

**Estudio
Echecopar.**

Asociado a Baker & McKenzie International

Precedentes vinculantes del Tribunal de Fiscalización Laboral vs. Plenos Jurisdiccionales y criterios judiciales de la Corte Suprema

Mónica Pizarro Díaz



Agenda

1

Necesidad de procedimiento sancionador

2

Discriminación salarial

3

Tiempo para cambio de vestimenta

4

Registro de asistencia

5

Contratación a plazo fijo

6

Vacaciones

1

Necesidad de procedimiento sancionador

Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 002-2023-SUNAFIL/TFL

Antecedentes

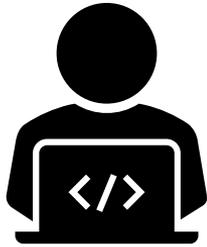
El Tribunal de Fiscalización Laboral advierte la necesidad de establecer criterios que garanticen la uniformidad de i) la aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral a los casos concretos, y ii) de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo.

Se adopta el presente Acuerdo Plenario con la finalidad de incorporar un conjunto de criterios cuya observancia y aplicación resulta obligatoria a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección de Trabajo respecto de los siguientes temas: (i) Casilla electrónica; (ii) **Medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo**; (iii) La prueba producida por el empleador y su valoración.

- Sobre las medidas disciplinarias y la dignidad en el trabajo, se establece que el derecho del empleador a reglamentar las labores, dictar ordenes, y sancionar, debe ejercerse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley, la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias; y b) el principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias.
- Por ello, **se concluye la existencia de actos de hostilidad cuando se despliegan medidas disciplinarias contra trabajadores sin haberse seguido un procedimiento que cumpla con los derechos fundamentales a la defensa, al debido proceso o a la prueba**, derechos constitucionales que deben tener plena vigencia en la relación de trabajo, conforme con el tercer párrafo del Artículo 23 de la Constitución.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 4494-2019-Lima



Antecedentes

- La Sala Superior había confirmado la apelada (fundada) afirmando que se vulneró el debido proceso, ya que se sancionó a la trabajadora, sin darle oportunidad a que presente sus descargos.
- La empresa demandada interpuso recurso de casación. Se declaró procedente por la causal infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9 de la LPCL:
 - El artículo 9 establece la facultad del empleador para aplicar sanciones o medidas disciplinarias, mas no establece un procedimiento para la aplicación de una medida disciplinaria
- La Sala Suprema concluyó que no hubo interpretación errónea, pues dicha norma establece la facultad de dirección de la empresa; sin embargo, ella no debe ser ejercida de manera indiscriminada o irrazonable.
- En consecuencia, se debe seguir un debido procedimiento. Si bien, no está establecido taxativamente, debe equipararse al fijado para el despido, ya que se estaría vulnerando el derecho a la comunicación previa de la infracción, el cual forma parte del derecho de defensa del trabajador dentro de un procedimiento disciplinario.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 21334-2022-AREQUIPA

- La empresa demandada interpone recurso de casación. Señala que habría vicios en la motivación, en tanto esta sería aparente. Sostiene que el único sustento para la decisión de la Sala Superior habría sido que: *“En el caso de autos, al demandante no se le ha comunicado previamente sobre la supuesta infracción cometida, impidiendo así que ejerza su derecho de defensa”*.
- La Sala Suprema coincide con la recurrente puesto que considera que la Sala Superior **“no fundamenta las razones jurídicas por las que obliga al empleador a efectuar una comunicación al demandante de las imputaciones objeto de sanción disciplinaria ni mucho menos la obligación de concederle cierto plazo para presentar sus descargos”**. Incluso, recalca que **“tampoco ha establecido los fundamentos por los que la Casación Nro. 4494-2019-LIMA debiera considerarse precedente vinculante o doctrina jurisprudencial a efectos que pueda aplicarse al caso en concreto”**.



En este caso se consideró **un razonamiento insuficiente anular la sanción laboral por el solo hecho de no otorgarse plazo para los descargos**, lo cual devendría en no considerar esto último como una obligación en sí misma.

