



**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**

**WEBINAR:
PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RELEVANTES
SOBRE FALTAS GRAVES**

EL CASO: PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

- Un trabajador fue despedido por la comisión de falta grave realizando para ello el procedimiento previsto en la ley.
- Desde el momento que se tomó conocimiento de la falta hasta que se imputó aquella transcurrieron cuatro (4) meses.
- El trabajador reclama la reposición por despido fraudulento pues si no se respeta el principio de inmediatez, debe entenderse que el empleador perdonó la falta y por ende los hechos imputados resultan ser notoriamente falsos e inexistentes.



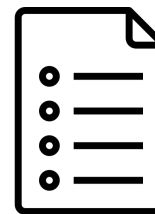


CORTE SUPREMA : ORDENA REPOSICIÓN DEL TRABAJADOR

- El empleador no ha acreditado la imposibilidad de adoptar las medidas correctivas necesarias durante el periodo que demoró la imputación al trabajador.
- Si bien en nuestra legislación no existe un plazo de prescripción o caducidad para que el empleador haga uso de su derecho a despedir al trabajador, debe existir un plazo prudencial entre la comisión de la falta grave y el despido.

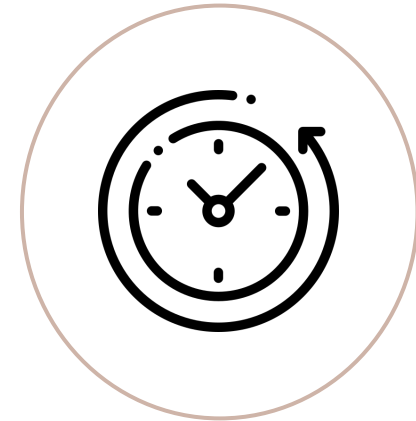
¿QUÉ NOS DEJA ESTE CASO?

- La importancia de que se inicien los procedimientos de imputación de faltas graves dentro de un plazo breve.
- Si ello no es posible debe justificarse la demora incurrida (informes de auditoría, entrevista con trabajadores, entre otros).
- Su inobservancia podría generar una reposición en el empleo.



EL CASO: IMPUNTUALIDAD REITERADA

- Un trabajador fue despedido por la comisión de la falta grave de impuntualidad reiterada.
- El trabajador reclama la reposición en el empleo al considerar que se ha producido un despido incausado.
- Se verifica que el trabajador llegó tarde al empleo los días 27 de enero (amonestación), 29 y 30 de enero (suspensión) así como el 9 de febrero (despido).

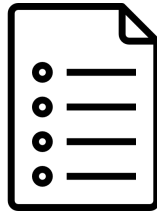




CORTE SUPREMA : RESPALDA DECISIÓN DEL EMPLEADOR

- La impuntualidad reiterada se produce cuando no se abarca el total de la jornada, lo que se puede producir por llegar tarde al trabajo, marcharse antes de lo debido o ausentarse injustificadamente durante la jornada.
- Para su configuración se exige la reiteración en la conducta y la imposición de sanciones previas (amonestación y suspensión) por parte del empleador.
- La ley no ha establecido un número determinado de tardanzas en las que deba incurrir un trabajador correspondiendo su evaluación en cada caso concreto.

¿QUÉ NOS DEJA ESTE CASO?



- La impuntualidad reiterada no sólo se genera por llegar tarde al centro de trabajo, sino en general cuando no se abarca la jornada completa.
- No es necesaria la imposición de varias amonestaciones y varias suspensiones para recién optar por el despido (en el caso concreto se produjo una amonestación y una sola suspensión).
- No olvidar nuevamente el respeto al principio de inmediatez.

EL CASO: USO IRREGULAR DE DESCANSOS MÉDICOS

- Un trabajador fue despedido por una falta grave, consistente en "proporcionar información falsa al empleador con la intención de obtener un beneficio".
- El trabajador había informado a la empresa que se encontraba con un descanso médico, pero, a pesar de ello, participó en un evento social, lo que configuró la falta grave.
- En desacuerdo con esta decisión, el trabajador solicitó su reposición, alegando haber sido víctima de un despido fraudulento según lo establecido en la legislación laboral peruana.

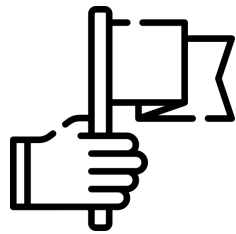




CORTE SUPREMA: RESPALDA DECISIÓN DEL EMPLEADOR

- Los Jueces Supremos concluyeron correctamente que no estábamos en un caso de despido fraudulento, pues la realidad de los hechos evidenciaba que la información brindada era falsa pues el trabajador no necesitaba del descanso médico.
- El trabajador tiene la obligación de respetar el descanso médico evitando conductas contradictorias o contraproducentes que perjudiquen o retrasen la recuperación del trabajador.

