

## Las 10 sentencias laborales más relevantes del 2021

### DESPIDO POR CAUSA JUSTA

#### **CESE DE TRABAJADOR POR QUEDARSE DORMIDO** (CASACIÓN 13969-2019-LIMA SUR)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria declaró fundado el Recurso de Casación, luego de que un empleador despidió a uno de sus trabajadores por haberse quedado dormido durante su horario de trabajo.

Entre los principales argumentos de la Sala, se establece que el proceder del trabajador constituye una falta grave tipificada en el artículo 25 del TUO de la LPCL, quebrantando la buena fe laboral. Del mismo modo, señala que el actuar del demandante constituye un incumplimiento de sus obligaciones esenciales, puesto que pudo haber originado un accidente y causar un perjuicio a sus compañeros de trabajo.

[VER SENTENCIA](#)

#### **CESE DE TRABAJADOR POR UTILIZAR EL DESCANSO MÉDICO PARA ASISTIR A REUNIÓN SOCIAL** (CASACIÓN 3039-2018- ANCASH)

La Sala Suprema sostiene que no procede la reposición del trabajador luego de que haya asistido a una reunión social tras haber presentado un descanso médico a la empresa. La Sala señala que se quebrantó la buena fe laboral, ya que el trabajador debió de cumplir con el descanso suscrito por el médico tratante para que luego pueda continuar con sus labores.

[VER SENTENCIA](#)

### RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL

#### **ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL** (CASACIÓN 14989-2019- LA LIBERTAD )

La Sala Suprema ha precisado que el hecho de trasladar a un trabajador no implica necesariamente la existencia de una relación laboral. En el caso en concreto, se determinó que: (i) el servicio que desarrollaba el demandante fue ejecutado por terceros designados por éste; (ii) el demandante asumía el gasto del combustible por cada viaje y (iii) no estuvo sujeto a un horario de trabajo predeterminado.

[VER SENTENCIA](#)

### PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

#### **ALCANCES DEL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ** (CASACIÓN 14799-2019- LA LIBERTAD)

Para la Corte Suprema, el principio de inmediatez requerido en el reconocimiento de una falta grave cometida por un trabajador no es vulnerado si es que dicho plazo fue postergado por un procedimiento de investigación en el que se solicitó la información del trabajador y, como consecuencia de ello, se emitió un informe de auditoría en donde quedaban corroboradas las faltas del trabajador. Sin perjuicio de ello, la Sala Suprema recomienda que el procedimiento se desarrolle en un plazo razonable.

[VER SENTENCIA](#)

#### **LA FLAGRANCIA EN EL PROCESO DE DESPIDO** (CASACIÓN 20518-2018- MOQUEGUA)

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria señala que, en el proceso de despido a un trabajador, se le debe de imputar los hechos de manera temprana y no con anterioridad; de lo contrario, se estaría vulnerando el principio de inmediatez y por ende, la fragancia de la falta imputada.

[VER SENTENCIA](#)

### CONTRATACIÓN LABORAL

#### **LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS MODALES DE OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECÍFICO** (CASACIÓN 22567-2019- CAJAMARCA)

La Corte Suprema recalca que los contratos de obra determinada o servicio específico no están sujetos al plazo máximo de cinco (5) años conforme a lo establecido en el Art. 74 del TUO de la LPCL, toda vez que su duración dependerá de la necesidad de la actividad.

[VER SENTENCIA](#)

#### **LA CONTRATACIÓN DE UN PRACTICANTE PRE-PROFESIONAL NO DESNATURALIZA EL CONTRATO** (CASACIÓN 23935-2018- MOQUEGUA)

La Corte Suprema reconoce que no se desnaturaliza un contrato de prácticas preprofesionales si se contrata bajo esta modalidad al egresado de una Universidad, pues si bien es cierto debió utilizarse el contrato de prácticas profesionales, ello no enerva que se haya cumplido con la formación teórica y práctica. En ese sentido, se debe tener en cuenta que la nominación del convenio no puede primar sobre el cumplimiento de los requisitos legales.

[VER SENTENCIA](#)

### DERECHO LABORAL COLECTIVO

#### **LA NECESIDAD DE ACREDITAR LA AFECTACIÓN SINDICAL** (CASACIÓN 22237-2018- DEL SANTA )

Para la Corte Suprema, el otorgamiento de gratificaciones o bonificaciones por parte del empleador a trabajadores no sindicalizados no constituye un acto antisindical, pues para ello, debe acreditarse la real afectación al sindicato y no solo la mera alegación de la renuncia de algunos afiliados.

[VER SENTENCIA](#)

### DAÑOS Y PERJUICIOS DEL DESPIDO

#### **EL RESARCIMIENTO DE LOS DAÑOS CAUSADOS POR EL DESPIDO** (CASACIÓN 340-2018- DEL SANTA )

La Corte Suprema reconoce que la indemnización por despido arbitrario resarce todos los daños y perjuicios causados como consecuencia del despido. Excepcionalmente, la pretensión de daños extrapatrimoniales (daño moral) solo procede en situaciones extraordinarias, cuando se acredite la actuación maliciosa por parte del empleador, al afectar la dignidad y honor del trabajador.

[VER SENTENCIA](#)

### HOSTILIDAD LABORAL

#### **LA MODIFICACIÓN DEL LUGAR DE LA PRESTACIÓN COMO ACTO DE HOSTILIDAD** (CASACIÓN 24914-2018- LA LIBERTAD )

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria señala que sí se comete acto de hostilidad si es que el empleador modifica el lugar de la prestación de servicios injustificada, puesto que esta modificación debe de tener una causa objetiva y razonable. Ello se basa en el hecho de que el desplazamiento del trabajador de su centro de laborales conlleva el cambio de vivienda, costo de transporte, alejamiento del hogar familiar, lo que ocasiona perjuicios para el trabajador.

[VER SENTENCIA](#)

(\*) TUO de la LPCL: Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. 3-97-TR

**Cristina  
Oviedo**

Socia  
coa@prcp.com.pe

**Brian  
Ávalos**

Socio  
bar@prcp.com.pe

**Martín  
Ruggiero**

Asociado Principal  
mrg@prcp.com.pe