X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional



Procedimiento disciplinario

- No es obligatorio que el empleador cuente con un procedimiento preestablecido para aplicar sanciones distintas del despido.
- Sin embargo, en el marco del procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido, el empleador debe garantizar desde el inicio el derecho de defensa del trabajador. Esto implica:
 - Precisar las faltas atribuidas.
 - Informar del sustento probatorio correspondiente
 - Dar un plazo prudencial para absolver imputación.

2

Discriminación Salarial

Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 014-2023-SUNAFIL/TFL

Antecedentes

La Sala se pronuncia tras el recurso de revisión interpuesto por una empresa del Estado a la que se impusieron infracciones muy graves por, entre otros, realizar actos de discriminación remunerativa en perjuicio de la trabajadora denunciante.

- La actuación de la fiscalización laboral y de los órganos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo debe orientarse especialmente a la determinación y sanción de los tratos discriminatorios basados en motivos prohibidos por factores sociohistóricos, como son el género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento **o cualquier otra condición semejante.**

“conforme a la redacción del inciso 2 del artículo 2 de la Constitución y del numeral 1.1 del artículo 1 del Convenio No 111 de la OIT, existe un numerus apertus o cláusula abierta, cuando refieren a comportamientos fundados en “cualquier otra índole” / “cualquier otra distinción”, respectivamente”.

- Precisa, además, que la lesión al principio-derecho de igualdad, referido al comportamiento de diferenciación que se sustenta en la expresión “cualquier otra índole”, no implica que cualquier otro acto de diferenciación configure un acto de discriminación reprochable por nuestro ordenamiento jurídico. **Solo cuando la desigualdad de trato no pueda ser considerada razonable ni proporcional, estaremos ante una discriminación.**
- *“la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto”.*

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 6783-2018 LIMA ESTE

- Mediante el Convenio Colectivo se establecieron una serie de beneficios en favor de los trabajadores de la emplazada, que tienen como favorecidos a sus operarios por el sólo hecho de tener mayor antigüedad en el cargo, como son los conceptos de quinquenios.
- De acuerdo con el criterio de la Corte, habiendo contado con la conformidad del Sindicato de Trabajadores, esta diferenciación no constituye actos de discriminación laboral, sino el reconocimiento a la trayectoria laboral de los trabajadores.
- De esta manera, no se trató de una clasificación salarial basada en la antigüedad y los años de servicios que significara una práctica discriminatoria o segregacionista, sino la adopción de una política empresarial que contó, en su debida oportunidad, con la anuencia del Sindicato de Trabajadores de Backus, quienes han suscrito los convenios colectivos en mención.
- Se concluye que las diferencias que existen entre el salario entre los trabajadores se justifican en criterios objetivos que desvirtúan la existencia de discriminación salarial.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 24071-2019 LA LIBERTAD

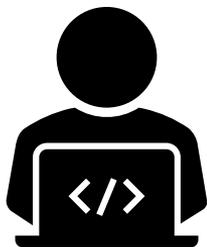
- La empresa demandada interpuso recurso de casación alegando que en la interpretación efectuada se desconoció que en el ámbito laboral un criterio objetivo y válido para el establecimiento de una diferenciación salarial puede ser la antigüedad de los trabajadores. Teniendo en cuenta que el vínculo laboral de la trabajadora demandante es menos antiguo en comparación con las trabajadoras cuya remuneración se pretende homologar, la diferencia remunerativa resultaría válida.
- La Sala Suprema confirma la decisión de segunda instancia por considerar que **la mayor antigüedad laboral no constituiría razón suficiente para justificar un trato remunerativo diferenciado basado en causas objetivas y razonables**, pues resulta necesario remitirse a otros factores determinantes que se relacionan con el factor de la antigüedad, como por ejemplo, la evolución o progresión en la carrera dentro de la empresa y las funciones, cargos y responsabilidades desempeñadas.
- A criterio de la Corte no se consideró a la antigüedad como factor de diferenciación, en tanto de la revisión de las boletas de pago de las trabajadoras cuya homologación se pretendía, no se evidencia que se les otorgue algún concepto o complemento remunerativo que esté referido al criterio de la antigüedad
- La Sala Suprema concluyó en el caso particular que no existía justificación válida para el trato remunerativo diferenciado para con la actora en relación con las demás trabajadoras, por lo que declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada.

