

**Benites,
Vargas
& Ugaz**
ABOGADOS

**Junio
2021**

Boletín Laboral



+51 615-9090



www.bvu.pe



[bv.u@bv.u.pe](mailto:bvu@bv.u.pe)

NOTICIAS RELEVANTES



P á g . 6

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica Política Nacional del Empleo Decente

P á g . 6

Poder ejecutivo pone al servicio sitio web “Empleo y personas con discapacidad”.

P á g . 7

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL hace efectivas las notificaciones del Tribunal de Fiscalización Laboral a través de casilla electrónica.

P á g . 7

Proyectos de Ley más relevantes en materia laboral.

NORMAS LEGALES

P á g . 0 9

Normas laborales publicadas durante el mes de junio del 2021

P á g . 0 9

SERVIR aprueba nuevas disposiciones para el uso del sistema de casilla electrónica del Tribunal del Servicio Civil.

P á g . 1 0

Se aprueba el “Régimen de facilidades de pago para deuda no tributaria por concepto del reembolso de las prestaciones otorgadas a trabajadores y/o derechohabientes de entidades empleadores morosas, multas administrativas y baja de oficio - REFADENT”.

P á g . 1 2

Aprueban como opinión vinculante el Informe Técnico sobre la aplicación y alcances de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.



SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



P á g . 1 4

·Se quebranta la lógica tutelar del proceso laboral cuando en un proceso de impugnación de laudo arbitral la Sala Superior Laboral remite los actuados de oficio al Juzgado Especializado, pese a haberse declarado incompetente por razón de la materia.

SENTENCIAS Y PRONUNCIAMIENTOS MÁS IMPORTANTES DE LA CORTE SUPREMA



P á g . 1 5

No procede el pago de lucro cesante en un proceso de indemnización por daños y perjuicios por reposición por despido incausado, si en el periodo que duró el cese, el trabajador percibió montos superiores al sueldo que tenía cuando fue despedido.

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE publica Política Nacional del Empleo Decente

El día 13 de junio de 2021, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo 013-2021-TR, mediante el cual se aprobó la Política Nacional del Empleo Decente, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, "MTPE"), por la cual se pretende enfrentar el problema público del déficit de empleo decente.

- 1. Ámbito de aplicación:** La política es de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la Administración Pública, en todos los niveles de gobierno y en el marco de sus competencias, así como para el sector privado y la sociedad civil, en cuanto les sea aplicable.
- 2. Vigencia:** La política tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2030.
- 3. Objeto:** Promover las condiciones institucionales, económicas y sociales para garantizar que mujeres y hombres que no cuentan con un contrato legal de trabajo, ingresos superiores a la remuneración mínima vital, acceso a los sistemas de protección y seguridad social, y una jornada de trabajo de 48 horas semanales, puedan acceder en igualdad de condiciones y sin discriminación a un trabajo decente y productivo. Aplica a las personas que no cuentan con empleo, ya sea que lo busquen activamente (desempleado abierto) o lo vengán buscando y desean conseguirlo (desempleo oculto).
- 4. Finalidad:** La política busca que los trabajadores accedan a un trabajo decente y productivo, en el que se garantice: (i) el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales, (ii) el acceso a un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, (iii) el trabajo sin discriminación, (iv) el disfrute de jornadas laborales reguladas y descanso periódico, (v) el acceso a seguridad en el trabajo, (vi) el acceso a la protección social y a la seguridad social, y (vi) el diálogo social tripartito.
- 5. Objetivos:** La política tiene los siguientes objetivos (i) incrementar el capital humano de la población en edad de trabajar; (ii) fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral; (iii) incrementar la generación del empleo formal en las unidades productivas; (iv) ampliar acceso a la seguridad social, derechos y beneficios sociales de los trabajadores; (v) fomentar la igualdad en oportunidades de empleo; y, (vi) fomentar un entorno social e institucional adecuado.

Asimismo, la referida política contiene 6 objetivos prioritarios, 27 lineamientos y 55 servicios a ser desarrollados por los sectores y las entidades de los tres niveles de gobierno, en el marco de sus competencias.

Podrán encontrar la referida norma y la política bajo referencia a través del siguiente enlace: [Link](#)

Poder Ejecutivo pone al servicio sitio web "Empleo y personas con discapacidad"

El 03 de junio de 2021, El Gobierno del Perú, en alianza con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CEPAL y el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas - UNDESA, puso al servicio de personas con discapacidad, funcionarios, servidores públicos, empresas

privadas y público en general el sitio web “Empleo y personas con discapacidad”.

