en segundo lugar**, determinar si en la práctica han efectuado idénticas funciones; **en tercer lugar**, evaluar la existencia de las causas objetivas: la experiencia, trayectoria laboral, el perfil académico y/o laboral, entre otros; nada de ello ha sido analizado por ambas instancias para determinar que se haya vulnerado el principio de igualdad, y que por tanto corresponda amparar el pedido de homologación del bono jurisdiccional; en ese sentido, se evidencia que se ha trasgredido la debida motivación en la resolución impugnada que conlleva a su vez, a infringir el debido proceso.

➤ 14. SENTENCIA N° 02476-2023-PA/TC (PLAZO DE CADUCIDAD PARA DEMANDAR LA CONSTITUCIÓN DE UN DESPIDO FRAUDULENTO)

ANTECEDENTES:

- **Cuestión litigiosa:** Determinar si corresponde dejar sin efecto el despido fraudulento del que fue víctima el recurrente y que se ordene su reposición, y (ii) se deje sin efecto la inhabilitación por cinco años impuesta en el Registro Nacional de Sanciones y Destitución.
- Se trata de una demanda de amparo interpuesta por Jesús Javier Balladares Sandoval contra el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (Ositran).
- Se declaró fundada la demanda.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

Dicho pronunciamiento fiscal, en opinión de este Tribunal Constitucional, evidencia, de modo concluyente, que ese despido era fraudulento. Ante tal situación, surgen 2 opciones: [i] declarar la improcedencia de la demanda, apelando al respeto de las formalidades, porque si el plazo para la interposición de la demanda se computa desde el despido, es claro que el mismo se venció; o, [ii] entender que la demanda no es extemporánea debido a que, luego del vencimiento del plazo para presentar la demanda, surge un hecho incontrovertible que evidencia la existencia del fraude, y demostraría que, en efecto, el demandante padeció de una agresión iusfundamental: el archivamiento de la denuncia penal presentada en contra suya.

Ante tal disyuntiva, este Tribunal Constitucional entiende que debe optarse por esta segunda opción, porque “la protección de los derechos fundamentales no sólo es de interés para el titular de ese derecho, sino también para el propio Estado y para la colectividad en general, pues su transgresión supone una afectación también al propio ordenamiento constitucional”, conforme a lo indicado en el fundamento 11 de la sentencia dictada en el Expediente 00023-2005-PI/TC. Por eso mismo, en el último párrafo del fundamento 4 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente 00005-2005-PCCC/TC se indicó “que la jurisdicción constitucional no es simple pacificadora de intereses de contenido y alcance subjetivos, sino del orden público constitucional en conjunto”.

Por todo ello, este Tribunal Constitucional juzga que la preservación del valor justicia amerita que el cómputo del plazo de prescripción se efectúe de un modo en que se evite el mantenimiento de un despido fraudulento, que, por cierto, es claramente inconstitucional, lo que se condice con lo indicado en el segundo párrafo del fundamento 7 de esa misma sentencia (Expediente 00005-2005-PCCC/TC), en el que se expresamente señaló que “en ningún caso, la supremacía de la Constitución y la vigencia efectiva de los derechos constitucionales puede quedar subordinada al respeto de las formas por las formas”.

Consecuentemente, el Tribunal Constitucional considera que, en este escenario excepcional, el cómputo del plazo para la interposición de la demanda (presentada el 25 de junio de 2019) debe culminar en los 60 días posteriores a la notificación del archivamiento de la denuncia penal formulada en contra del actor (Disposición de fecha 11 de abril de 2019), porque la seguridad jurídica no puede ser invocada para conservar la inalterabilidad de un despido fraudulento que transgrede el derecho fundamental al trabajo. O, mejor dicho, la seguridad jurídica no puede ser aducida para consolidar una transgresión de la Constitución, pues, de lo contrario, se pervertiría esa institución.

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