

INFORMATIVO LABORAL

AGOSTO 2025



- El deber de vigilancia de la salud de los trabajadores, a cargo del empleador, comprende tanto la salud física como mental.
- El impago de vacaciones truncas configura una infracción grave distinta a la omisión del descanso físico. Así como, los actos antisindicales y de hostilidad se determinan por su efecto restrictivo sobre derechos colectivos y la responsabilidad del empleador en accidentes se excluye si se rompe el nexo causal por causas ajenas, conducta temeraria del trabajador o fuerza mayor.
- La medida inspectiva de requerimiento debe basarse en conductas expresamente señaladas como Infracción, respetando los principios de Legalidad y Tipicidad.
- Reintegro de Remuneraciones.
- Reposición por despido fraudulento.
- Pago de beneficios sociales y horas extras.
- Reposición, Pago de remuneraciones, Pago de Honorarios Profesionales y reconocimiento de Vínculo Laboral.
- Indemnización por Daños y Perjuicios, Pago de Intereses Legales, Pago de Costos y Costas e Indemnización por Despido Arbitrario.
- Desnaturalización de Contrato.
- Impugnación de Sanción Disciplinaria.

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

A. Jurisprudencia relevante del Tribunal de Fiscalización Laboral:

1. Resolución de Sala Plena N° 007-2025-SUNAFIL/TFL (El deber de vigilancia de la salud de los trabajadores a cargo del empleador comprende tanto la salud física como mental).
2. Resolución de Sala Plena N° 008-2025-SUNAFIL/TFL (El impago de vacaciones truncas configura una infracción grave distinta a la omisión del descanso físico; los actos antisindicales y de hostilidad se determinan por su efecto restrictivo sobre derechos colectivos; y la responsabilidad del empleador en accidentes se excluye si se rompe el nexo causal por causas ajenas, conducta temeraria del trabajador o fuerza mayor).
3. Resolución N° de Sala Plena N° 009-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (La medida inspectiva de requerimiento debe basarse en conductas expresamente señaladas como infracción, respetando los Principios de Legalidad y Tipicidad).

B. Jurisprudencia relevante de la Corte Suprema:

4. Casación Laboral N° 164010-2023-TACNA (¿la reducción de la remuneración básica implica automáticamente una reducción remunerativa?)
5. Casación Laboral N° 20694-2022- DEL SANTA (Despido de trabajador por ir a laborar en su día de descanso semanal)

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

6. Casación Laboral N° 4598-2023- LA LIBERTAD (acreditación de las horas extras cuando no existen registros de asistencia)
7. Casación Laboral N° 53212-2022- LA LIBERTAD (No se configura despido nulo si se desvincula al trabajador cuando este se afilió al sindicato un día antes de la renovación del contrato de trabajo).
8. Casación Laboral N° 4778-2022- LA LIBERTAD (¿Se puede despedir a un trabajador por actos cometidos por el personal bajo su cargo?)
9. Casación Laboral N° 41977-2022- TACNA (¿Para la configuración de un hostigamiento sexual basta la declaración de la víctima como única prueba?)
10. Casación Laboral N° 40171-2022- MOQUEGUA (¿Te pueden sancionar por negarte a declarar en la investigación de una accidente de trabajo?)

➤ I. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 007-2025-SUNAFIL/TFL:

MATERIA: El deber de vigilancia de la salud de los trabajadores, a cargo del empleador, comprende tanto la salud física como mental.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Inspector comisionado constató que la impugnante incumplió su deber de vigilancia de la salud respecto al trabajador, al reincorporarlo a sus labores sin que contara con una alta médica actualizada y sin realizar las evaluaciones médico-ocupacionales exigidas por la normativa de seguridad y salud en el trabajo, pese a que se encontraba en tratamiento psicológico y psiquiátrico a raíz de un accidente laboral con consecuencias traumáticas.

Asimismo, si bien la impugnante alegó que el trabajador había sido evaluado en febrero de 2019 y que incluso se le asignaron labores administrativas para evitarle riesgos, el Inspector comisionado constató que tales documentos eran anteriores al periodo relevante correspondientes a los meses entre junio y agosto de 2020, y que no se realizaron las reevaluaciones en psicología y psiquiatría expresamente recomendadas por el área de salud ocupacional. Asimismo, se verificó que el cambio de funciones de custodio a laborales administrativas no estuvo acompañado de un examen médico ocupacional obligatorio por cambio de puesto de trabajo, conforme dispone la Resolución Ministerial N° 312-2011/ MINSA.

Así también, en el Acta de Infracción se señaló que la empresa no actualizó la identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC), y no definiendo las tareas del puesto al que fue reasignado el trabajador, incumpliendo con las medidas de ergonomía necesarias y generando un riesgo grave para su salud mental y física.

Sin embargo, al momento de argumentar su defensa, la impugnante sostuvo que había actuado de buena fe, otorgándole licencias con goce de haber y procurando no exponerlo a labores de custodia. No obstante, el personal inspectivo constató que tales medidas no sustituyen las evaluaciones médicas previas obligatorias, por lo que la omisión constituye una infracción muy grave en materia de SST.

En ese sentido, el Tribunal de Fiscalización Laboral enfatizó que el deber de vigilancia de la salud del trabajador incluye salud mental, de modo que la omisión de evaluaciones médicas considerando la importancia, especialmente en procesos de reincorporación tras eventos traumáticos, constituye un incumplimiento insubsanable. En consecuencia, se declaró infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa, confirmándose la sanción impuesta por SUNAFIL y estableciéndose como precedente administrativo obligatorio que la vigilancia de la salud comprende tanto la dimensión física y mental.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1sA0QA5jxl5JlwGK9TzSwQMWC2o5UWptV/view?usp=drive_link

➤ 2. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 008-2025-SUNAFIL/TFL

MATERIA: *El impago de vacaciones truncas configura una infracción grave distinta a la omisión del descanso físico. Así como, los actos antisindicales y de hostilidad se determinan por su efecto restrictivo sobre derechos colectivos y la responsabilidad del empleador en accidentes se excluye si se rompe el nexo causal por causas ajenas, conducta temeraria del trabajador o fuerza mayor*

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral constató que existía una práctica reiterada por parte del personal inspectivo y de las instancias sancionadoras de subsumir erróneamente la omisión de pago de vacaciones truncas bajo la infracción del artículo 25.6 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que corresponde en realidad al incumplimiento del otorgamiento del descanso vacacional. Esta confusión vulneraba el principio de tipicidad, puesto que ambos supuestos responden a hechos distintos como son: el impago de vacaciones truncas se configuraba al cese del trabajador sin haber cumplido el año de servicios, mientras que la omisión del descanso físico requiere que sí se haya cumplido ese récord anual.

Ante ello, si bien algunas resoluciones de instancias inferiores habían sostenido que ambos comportamientos podían sancionarse bajo el mismo numeral, el Tribunal hizo énfasis que ello carecía de fundamento legal válido, debido a que el pago de vacaciones truncas constituye una obligación autónoma regulada expresamente en el artículo 22 del Decreto Legislativo N° 713, mientras que el otorgamiento del descanso físico responde a un derecho distinto previsto en el artículo 10 del mismo cuerpo normativo.

Aunado a ello, en el análisis de la acumulación de procedimientos sancionadores, el Tribunal identificó en diversos casos, se han iniciado órdenes de inspección y procedimientos sancionadores de manera independiente en distintos expedientes a pesar de las denuncias presentadas por trabajadores o extrabajadores, en los que se tramitaban procedimientos separados pese a

referirse a incumplimientos de la misma indole y en un mismo marco temporal, lo que podía generar decisiones contradictorias y una respuesta punitiva desproporcionada. Asimismo, el Tribunal señaló la importancia del artículo 160 del TUO de la LPAG que dispone la acumulación de procedimientos cuando existe conexidad de hechos, trabajadores afectados y sujeto inspeccionado.