El referido sitio web tiene la finalidad de promover la accesibilidad a la información, mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral y crear mayor sensibilización sobre el aporte de las personas con discapacidad a las actividades productivas del país.

Entre las características resaltantes del sitio web, encontramos que los usuarios podrán controlar las características visuales del portal (tamaño de las fuentes, color de fuente, fondo contraste, etc.), así como ajustarlo a sus necesidades de visión, audición y comprensión. Por otro lado, los documentos podrán descargarse en versiones accesibles en formato Word. Asimismo, todo el material multimedia cuenta con subtítulo propio e interpretación en Lengua de Señas Peruana.

Podrán encontrar la página web de la referencia en el siguiente enlace: [Link](#)

SUNAFIL hace efectivas las notificaciones del Tribunal de Fiscalización Laboral a través de casilla electrónica

En 9 de junio de 2021, se emitió un comunicado en la página institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, en la que se señala que la misma vendría haciendo efectivas las notificaciones del Tribunal de Fiscalización Laboral desde el 31 de mayo de 2021.

En ese sentido, las empresas que vienen siendo parte de un procedimiento inspectivo, recibirán las siguientes notificaciones vía casilla electrónica: (i) el informe de actuaciones inspectivas; (ii) los requerimientos de información y comparecencia; y (iii) las medidas de requerimiento que en el marco de las actuaciones inspectivas puedan generarse. Asimismo, se enviarán las resoluciones en primera y segunda instancia que se vienen emitiendo desde agosto del 2020.

Asimismo, se precisa que, en el curso de un procedimiento de cobranza ordinaria y fraccionamiento, se notificará a los empleadores las cartas de requerimiento de pago y las resoluciones de aprobación, pérdida y reconsideración de fraccionamiento.

Podrán encontrar la noticia en el siguiente enlace: [Link](#)

Proyectos de Ley más relevantes en materia laboral

Durante el mes de junio se han presentado los siguientes proyectos de Ley:

Grupo Parlamentario	No. Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
Frente Popular Agrícola del Perú	7827/2020-CR	02/06/2021	Propone que los trabajadores del Poder Judicial, con excepción de los jueces, se rijan por el régimen laboral de la actividad privada y que los mismos no estén comprendidos dentro de los alcances de las normas que

			regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil.
Podemos Perú	7828/2020-CR	02/06/2021	Propone modificar el literal b) del artículo 1 de la Ley 30939, Ley que establece el Régimen Especial de Jubilación Anticipado para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones.
Descentralización Democrática	7830/2021-CR	02/06/2021	Propone incorporar a los trabajadores que brindan servicio de taxis, mototaxis y colectivos al régimen del Seguro Social de Salud - EsSalud.
Nueva Constitución	7917/2020-CR	18/06/2021	Propone establecer como política pública de inclusión laboral, la participación de las mujeres en la ejecución de las obras civiles públicas y privadas, las mismas que se deberán incorporar en no menos del 35% de mano de obra directa de mujeres; asimismo, se deberá implementar su inclusión de manera progresiva.

NORMAS LEGALES

Normas laborales publicadas durante el mes de junio de 2021.

Durante el mes de junio se continuó con la emisión de diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de prevenir la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo, así como tratar de estabilizar el impacto económico que ocasiona la pandemia. Estas medidas han sido desarrolladas previamente en diversas Alertas Laborales remitidas durante este mes, cuyo detalle es el siguiente:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Congreso de la República	Ley No. 31225	Ley que promueve la adquisición y provisión de la vacuna contra el Coronavirus SARS-COV-2 como estrategia sanitaria de vacunación para garantizar su acceso oportuno.	Alerta Laboral enviada el día 24 de junio de 2021.
	Ley No. 31246	Ley que modifica la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario".	Alerta Laboral enviada el día 25 de junio de 2021.
Poder Ejecutivo	Decreto Supremo No. 011-2021-TR	Texto Único de Procedimientos Administrativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.	Alerta Laboral enviada el día 4 de junio de 2021.
	Decreto Supremo No. 012-2021-TR	Se otorgan facilidades a los miembros de mesa y electores en el marco de la Segunda Vuelta correspondiente a las Elecciones Generales.	Alerta Laboral enviada el día 8 de junio de 2021.
	Resolución Ministerial No. 101-2021-TR	Listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el Decreto de Urgencia No. 127-2020.	Alerta Laboral enviada el día 4 de junio de 2021.
	Decreto de Urgencia No. 055-2021	Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias complementarias que permitan el financiamiento de gastos para promover la dinamización de la economía y dicta otras disposiciones,	Alerta Laboral enviada el día 24 de junio de 2021.

Asimismo, se emitieron las siguientes normas laborales durante el mes de junio de 2021:

SERVIR aprueba nuevas disposiciones para el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal Del Servicio Civil

El 4 de junio de 2021, se publicó en el diario oficial "El Peruano", la Resolución Presidencia Ejecutiva No. 00085-2021-SERVIR-PE, mediante la cual se formaliza el acuerdo de Consejo Directivo por el que se aprueba la Directiva No. 001-2021-SERVIR/TSC "Nuevas disposiciones para el uso del Sistema de casilla electrónica del Tribunal del Servicio Civil". Entre las disposiciones más relevantes de la directiva referida encontramos las siguientes:

DISPOSICIÓN NORMATIVA	
FINALIDAD	Implementar con carácter obligatorio el uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil –(SICE) para las Entidades y los Administrados, a fin de optimizar y agilizar la tramitación de los recursos de apelación sometidos a conocimiento del Tribunal del Servicio Civil.
ALCANCE	Entidades señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley No. 28175, Ley Marco del Empleo Público, los administrados y el Tribunal del Servicio Civil.
¿QUÉ ES EL SICE?	Es un mecanismo tecnológico de tramitación de los recursos de apelación sometidos a conocimiento del Tribunal. Es un sistema bidireccional que permite a los usuarios el envío de documentos de forma electrónica al Tribunal y la notificación a éstos de todas las comunicaciones cursadas por la Secretaría Técnica, así como de las resoluciones emitidas por las salas del Tribunal.
FUNCIONALIDADES DEL SICE	(i) Funcionalidad interna: consiste en firmar digitalmente y almacenar documentos emitidos por el Tribunal. (ii) Funcionalidad externa: los Usuarios (administrados y entidades) podrán a) acceder a su Casilla Electrónica para recibir las notificaciones, resoluciones y oficios, y b) registrar y remitir documentos al Tribunal en el marco de la presente Directiva.
DISPOSICIONES GENERALES	✓ De no ser posible remitir las comunicaciones y resoluciones a las Casillas Electrónicas por defectos tecnológicos, dentro de los 5 días de la emisión de éstas, en forma supletoria, se notificará en el domicilio consignado por el administrado para estos efectos. ✓ Los documentos y actos administrativos presentados por medio del SICE son firmados digitalmente.
REGISTRO DE LOS ADMINISTRADOS	Los Administrados deberán proporcionar obligatoriamente a la Secretaría Técnica los datos señalados en el Formato No. 1 del instrumento, el cual deberá ser anexado a la apelación.
NOTIFICACIONES A TRAVÉS DEL SICE	La notificación a los usuarios se entiende válidamente efectuada con el depósito de las Resoluciones emitidas por el Tribunal y de las comunicaciones cursadas por la Secretaría Técnica en la casilla electrónica asignada, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida.

Asimismo, podrán acceder a la directiva bajo referencia y sus anexos a través del siguiente enlace: [Link](#)

Se aprueba el régimen de facilidades de pago para deuda no tributaria por concepto de reembolso de prestaciones otorgadas a trabajadores y/o derechohabientes de entidades empleadoras morosas, multas administrativas y baja de oficio

El 7 de junio de 2021 se publicó en el diario oficial "El Peruano", Acuerdo No. 6-5-ESSALUD-2021, mediante el cual se aprueba el "Régimen de facilidades de pago para deuda no tributaria por concepto del reembolso de las prestaciones otorgadas a trabajadores y/o derechohabientes de entidades empleadoras morosas, multas administrativas y baja de oficio – REFADENT". Entre las disposiciones más relevantes de la directiva referida encontramos las siguientes:

DISPOSICIÓN NORMATIVA	
FINALIDAD	Recuperar las deudas no tributarias de empleadores de los sectores público

	y privado por concepto de reembolso de las prestaciones otorgadas a trabajadores y/o derechohabientes, multas administrativas exigibles por infracciones establecidas en el Reglamento de la Ley No. 29135, y baja de oficio de la condición de afiliado a ESSALUD por las prestaciones indebidas.
ÁMBITO DE APLICACIÓN	✓ Entidades empleadoras morosas públicas y/o privadas, a las cuales ESSALUD otorgó prestaciones a sus trabajadores y/o derechohabientes; ✓ Entidades empleadoras que hayan cometido infracciones establecidas en el Reglamento de la Ley No. 29135; y, ✓ Personas naturales con de baja de oficio sobre su condición de afiliado de ESSALUD y en forma solidaria, la entidad empleadora.
CARACTERÍSTICAS DE LA DEUDA MATERIA DE ACOGIMIENTO	✓ La deuda materia de acogimiento (DMA) es generada por prestaciones de salud y/o económicas otorgadas a trabajadores y/o derechohabientes de empleadores morosos en sus aportaciones al Seguro Regular, Seguro de Salud Agrario y al SCTR, y por prestaciones percibidas por afiliados con baja de oficio por ESSALUD, con independencia del estado en que se encuentre. ✓ En las facilidades de pago, la DMA es el monto pendiente de pago de la facilidad vigente a la fecha de presentación de la solicitud de acogimiento al presente beneficio. ✓ En el caso de las resoluciones de multas administrativas, solo es DMA aquella que se encuentran en cobranza coactiva.
MODALIDADES DE PAGO DEL REFADENT	Se contemplan tres modalidades de pago: (i) Modalidad de pago al contado a la fecha de presentación de la solicitud. (ii) Modalidad de pago fraccionado. (iii) Modalidad de pago con canje de bienes inmuebles.
REQUISITOS, FORMA Y PLAZO DE ACOGIMIENTO AL REFADENT	✓ La solicitud se presenta cuando entre en vigencia el procedimiento operativo aprobado por la Gerencia Central de Gestión Financiera. ✓ Las entidades cuya deuda se encuentre con algún medio impugnatorio administrativo o judicial pueden acogerse al REFADENT, siempre que se hayan desistido de dicha impugnación.
DEUDAS QUE NO PUEDEN ACOGERSE AL REFADENT	✓ Deuda derivada de la pérdida del REFADENT. ✓ Deuda que se encuentre con embargo en forma de retención efectiva, salvo que el deudor se acoja a la modalidad de pago al contado. ✓ Deuda que se encuentre con embargo en forma de inscripción de un bien inmueble o vehículo, salvo que el deudor ofrezca como garantía dicho embargo y se acoja a la modalidad de pago al contado.
SUSPENSIÓN DE LA COBRANZA	Para las entidades deudoras que presenten la solicitud de acogimiento al REFADENT, se suspende la cobranza coactiva desde el día de la presentación hasta la resolución.
EXTINCIÓN DE DEUDAS GENERADAS POR CONCEPTO DE REEMBOLSO DE PRESTACIONES DE SALUD Y/O ECONÓMICAS	ESSALUD dejará sin efecto la cobranza de las deudas de los empleadores y/u obligados que incurran en los siguientes supuestos: a) Si el deudor es una persona natural (PN) que ha fallecido y que no tiene a la fecha de fallecimiento patrimonio a su nombre. b) Si el deudor es una persona jurídica (PJ) con la condición de extinguida y cuyo patrimonio no ha sido asumido o transferido a otra persona jurídica. c) Si el deudor es una PN o PJ declarada en quiebra por resolución judicial consentida o ejecutoriada, y que no registra patrimonio. d) Si el deudor es una PN o PJ, cuyo RUC tiene la condición de baja definitiva en la SUNAT y que no acrediten patrimonio a su nombre. e) Si el deudor es una PN o PJ del sector privado, cuya obligación tiene más de 15 años al 31 de diciembre de cada año, está en cobranza coactiva y se han agotado las medidas coercitivas. La deuda no debe haber sido parte de un proceso de revisión judicial y/o contencioso administrativo. f) El saldo de deuda, incluido intereses, que al 31 de diciembre de cada año sea menor a la décima parte de la UIT vigente al año de la extinción. g) La extinción de deuda no dará derecho a devoluciones ni

compensaciones de monto alguno.

Aprueban como opinión vinculante el Informe Técnico sobre la aplicación y alcances de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público

El 8 de junio de 2021 se publicó en la Edición Extraordinaria del diario oficial “El Peruano” la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 000088-2021-SERVIR-PE, que resolvió formalizar el acuerdo de Consejo Directivo adoptado en la sesión No. 014-2021, mediante la cual se aprobó como opinión vinculante el Informe Técnico No. 001108-2021-SERVIR-GPGSC, relativo a la aplicación y alcances de la Ley No. 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Entre los alcances más relevantes del referido informe encontramos:

1. Sobre el ámbito de aplicación de la Ley No. 31188

- ✓ Quedan sujetas al procedimiento de la referida Ley, las negociaciones de las entidades públicas del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, los gobiernos regionales y locales, los organismos a los que la Constitución y sus leyes orgánicas confieren autonomía y demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado.
- ✓ Por otro lado, las empresas del Estado quedan sujetas al procedimiento de negociación regulado el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo.

2. Sobre los alcances de la Ley No. 31188

- ✓ La negociación comprende todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, sean remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto de las relaciones entre empleadores y trabajadores, y organizaciones de empleadores y trabajadores.
- ✓ En las negociaciones sobre condiciones económicas, no podrán dejarse de lado las disposiciones vigentes en materia presupuestaria que establecen límites en atención a los Principios de Equilibrio Presupuestal y Provisión Presupuestaria.

3. Sobre la posibilidad de negociar pliegos de reclamos de años anteriores bajo el procedimiento de negociación de la Ley No. 31188

- ✓ Los pliegos de reclamos que originaron las negociaciones en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la Ley No. 31188, deberán ser presentados nuevamente a partir del 1 de noviembre de 2021 para su trámite bajo la nueva estructura, procedimiento de negociación y plazos previsto en la Ley No. 31188.
- ✓ No es posible negociar pliegos de reclamos en los que se soliciten condiciones -económicas o no económicas- de manera retroactiva o en calidad de devengados. Los convenios colectivos no pueden disponer el otorgamiento de beneficios que respondan a periodos anteriores a su fecha de suscripción.
- ✓ Los procesos arbitrales en trámite iniciados por pliegos de reclamos presentados antes de la entrada en vigencia de la Ley No. 31188 deberán ser reconducidos a lo previsto en dicha ley, iniciándose en los plazos y forma señalados en ésta.
- ✓ No es posible que a través de laudos arbitrales se disponga el otorgamiento de beneficios de manera retroactiva o en calidad de devengados respecto de periodos anteriores a su fecha de emisión.

4. Sobre la emisión de dictámenes económico laborales por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo

- ✓ A partir del 3 de mayo de 2021, la negociación colectiva para las entidades públicas se rige por la Ley No. 31188, que no ha previsto la participación del MTPE en el procedimiento de negociación, ni para la emisión de dictamen económico laboral (DEL).

- ✓ Los pliegos que contienen los proyectos de convenio colectivo en cada entidad en trámite deberán ser presentados a partir del 1 de noviembre de 2021 bajo la figura "proyecto de convenio colectivo", corresponde al MTPE devolver los pliegos de reclamos en los que se había solicitado la emisión del DEL.
- ✓ Si bien la Ley No. 31188 no prevé la emisión de un DEL, no deben desconocerse las disposiciones en materia de ingresos de los recursos humanos del Sector Público, que son de carácter transversal y que garantizan la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Se quebranta la lógica tutelar del proceso laboral cuando en un proceso de impugnación de laudo arbitral, la Sala Superior Laboral remite los actuados de oficio al Juzgado Especializado, pese a haberse declarado incompetente por razón de la materia

El 10 de junio de 2021, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional (TC) la sentencia recaída en el Expediente No. 01906-2018-PA/TC que resuelve la demanda de amparo interpuesta por el Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, mediante la que solicitaron se declare la nulidad de la resolución de fecha 16 de abril de 2021 (auto admisorio) emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la que dicho órgano dispuso de oficio la remisión de los actuados al juzgado laboral, por considerarse incompetente por razón de materia para conocer la demanda de impugnación de laudo arbitral interpuesta por la SUNAT.

Los recurrentes señalan que la consecuencia de que la Sala Superior se declare incompetente funcionalmente es que se declare la improcedencia y se ordene el archivamiento definitivo del caso, lo que impediría que el laudo sea rectificado, pues hacerlo resultaría extemporáneo al haber sido planteada el último día permitido por la Ley No. 26636 – Ley Procesal del Trabajo. En ese sentido, denuncia la conculcación de sus siguientes derechos: (i) a ser juzgado por juez imparcial, (ii) al respeto del proceso establecido por ley, (iii) a la pluralidad de instancias, (iv) a la motivación de las resoluciones judiciales, y (v) el derecho a ser oído.

