

## Las sentencias laborales nacionales más relevantes del 2024

### Indemnización por daños y perjuicios



#### No corresponde otorgar daños punitivos en el Perú

(Casación Laboral 9579-2019)

Al momento de producirse el cese, el demandante se encontraba con una incapacidad física temporal. En un proceso previo, se declaró el despido incausado del demandante, ordenándose su reposición.

Dentro de las pretensiones del demandante en esta demanda de indemnización por daños y perjuicios, se encontraba el concepto de daños punitivos. Las instancias en mérito decidieron amparar el pago de daños punitivos a favor del demandante.

La Corte Suprema determinó que los daños punitivos no tienen existencia jurídica en el sistema de responsabilidad civil peruano, por lo que su amparo vulnera el principio de reserva de ley y el principio de legalidad, al cumplir una función punitiva que no está regulada a título de sanción.

[VER SENTENCIA](#)



#### Inactividad procesal en despidos incausados y fraudulentos

(Casación Laboral 6873-2021)

La Corte Suprema indica que la duración del proceso de reposición no debe constituir un factor de imputación automático para el cálculo del lucro cesante, sino que debe ser sometido a un control de razonabilidad, toda vez que por diversos factores (por ejemplo, la sobrecarga laboral) los procesos judiciales tienen un tiempo de duración más extenso de lo estipulado en las normas.

[VER SENTENCIA](#)

### Libertad sindical



#### Incremento a trabajadores sindicalizados

(Sentencia 633/2024 - TC)

El Sindicato interpone una demanda de amparo contra su empleador, debido a la aplicación de la política remunerativa consistente en realizar el incremento general anual de las remuneraciones de los trabajadores que no pertenecen a la organización sindical accionante.

El Tribunal Constitucional precisa lo siguiente: (i) no se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical, en cuanto los trabajadores libremente optaron por afiliarse al sindicato, (ii) no se ha vulnerado el derecho a la igualdad, pues el incremento que la empresa realiza a sus trabajadores no afiliados están determinados en un documento interno, mientras que en el caso de los trabajadores afiliados se concentra en la negociación colectiva y (iii) no se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva pues en todos los convenios se otorgaron incrementos remunerativos, además de otros beneficios económicos y laborales.

[VER SENTENCIA](#)

### Impugnación de laudo arbitral



#### Dictamen económico arbitraje laboral

(Apelación Laboral N° 5967-2021 - Lima)

El Sindicato dejó constancia que solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la elaboración del dictamen económico financiero correspondiente, sin embargo, nunca se hizo entrega de dicha información.

La Corte Suprema ha resaltado que la prescindencia del informe económico no afectó el fin del proceso arbitral, por dos motivos: (i) se usó de forma supletoria la documentación ofrecida por el Sindicato referida a los Estados Financieros, por lo que si se contó con información económica y (ii) dicha información fue sustentada en la decisión adoptada por el Tribunal Arbitral.

[VER SENTENCIA](#)

### Interés casacional



#### Procedencia por interés casacional en procesos laborales

(Casación Laboral 11057-2024)

La Corte Suprema ha declarado la procedencia de un recurso de casación de manera excepcional para el desarrollo de doctrina jurisprudencial, al tratarse de un fideicomiso que establece reglas específicas y requiere de un análisis de fondo para la validez del principio de persecutoriedad de los créditos laborales

[VER SENTENCIA](#)

## Indemnización por daños y perjuicios



### Ruptura de nexo causal – accidentes de trabajo

(Casación Laboral 13324-2022 )

Un trabajador sufrió un accidente de trabajo, motivo por el cual interpuso una demanda solicitando la indemnización por daños y perjuicios.

Si bien es cierto, en la responsabilidad civil, el autor del daño no está obligado a repararlo si es que el daño ha sido generado por razones ajenas a su control como el caso fortuito, la intervención de un tercero o la culpa de la propia víctima, en esta sentencia, la Corte Suprema resalta la necesidad de demostrar dentro del proceso que la Empresa cumpla con las normas de seguridad y salud en el trabajo, con capacitar a su personal y advertir las labores que representen peligrosidad y complejidad.

[VER SENTENCIA](#)

## Reposición por despido fraudulento



### Carácter abierto despido fraudulento

(Casación Laboral 22271-2022 )

Un trabajador fue cesado por haber incumplido con el plan de vigilancia al usar de manera incorrecta la mascarilla y no haber respetado el distanciamiento social, además de haber realizado actos de violencia y grave indisciplina al interrumpir el tránsito y poner en riesgo a personal de la Empresa.

La Corte Suprema considera que las faltas no pueden ser consideradas como un incumplimiento de sus obligaciones laborales y resalta que los supuestos de despido fraudulento son enunciativos y no pueden excluir otros supuestos de conductas fraudulentas por parte del empleador que resulten lesivas a los derechos fundamentales

[VER SENTENCIA](#)

## Indemnización por despido arbitrario



### Inaplicación del VII Pleno Supremo Laboral

(Casación Laboral 11991-2021 )

El VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, señala que los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no están sujetos al pago de una indemnización por despido arbitrario.

La Cuarta Sala Suprema considera que el mencionado Pleno contraviene la Constitución y que el artículo 3 de la Carta Magna no debe excluir la protección de los trabajadores de confianza contra el despido arbitrario.

[VER SENTENCIA](#)

## Relaciones laborales



### La relación laboral no se hereda

(Casación Laboral 22085-2021 )

Mediante Pliego de Reclamos del Sindicato de Obreros de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, se pactó incorporar la planilla de obreros, al hijo del obrero que se jubile, falleciera o se declare en incapacidad, o cuando renuncie con más de 15 años de servicios efectivos prestados, con el fin de que se produzca el derecho a la sucesión del trabajador.

La Corte Suprema resalta que la prestación laboral es personalísima y no puede ser heredada, delegada o transferida.

[VER SENTENCIA](#)

## Caducidad laboral



### Plazo de caducidad en despidos de hecho

(Casación Laboral 25800-2022 )

El contrato a plazo fijo de la demandante tenía como fecha de término el 24 de abril de 2019, sin embargo, el 25 de abril se le prohibió el ingreso al centro de trabajo.

La Corte Suprema ha resaltado que la doctrina establece que el plazo extintivo empieza a correr desde que nace el derecho, es decir, desde el día siguiente en el que el despido tuvo lugar. En ese sentido, el despido de “hecho” se realizó el 25 de abril de 2019 con la prohibición expresa de continuidad en el centro de trabajo.

[VER SENTENCIA](#)

**Cristina Oviedo**

coa@prcp.com.pe

SOCIA

[VER PERFIL](#)

**Brian Ávalos**

bar@prcp.com.pe

SOCIO

[VER PERFIL](#)

**Dante Botton**

dbg@prcp.com.pe

ASOCIADO

[VER PERFIL](#)

**Elías Munayco**

emc@prcp.com.pe

ASOCIADO

[VER PERFIL](#)