Del mismo modo, respecto a los actos de hostilidad contra miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Tribunal determinó que constituyen infracción grave cuando el empleador adopta medidas disciplinarias o restrictivas que afectan el ejercicio de sus funciones representativas, salvo que acredite su razonabilidad y desvinculación con la actividad del Comité.

Sobre las conductas antisindicales, el Tribunal estableció que no solo las acciones directas de injerencia como financiar o gestionar cartas de desafiliación, sino también las medidas indirectas como otorgar beneficios diferenciados teniendo como objetivo desincentivar la afiliación constituyen actos de injerencia prohibidos que vulneran la autonomía colectiva y afectan la libertad sindical, siendo calificados como infracciones muy graves bajo el artículo 25.10 del RLGIT.

Respecto a la ruptura del nexo causal en accidentes de trabajo, el Tribunal hizo referencia acerca de la responsabilidad del empleador, la cual se excluye cuando el accidente obedece a factores exógenos o conductas imprudentes del trabajador, siempre que se acredite que el empleador cumplió con sus obligaciones de capacitación, prevención y supervisión. En estos supuestos, la cadena causal entre el incumplimiento del empleador y el daño se rompe, liberándolo de responsabilidad administrativa.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/10oLyNVcy7fjLElfjNTl35J2gt-5hUcWG/view?usp=drive_link

➤ 3. RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 009-2025-SUNAFIL/TFL

MATERIA: La medida inspectiva de requerimiento debe basarse en conductas expresamente señaladas como infracción, respetando los Principios de Legalidad y Tipicidad.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

En el presente caso, el Tribunal de Fiscalización Laboral analizó los alcances de la medida inspectiva de requerimiento, precisando que esta solo puede emitirse cuando la conducta del empleador se encuentra expresamente tipificada como infracción en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

En el caso concreto la inspección sostuvo que el otorgamiento de un beneficio adicional por parte del empleador como la asignación familiar a trabajadores que no cumplían estrictamente con los requisitos de la Ley N° 25129 constituía un incumplimiento, sin embargo, el Tribunal constató que de la literalidad de la norma no se desprende ninguna prohibición de otorgar beneficios mayores a los previstos en la ley, ni tampoco que tal conducta afectara derechos de otros trabajadores.

También destacó que únicamente cuando la extensión de beneficios genera un impacto adverso sobre los verdaderos beneficiarios o sobre un grupo de trabajadores como son la discriminación, hostilidad o la práctica antisindical, puede configurarse una infracción, siempre que dicha consecuencia negativa se encuentre expresamente tipificada. Por lo tanto, la inspección no puede inferir un incumplimiento basándose en interpretaciones extensivas o analógicas que no se ajusten a lo expresamente regulado.

El Tribunal hizo énfasis que al emitir una medida inspectiva de requerimiento, la autoridad debe identificar con precisión los hechos concretos, el deber normativo incumplido y la relación con el tipo infractor previsto en el en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, explicando cómo la conducta del empleador encaja en dicho tipo. De lo contrario, la medida pierde sustento fáctico y jurídico.

En ese sentido, el Tribunal reafirmó que el Principio de Tipicidad constituye una garantía aplicable incluso en la etapa inspectiva, de modo que toda conducta sancionable debe estar previamente prevista en la ley. En aplicación del aforismo *nullum poena sine lege*, se estableció que los tipos infractores del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo deben aplicarse tal cual están redactados, sin admitir interpretaciones extensivas ni analógicas, pues lo contrario vulneraría no solo el debido procedimiento, sino también la libertad personal de los administrados.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1SVdPsJoEd1OnKCDxaU9rq32lm0s9NeHH/view?usp=drive_link

➤ 4. CASACIÓN LABORAL N° 16410-2023-TACNA (¿LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA IMPLICA AUTOMÁTICAMENTE UNA REDUCCIÓN REMUNERATIVA?)