¿QUÉ NOS DEJA ESTE CASO?



- El empleador tiene la posibilidad de sancionar las acciones cometidas por los trabajadores durante la duración de los “descansos médicos” que consistan en acciones contraproducentes o contradictorias.
- Es importante que los empleadores fiscalicen los descansos médicos de los trabajadores a fin de verificar la realidad de estos.

EL CASO: ABANDONO DE TRABAJO

- Un trabajador interpone una demanda de reposición por despido incausado.
- Alega que su despido es indebido pues la Empresa no cumplió el procedimiento de modificación del horario de trabajo y por tanto no cometió la falta grave de abandono de trabajo imputada por su empleador al no ser exigible su concurrencia al centro de trabajo.





CORTE SUPREMA: RESPALDA DECISIÓN DEL EMPLEADOR

- En ninguna de las instancias se cuestionó el procedimiento legal para el cambio de turno.
- El demandante no se presentó a laborar por más de tres días consecutivos, incurriendo en la falta grave de abandono de trabajo.
- Si el demandante consideraba que el cambio de turno no era razonable debió reclamarlo en la vía administrativa o judicial pero no dejar de laborar, siendo por tanto indebida su “resistencia” a prestar sus labores.

¿QUÉ NOS DEJA ESTE CASO?

Si bien los trabajadores pueden estar disconformes con una decisión empresarial, el poder de dirección establece que una orden dada por el empleador es debida, salvo que una autoridad administrativa o judicial ordene lo contrario



El derecho de resistencia existe; empero, debe ser utilizado para los casos en los que de manera evidente se vulnera la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores

EL CASO: DESPIDO LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES

- Un trabajador interpone una demanda de despido fraudulento por considerar que los hechos imputados por su empleador son inexistentes o falsos así como lesivo de sus derechos fundamentales.
- La Empresa cuestiona dicha versión indicando que el despido se encontraba justificado pues el demandante desaprobó las evaluaciones vinculadas al correcto desempeño de su labor.



CORTE SUPREMA: RESPALDA DECISIÓN DEL EMPLEADOR

- La falta imputada se ha comprobado pues el trabajador ha reconocido que no superó las evaluaciones de desempeño realizadas por su empleador.
- Debe diferenciarse entre el despido fraudulento del mero despido arbitrario así como del despido lesivo de derechos fundamentales.



¿QUÉ NOS DEJA ESTE CASO?

Al parecer, la Corte Suprema estaría “abriendo” la puerta al despido lesivo de derechos fundamentales como categoría jurídica a ser utilizada por los trabajadores para lograr su reposición.

Esto obliga a que los empleadores sean muy rigurosos en el procedimiento disciplinario y garanticen el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

EL CASO: DAÑOS POR FALTA GRAVE

- Un empleador interpone una demanda de daños y perjuicios en contra de 4 de sus trabajadores al haber generado perjuicio por la compra de transformadores que no cumplen con los requerimientos técnicos para su uso.
- Tanto en primera como en segunda instancia se ordena el pago de daños y perjuicios como consecuencia de que el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores demandados habría generado un perjuicio económico al empleador que amerita un resarcimiento.





CORTE SUPREMA: DENIEGA INDEMNIZACIÓN A FAVOR DEL EMPLEADOR

- Si bien es cierto un empleador puede interponer una demanda de daños y perjuicios contra el trabajador, para ello debe existir de por medio un despido por falta grave.
- No puede por ende iniciarse acciones de daños y perjuicios contra aquellos trabajadores que tienen vínculo laboral vigente o que cesaron por causas distintas al despido por falta grave.
- Finalmente, no todo incumplimiento por parte del trabajador habilita una demanda de daños y perjuicios pues constituye un requisito necesaria, la existencia de perjuicio económico.

¿QUÉ NOS DEJA ESTE CASO?

La importancia de analizar correctamente el procedimiento de desvinculación y optar por la opción que tenga en cuenta todas las aristas del caso



La relevancia de documentar los daños que puedan haber generado los trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones



Comprender cuáles son los efectos de una extinción del vínculo laboral por una causal distinta al despido por falta grave



Dante Botton
Asociado Principal
dbg@prcp.com.pe



Elías Munayco
Senior Expert
emc@prcp.com.pe



Camila Bustamante
Asociada
cbo@prcp.com.pe

GRACIAS

Para cualquier pregunta adicional escribirnos al correo
eventos@prcp.com.pe

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T:511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú

