



ONTIER

LAS DIEZ SENTENCIAS EN MATERIA LABORAL MÁS IMPORTANTES DEL AÑO 2017.

Perú

Diciembre 2017

Corte Suprema limita acceso al correo electrónico laboral.

La Corte Suprema, mediante la Casación Nro. 14614-2016-Lima, precisó que constituye un exceso que el empleador señale que es propietario de las cuentas de correo electrónico (e-mails) y que se encuentra facultado a revisar su contenido; admitir ello, sería colisionar con el derecho a la intimidad e inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores.

Precisa además, que el uso de estas herramientas naturalmente estará destinado a la prestación de sus servicios y empleadas dentro de la jornada laboral; sin embargo, el chat, el Messenger u otro sistema y correo electrónico puesto a disposición del trabajador podrán ser usados por éste para fines personales y no laborales.

[Ver Casación.](#)

Edificio Capital Golf

Av. Circunvalación del Club Golf Los Incas No. 154 | Oficina No. 202

Lima 15023 - Perú (Ex. Av. Javier Prado Este No. 4990)

Teléfonos (+511) 3992100



ONTIER

Empleador debe sustentar el traslado de un trabajador a otro centro de labores.

Américo Pla Rodríguez define al *ius variandi* como “la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador”¹; en ese sentido, queda claro que es una facultad que ostenta el empleador de efectuar cambios y ejecutarlos por las necesidades de la empresa, potestad que proviene de la libertad de empresa.

En ese sentido, si bien el empleador tiene la potestad de determinar el traslado del trabajador, este debe ser motivado y acreditarse la razonabilidad y funcionalidad de la decisión.

Es así que, mediante la Casación Nro. 10839-2014-Ica, la Corte Suprema ha establecido que el empleador puede determinar el traslado del trabajador siempre que tenga razones justificadas para ello y no se desmejoren las condiciones del trabajador.

[Ver Casación.](#)

Reposición de trabajador no impide cobro de indemnización por daños generados por el despido.

Este fue un caso, donde un trabajador solicitó judicialmente indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante, daño emergente y daño moral), habiendo tenido un caso judicial anterior donde logró su reposición. Es así, que en primera instancia se declaró fundada la demanda; sin embargo, en segunda instancia se revocó y declararon infundada.

En vía de Casación, el demandante alegó infracción normativa sobre el artículo 1321 del Código Civil, el mismo que fuera admitido por la Corte Suprema.

Es así, que la Corte Suprema mediante la Casación Nro. 13319-2015-Callao, precisó la existencia de un actuar doloso al llevar a cabo acciones para el despido del actor, la existencia

de daño en su esfera patrimonial y extrapatrimonial, situación evidenciada por la pérdida de sus ingresos que provenían del contrato de trabajo y por la evidente afectación subjetiva ya que después de ser repuesto, la demandada lo despidió.

Deja claro entonces, que para la Corte Suprema, el hecho de reponer a un trabajador no es un impedimento para solicitar una reparación por los daños y perjuicios ocasionados a raíz del despido ilegal o inconstitucional sufrido.

[Ver Casación.](#)

Corte Suprema cambia de criterio y exige se pruebe negligencia del Empleador ante accidentes laborales.

La responsabilidad contractual exige la concurrencia de cuatro presupuestos legales para que se genere: i) conducta antijurídica, ii) el daño, iii) la relación de causalidad, y iv) el factor de atribución.

Es por ello, que cuando ocurra un accidente de trabajo no se podrá atribuir al empleador una conducta antijurídica o presumir ello, si es que ésta no es debidamente probada.

Mediante Casación Nro. 18190-2016-Lima, la Corte Suprema precisa que el trabajador demandante no acreditó la supuesta negligencia de la empresa emplazada por el supuesto incumplimiento de realizar el mantenimiento correspondiente del vehículo en el cual desempeñaba sus labores.

Consideramos, que así, la Corte Suprema se aparta en algo de la doctrina jurisprudencial vinculante que estableció en la sentencia correspondiente a la Casación Laboral N° 4258-2016 Lima. En dicho fallo determinó que, probada la existencia del daño al trabajador como consecuencia de un accidente de trabajo, este deberá ser atribuido al incumplimiento del deber de prevención del empleador.

[Ver Casación.](#)

¹ PLA RODRIGUEZ, Américo. “Curso de Derecho Laboral”, Ed. Acall, Montevideo, 1978. T. II, vol. I, p.176;

ídem *ius variandi* en Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en Homenaje al Profesor Mario L. Deveali, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1979, p. 204.



Trabajador de confianza sí tiene derecho a indemnización por despido arbitrario.

Mediante la Casación Nro. 3106-2016 Lima, la Corte Suprema ha establecido que los trabajadores de confianza sí tienen derecho a solicitar indemnización por despido arbitrario, cuando el empleador dé por terminada el vínculo laboral alegando únicamente la pérdida de dicha confianza.

Dicho pronunciamiento, varía en relación a la anterior Casación Nro. 18450-2015-Lima, donde se señaló que no correspondía otorgar indemnización por despido arbitrario a los trabajadores que siempre ocuparon cargos de confianza, si el vínculo laboral se extinguió por el retiro de ésta.

[Ver Casación.](#)

Corte Suprema establece los criterios para determinar si trabajador cometió falta grave.

Para que una conducta del trabajador sea calificada como falta grave sancionable con el despido, debe tenerse en cuenta una serie de circunstancias relacionadas con el propio trabajador.

Entre ellas, la Corte Suprema mediante Casación Nro. 7394-2015 Arequipa, señaló que se debe valorar: i) la antigüedad del trabajador y el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad, ii) los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador (la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia de ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento), y iii) las consecuencias del incumplimiento del trabajador.

[Ver Casación.](#)

Es parte de la remuneración, el Impuesto a la renta asumido por el empleador.

La Corte Suprema mediante la Casación Laboral N° 16514-2016 Lima, ha establecido como criterio de observancia obligatoria, que cuando el pago del impuesto a la renta del trabajador sea asumido por el empleador, dicho concepto deberá ser considerado como remunerativo.

Sobre ello, se concluyó que el impuesto a la renta pagado por la demandada a sus funcionarios, no solo se encontraba comprendido dentro de la definición de remuneración, sino que también constituye un elemento integrante de la remuneración computable para el cálculo de beneficios sociales.

En ese sentido, el pago del Impuesto a la Renta asumido en forma directa por el empleador, en la medida que constituya un mayor ingreso para el trabajador y sea de su libre disposición, constituye remuneración indirecta a favor del trabajador por la prestación de sus servicios. Por ello, deberá ser tomada en cuenta para el cálculo de sus beneficios sociales.

[Ver Casación.](#)

Tribunal Constitucional precisa que no puede sancionarse a trabajadores que rehúsen laborar en feriados.

El Tribunal Constitucional a través de la Sentencia emitida en el Exp. Nro. 04539-2012-PA/TC, ha establecido que el empleador no puede sancionar a sus empleados que se nieguen a trabajar en un día feriado no laborable ni amenazarlos con aplicarles suspensión sin goce de haber o el despido.

En ese sentido, declaró como un estado de cosas inconstitucional a favor de los trabajadores de una institución Estado, el hecho de trabajar en un día de feriado nacional no laborable o que no hayan podido ejercer su derecho al descanso físico en un feriado no laborable sin ser sancionados.

[Ver Sentencia.](#)



Faltamiento de palabra a través de Facebook constituye falta grave.

La Corte Suprema mediante Casación Nro. 19856-2016-Lima-Este, al analizar un caso sobre Nulidad de Despido, señaló que se había acreditado que la imputación de cargos efectuada en contra el trabajador, está relacionada con el faltamiento de palabra verbal o escrita realizado por el demandante desde su cuenta personal de red social “facebook” en contra de un Supervisor de la empleadora.

Precisó, que con dicha publicación la empleadora ha cumplido con acreditar los hechos, el mismo que se encuentra configurado como falta grave, al haber infringido los deberes esenciales que emanan de un contrato de trabajo, establecido en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

[Ver Casación](#)

Tribunal Constitucional precisa que las empresas no están obligadas a revelar las herramientas de medición de sus objetivos y productividad.

El Tribunal Constitucional a través de la sentencia emitida en el Exp. Nro. 08070-2013-PHD/TC, precisó que ni el derecho de acceso a la información pública ni el derecho a la autodeterminación informativa protegen la voluntad de los trabajadores de una empresa de conocer las variables y los indicadores con los que esta medirá sus objetivos y su productividad.

Es decir, de acuerdo con dicha sentencia del Tribunal Constitucional, los trabajadores de una empresa no pueden acudir al proceso de hábeas data para conocer las variables e indicadores con que se medirán los objetivos y la productividad de la empresa para la que trabajan.

[Ver Sentencia.](#)



EQUIPO LABORAL

Fernán Altuve-Febres.

Yessenia Paredes.

Felipe Chirinos.

Inés Hidalgo.

Jonathan Zuta.

Anthony Escobedo.

Sheila Ninayahuar.

Eduardo Linares.

Si desea contactar a los miembros del equipo laboral, por favor haga clic [aquí](#).

Debemos indicar, que el contenido del presente informativo está referido a la descripción objetiva de disposiciones legales, informes gubernamentales, jurisprudencia de organismos jurisdiccionales y noticias vinculadas sobre materia laboral. No comprende la opinión que ONTIER PERÚ tiene respecto de los mismos, por lo que no puede ser considerado como una fuente de interpretación o absolución de consultas.

Edificio Capital Golf

Av. Circunvalación del Club Golf Los Incas No. 154 | Oficina No. 202

Lima 15023 - Perú (Ex. Av. Javier Prado Este No. 4990)

Teléfonos (+511) 3992100



ONTIER