MATERIA: Reintegro de Remuneraciones.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

SUMILLA:

En estricto no se produjo una reducción de la remuneración como afirma la demandante, toda vez que no se puede equiparar al concepto totalizador de remuneración con la remuneración básica, pues esta última es solo uno de sus componentes; por lo tanto, la demandante cuando afirma que su remuneración básica disminuyó, no significa necesariamente una reducción total de la remuneración, pues si bien el componente básico pudo disminuir, progresivamente se incluyeron en su nómina otros ingresos continuos y permanentes de libre disposición que también forman parte de la remuneración global.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La demandante alega que al rebajar su remuneración y su categoría se vulneró el artículo 23° y el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, sobre la vulneración a su dignidad, así principio de irrenunciabilidad de un derecho laboral.

La Corte Suprema señala que, la reducción de la remuneración de la actora se produce en ocasión a que el Poder Judicial aplicó a la trabajadora demandante la escala remunerativa del personal jurisdiccional y administrativo, aprobada por el Decreto Supremo N° 013-2002-EF y Decreto Supremo N° 066- 2012-EF, considerando que el cargo que ocupó la actora de Asistente Administrativo II tiene el nivel de Profesional I, con una remuneración básica de S/ 1,300.00.

Dicha inclusión en la escala remunerativa significó una adecuación y una disminución de su sueldo básico a partir de noviembre de 2007; sin embargo, posteriormente y en forma progresiva se incluyeron en el haber de la demandante otros conceptos que también tienen el carácter de remuneración como son las asignaciones especiales, bonos por función jurisdiccional y otros conceptos, que al final incrementaron de manera significativa la remuneración de la actora. Por lo cual, no se produjo una reducción de la remuneración del demandante, toda vez que, no se puede equiparar al concepto totalizador de remuneración con la remuneración básica.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1LNmowSlt2uzlztgfkysX68ugVUuJv-_p/view?usp=drive_link

► 5. CASACIÓN LABORAL N° 20694-2022-DEL SANTA (DESPIDO DE TRABAJADOR POR IR A LABORAR EN SU DÍA DE DESCANSO SEMANAL)

MATERIA: Reposición por despido fraudulento.

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda, y reformándola declara infundada la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

SUMILLA:

Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad, contraviniendo la buena fe laboral, y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante solicita reposición por despido fraudulento, por afectación al principio de tipicidad, la sala laboral revoca la sentencia apelada y reformándola la declara infundada, porque el recurrente trabajo en su día de descanso semanal y se negó a recibir y firmar el Memorándum que reprograma el día de descanso.

La Corte Suprema señala que, del material probatorio de autos constata que las imputaciones del empleador son genéricas debido a que, el hecho de que el demandante trabajara en el día de su descanso semanal no se subsume dentro de los alcances del literal a) del artículo 25° el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, pues dicha situación no constituye el “quebrantamiento de la buena fe laboral” para ser considerado una falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación, situación que se implica la atipicidad de la falta grave imputada.

Asimismo, verifica que no hay reiterada resistencia a las órdenes, pues, la negativa de firmar el documento de programación de su día de descanso para el 23 de abril del 2021, no es una inobservancia reiterada a las órdenes del empleador, pues no se ha logrado acreditar que el trabajador ha omitido repetidamente las indicaciones del empleador para la configuración de conducta reiterada de incumplimiento a las órdenes del empleador. Aunado a ello, comprueba que el poder disciplinario del empleador no se enmarca dentro de los límites de la razonabilidad al imputar al trabajador cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1Dhk8Dum8UQI5HF5LwmywO8-oW0eFMYag/view?usp=drive_link

➤ 6. CASACIÓN LABORAL N° 4598-2023 -LA LIBERTAD (CORTE SUPREMA PRECISA COMO SE ACREDITAN LAS HORAS EXTRAS CUANDO NO EXISTEN REGISTROS DE ASISTENCIA)

Materia: Desnaturalización de la tercerización

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

Las instancias han justificado adecuadamente las razones que motivaron el otorgamiento de las horas extras en los periodos antes citados, en los cuales se observó que el trabajador laboró más de las doce (12) horas diarias establecidas como límite a la jornada máxima, atendiendo a la naturaleza de sus labores.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante solicitó el pago de horas extras, domingos, feriados, vacaciones, gratificaciones, CTS y utilidades, alegando haber laborado en jornadas superiores a la máxima establecida. La empresa demandada sostuvo que no existían pruebas suficientes que acreditaran el trabajo en sobretiempo.