Al respecto, el TC considera que la cuestión litigiosa en el presente caso radica en determinar si la mencionada remisión de los actuados violó, entre otros, el derecho fundamental al debido proceso, en sus manifestaciones del derecho a no ser desviado del procedimiento preestablecido por la ley y del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

El TC sostiene que la remisión de oficio de los actuados al juzgado competente “para evitar cercenar el acceso a la justicia de la SUNAT” es un vicio grave que quebranta la lógica tutelar del proceso laboral, el cual busca equilibrar la disparidad en una relación de naturaleza laboral; toda vez que, la Segunda Sala Laboral, en lugar de equiparar la asimetría propia de la relación jurídica material laboral, ha rectificado la falta de celo de la SUNAT apelando a los principios de celeridad y economía procesal.

En atención a lo señalado, el TC resuelve que se habría conculcado el derecho fundamental al debido proceso del SINAUT, en sus manifestaciones del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales y del respeto al proceso establecido por ley. Por ende, declara fundada la demanda, nula la resolución emitida por la Segunda Sala Laboral y nulo todo lo actuado con posterioridad a su emisión.

SENTENCIAS RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

No procede el pago de lucro cesante en un proceso de indemnización por daños y perjuicios por reposición por despido incausado, si en el periodo que duró el cese, el trabajador percibió montos superiores al sueldo que tenía cuando fue despedido

La Segunda Sala de Derecho Social y Constitucional Transitoria de la Corte Suprema de la República ha emitido la Casación Laboral No. 14367-2018-LIMA, en el cual ha establecido que no existe daño patrimonial susceptible de ser indemnizado por lucro cesante si el trabajador repuesto por mandato judicial prestó servicios para otros empleadores durante el período de cese.

Sobre el particular, la Corte Suprema advierte que si bien la trabajadora ha sido despedida incausadamente (despido declarado judicialmente) y luego repuesta en su puesto de trabajo, renunció de manera voluntaria 3 días después de dicha reposición. Asimismo, verifica de la información del Currículum Vitae de la actora que, durante el periodo de cese, ha venido percibiendo montos superiores a la remuneración que percibía al momento del despido, razón por la cual no optó por continuar trabajando para la demandada.

En atención a ello, la Corte Suprema resuelve que no se ha logrado demostrar el daño en su modalidad de lucro cesante, elemento concurrente para la configuración de la responsabilidad civil (daño, antijuridicidad, relación causal y factor de atribución).

Sobre el particular, la Corte Suprema considera que la indemnización de daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante se configura como la ganancia dejada de percibir o la pérdida de ingresos como consecuencia directa e inmediata de un hecho lesivo o acto dañoso, siendo las remuneraciones dejadas de percibir solamente uno de los criterios para fijar el monto indemnizatorio por lucro cesante.

Además, la Corte Suprema sostiene que, pese a la existencia de un despido inconstitucional, dentro de la teoría de la responsabilidad civil, la víctima tiene la carga de acreditar los elementos de la responsabilidad civil, lo cual no ha ocurrido en el caso reseñado ya que la demandante no ha acreditado la existencia de daño patrimonial por lucro cesante.

De este modo, dado que la demandante logró generar ganancias superiores de otra fuente de trabajo subordinado, resulta razonable que ello incida en la determinación del daño patrimonial alegado. Por consiguiente, la Corte Suprema concluye que, si bien se han acreditado los elementos de la responsabilidad civil, antijuridicidad, relación causal y factor de atribución, no se ha acreditado el daño alegado, por lo cual no corresponde amparar la demanda al ser dichos elementos copulativos.

Cualquier duda o consulta, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo

Socio
jacevedo@bvu.pe



Vanessa Verano

Abogada Asociada
vverano@bvu.pe



Carla Benedetti

Socia
cbenedetti@bvu.pe



Dominick Vera

Abogado Asociado
dvera@bvu.pe



Karla Zuta

Asociada Senior
kzuta@bvu.pe



Natalia Peña

Abogada Asociada
npena@bvu.pe



M. Eugenia Tamariz

Asociada Senior
mtamariz@bvu.pe



Jenner Huerta

Asistente
jhuerta@bvu.pe



Franklin Altamirano

Asociado Senior
faltamirano@bvu.pe



José Galantini

Asistente
jgalantini@bvu.pe



Roberto Vilchez

Abogado Asociado
rvilchez@bvu.pe



Carlos Ciriaco

Abogado Asociado
cciriaco@bvu.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/
Fax: (044) 60-8867 Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax:
(043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.