La Corte Suprema analiza el artículo 10-A del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, que obliga al empleador a registrar las horas extras, precisando que la falta de dicho registro no impide el pago de las mismas si el trabajador demuestra su efectiva realización por otros medios probatorios.

En el caso concreto, el trabajador presentó libretas de viajes, guías de remisión y reportes de EsSalud, los cuales, cotejados, confirmaron la existencia de jornadas que superaban las doce (12) horas diarias, límite máximo establecido. La Sala Superior valoró dichos documentos y concluyó que el demandante acreditó las horas extras reclamadas, pese a que la empresa no presentó mecanismos de control de asistencia ni registros GPS que desvirtúen lo alegado.

La Corte Suprema confirma que las instancias de mérito actuaron correctamente al otorgar el pago de horas extras, sustentando su decisión en pruebas válidas y en la normativa vigente. Asimismo, desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada al no haberse configurado la infracción normativa denunciada, manteniendo firme la sentencia que declaró fundada en parte la demanda.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1H60Psm0-2aRLLhAzF75hXhbbDYJWticv/view?usp=drive_link

➤ 7. CASACIÓN LABORAL N° 53212-2022-LA LIBERTAD (CORTE SUPREMA SEÑALA QUE NO SE CONFIGURA DESPIDO NULO SI SE DESVINCULA AL TRABAJADOR CUANDO ESTE SE AFILIÓ AL SINDICATO UN DÍA ANTES DE LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO)

MATERIA: Reposición, Pago de remuneraciones, Pago de Honorarios Profesionales y reconocimiento de Vínculo Laboral

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda, y reformándola declara fundada la demanda las pretensiones de reposición por despido nulo y pago de remuneraciones devengadas.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

Los contratos de trabajo del régimen de exportación de productos no tradicionales, se regulan por sus propias normas, esto es, debe observarse los requisitos previstos en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El recurrente solicita su reposición por haber sufrido un despido nulo y como consecuencia de ello el pago de sus remuneraciones devengadas más el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de daño moral. Sin embargo, de autos se advierte que se afilió al sindicato un día antes de la renovación del contrato de trabajo.

La Corte Suprema señala que, si bien la afiliación sindical constituye un derecho fundamental, ello no implica que todo cese de un trabajador sindicalizado deba presumirse nulo por sí mismo. Para que opere la tutela restitutoria prevista en el inciso a) del artículo 29° del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, resulta indispensable acreditar que el acto extintivo se ha producido como represalia directa o indirecta por el ejercicio de la libertad sindical o por la pertenencia a una organización sindical, es decir, se requiere demostrar la existencia de un nexo causal entre el cese y la conducta sindical del trabajador.

En el presente caso, la Corte Suprema verifica que no se ha demostrado que el trabajador hubiese ejercido actividades sindicales previas al cese, tales como participación en asambleas, reuniones o manifestaciones colectivas, ni que su empleadora hubiese tenido conocimiento de tal afiliación antes de decidir no renovar el contrato. El solo hecho de haberse afiliado al sindicato el mismo día de la culminación del contrato carece de entidad suficiente para configurar la conducta antisindical prevista en la norma, máxime si la prórroga contractual ya había sido pactada con fecha anterior y sin que mediara controversia alguna.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1nHo_hCara1hDlnwnvadb7Et6Qrf3Pdu/view?usp=drive_link

► 8. CASACIÓN LABORAL N° 47778-2022-LA LIBERTAD (¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR ACTOS COMETIDOS POR EL PERSONAL BAJO SU CARGO?)

MATERIA: *Indemnización por Daños y Perjuicios, Pago de Intereses Legales, Pago de Costos y Costas e Indemnización por Despido Arbitrario.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada, contra la sentencia de vista que revocó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda, y reformándola declara fundada en parte la demanda.
- Se declara fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

SUMILLA:

La demandante no puede pretender que la responsabilidad recaiga únicamente sobre la asistente de caja chica, en razón a que, tenía la función de supervisión sobre los comprobantes de pago emitidos y suscritos por su gerencia, teniendo responsabilidad, razón por la cual el despido del demandante se halla debidamente justificado.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

La Corte Suprema constata que el demandante es un personal que tiene el “cargo de confianza” como “Gerente de Finanzas”; en ese sentido, al verificar la configuración del despido arbitrario advierte que, en los argumentos expuestos por el recurrente en sus descargos a la imputación de la sanción, no niega la existencia de los hechos imputados, sino a atribuye la responsabilidad de las faltas al asistente del área de finanzas, toda vez que el es el responsable de la caja chica y debía cumplir con las normas internas advertidas en el Informe de Auditoria Interna; refiere también que su labor respecto a la caja chica, se limitó principalmente a la supervisión de las labores de dicho asistente.

Al respecto, la Corte Suprema señala que, tanto el Manual de Organizaciones y Funciones de Agrobanco, como el Reglamento de Organizaciones y Funciones, establecen que corresponde a la Gerencia de Finanzas el control de caja chica, teniendo como función la obligación de controlar el destino de los fondos, verificando el correcto uso de los fondos según su naturaleza; de lo que se desprende que, el demandante tenía la obligación de cautelar que los fondos de caja chica, se utilicen para la adquisición de bienes y servicios contemplados en el Manual de caja chica. En ese sentido, conforme los hechos imputados y el descargo efectuado por el entonces Gerente de Finanzas, se colige que no cumplió con su función de supervisar el uso del dinero asignado para caja chica, incumpléndose así con la normativa interna, que establecía la observancia de determinados requisitos para la contratación de bienes y servicios a través de caja chica.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1sfH-c_rcaO1Bz61ihhQJO9kkXqyzbv3/view?usp=drive_link

➤ 9. CASACIÓN LABORAL N° 41977-2022-TACNA (¿PARA LA CONFIGURACIÓN DE UN HOSTIGAMIENTO SEXUAL BASTA LA DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA COMO ÚNICA PRUEBA?)

MATERIA: *Desnaturalización de Contrato.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que confirmó en parte la sentenci de primera instancia que declaró fundada la demanda, y reformándola declara infundada en parte la demanda.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

SUMILLA:

La investigación y sanción del hostigamiento sexual imputado, que tiene entre sus fundamentos la declaración de la víctima y la ausencia de la incredibilidad subjetiva, no constituye una actuación del empleador con ánimo perverso auspiciado por el engaño, sino una actuación en cumplimiento de las normas que regulan el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El recurrente solicita la desnaturalización de su contrato laboral de trabajo sujeto a modalidad para servicios específico; y, se ordene su reposición en el cargo de Oficial de Respuesta a Emergencias por despido fraudulento.

Se precisa las circunstancias del despido del accionante, la demandada imputó al demandante la comisión de hostigamiento sexual laboral, contra una trabajadora de la empresa usuaria MINJUS, en circunstancias que el veinte de julio de dos mil veintiuno, el accionante evaluó a dicha trabajadora para revalidar su licencia de conducir, que en el transcurso de la prueba le indicó que estaba desaprobada a viva voz, minimizando sus capacidades, con actitudes misóginas, acciones machistas e intimidantes; la quejosa declaró ante la Comisión de Investigación y esta comisión concluyó el procedimiento con la emisión del Informe Final y Decisión Final, y se inicia el procedimiento de despido, con la carta de imputación de faltas y la carta de despido por faltas previstas en los literales a) e i) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

La Corte Suprema respalda el criterio de la Sala Laboral, respecto a los fundamentos siguientes: El demandante no acreditó los supuestos del despido fraudulento; la no probanza de la causal de despido, no es un supuesto de despido fraudulento; la denuncia de hostigamiento sexual existió, y, la supuesta falta de prueba no hace falsa la causal objetiva de despido invocada; y, que la existe la queja contra el demandante, no habiéndose aportado prueba que la queja se haya presentado en diferentes versiones de los hechos, que la quejosa labora para otra empresa distinta a la del demandante en consecuencia no existen relaciones entre el demandante y la quejosa que le puedan restar certeza, ni que haya existido un problema, entre ellos, anterior a la queja, por lo que no se aprecia hecho que reste credibilidad a la queja.

En ese sentido, concluye que la aplicación de la norma cuya infracción se denuncia (artículo 20.4 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), es pertinente al caso concreto, pues sustenta, entre otros fundamentos, que la empleadora demandada, a través de los órganos de investigación y sanción del hostigamiento sexual imputado, no actuó con ánimo perverso auspiciado por el engaño, sino en cumplimiento de las normas que regulan el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, habiendo la Sala Superior sustentado en relación a la declaración de la víctima la ausencia de la incredibilidad subjetiva; con la finalidad de fundamentar que en el presente caso no constituye un supuesto de hechos notoriamente inexistentes.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1C9j1bTzWFgwYSF9BU1EzC7Jep3QZ-fDy/view?usp=drive_link

➤ 10. CASACIÓN LABORAL 40171-2022-MOQUEGUA (¿TE PUEDEN SANCIONAR POR NEGARTE A DECLARAR EN LA INVESTIGACIÓN DE UN ACCIDENTE DE TRABAJO?)

MATERIA: *Impugnación de Sanción Disciplinaria.*

ANTECEDENTES:

- Recurso de casación interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia de vista que confirmó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda, sobre impugnación de sanción disciplinaria.
- Se declara infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

SUMILLA:

Cuando el empleador impuso al demandante la sanción disciplinaria de suspensión, porque el actor se negó a prestar su declaración hasta en dos oportunidades sobre los hechos que provocaron el accidente de trabajo, no vulneró su derecho de defensa o la garantía del debido proceso que debe estar presente en cualquier procedimiento disciplinario; sino por el contrario, el empleador hizo uso de su potestad disciplinaria al sancionar al trabajador que tenía la obligación de brindar toda la información necesaria a efectos de que el empleador determine las causas, factores y condiciones que originaron el accidente de trabajo y así realizar las medidas correctivas a fin de prevenir futuros accidentes de trabajo donde se puedan ver afectados otros trabajadores.

PRINCIPALES FUNDAMENTOS:

El demandante solicitó se declare nula y sin efecto legal la carta de investigación del once de marzo de dos mil diecinueve suscrita por el Gerente de Ferrocarril Industrial y se declare nula y sin efecto la carta de medida disciplinaria anónima, a través de la cual se sanciona al demandante con dos días de suspensión sin goce de haber, por negarse a declarar en la investigación de un accidente de trabajo, justificándose que hace uso de su derecho a guardar silencio.

La Corte Suprema verifica que, la Sala Superior ha justificado la decisión de desestimar la demanda, de manera que, dicho fallo no puede ser cuestionado por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con analizar las pruebas ofrecidas y con precisar la norma que le permite asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su ratio decidendi; es decir, el órgano superior considera que en el caso de autos, el derecho a guardar silencio únicamente es de aplicación en el ámbito penal, no siendo aplicable en materia laboral; además, señala que el trabajador está obligado a prestar su declaración a fin de esclarecer los hechos que se investigan, de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo de la empresa empleadora. Razón por la cual, la sentencia de vista cumple la protección y la exigencia constitucional que permite a los justiciables defenderse adecuadamente porque expuso los fundamentos fácticos y jurídicos que justifican su decisión.

ACCEDE A LA JURISPRUDENCIA:

https://drive.google.com/file/d/1vOIPQr8KJtVWGOVM6WjDtyVrzo7b32wP/view?usp=drive_link

Equipo laboral de Galvez & Dolorier Abogados:



Javier Dolorier
Flor Villaseca

Ana Villaseca
Kayla Sarasi
Ámbar Paz

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



Jesús Mayta
Asistente