3

Tiempo para cambio de vestimenta

Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 016-2023-SUNAFIL/TFL



Antecedentes

- La Sala se pronuncia ante el recurso de revisión interpuesto por una empresa a la que se impuso una multa por no considerar como parte de la jornada de trabajo el tiempo utilizado por los trabajadores para cambiarse de ropa de calle al uniforme de trabajo, al inicio de las labores, ni el correspondiente al cambio de uniforme por la ropa de calle al término de la labor. Ello a razón de la denuncia interpuesta por el Sindicato de la corporación.
- La empresa impugnante sostiene que en su Reglamento Interno de Trabajo dispone expresamente que el tiempo que conlleva a los trabajadores colocarse su vestimenta de trabajo no sería considerado dentro de su horario de trabajo.

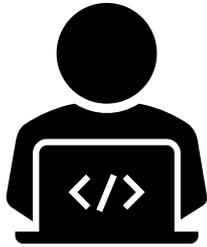
Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 016-2023-SUNAFIL/TFL

- A criterio de la Sala, en tanto se evidencia que el RIT dispone un comportamiento (“vestir el uniforme de trabajo”) como condición para el registro del ingreso y la salida del centro de trabajo, **no se trataría de un acto preparatorio para la puesta a disposición, sino un acto comprendido dentro de los márgenes del poder de dirección y de la subordinación jurídica.**
- Se fundamenta, además, en que el artículo 7 del Decreto Supremo No 004-2006-TR es claro al establecer que el **ingreso previo como la permanencia en el centro de trabajo presuntivamente se debe considerar como una adición al tiempo de trabajo pactado.**
- La Sala considera que el tiempo utilizado para el cambio de uniforme de trabajo o para la colocación de los elementos de seguridad -requeridos para el cumplimiento de las funciones del trabajador y las labores que estos realizan en el centro laboral-formarían parte de la jornada de trabajo cuando constituyan una obligación para el trabajador, “en virtud de alguna o algunas de las siguientes causas:
 - a) Que el uso de tales implementos obedezca a una obligación consignada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, política escrita o a través de una orden verbalmente impartida.
 - b) Que el uso del uniforme de trabajo sea exigido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes, etc.
 - c) Que se puedan desplegar medidas disciplinarias con relación al comportamiento consistente en registrar el tiempo de trabajo ya portando el uniforme de trabajo”.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014



Antecedentes

- El Sindicato demandante solicita la nulidad de una serie de artículos del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada.
- En primera instancia se declara fundada en parte la demanda, declarando nulos algunos de los artículos sobre los que se solicitó la nulidad. La Sala Superior confirmó la Sentencia de primera instancia en el extremo de determinados artículos, manteniendo la nulidad del Artículo 34 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual prescribe que el tiempo utilizado para el cambio de ropa no es considerado como sobretiempo.
- La empresa interpone recurso de casación. Respecto del referido artículo, la empresa alega que la Sala Superior interpretó de forma errónea el Artículo 25 de la Constitución.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 9387-2014

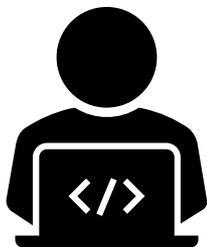
- La Sala Suprema sostiene que del RIT se extrae que la empresa recurrente pretende que los trabajadores ingresen al centro de trabajo minutos antes de su horario regular y salgan minutos después de su hora de salida a fin de realizar su cambio de vestimenta. La Sala toma lo dispuesto en la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo para sustentar que nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, pues de lo contrario el tiempo trabajado que exceda la jornada diaria o semanal se considerará sobretiempo y deberá ser remunerado.
- **Así, se concluye que el tiempo que el trabajador utiliza para cambiarse de ropa, cuando la labor así lo exige, debe incluirse dentro de la jornada de trabajo.** Ello a razón de que “el trabajador ya ingresó al centro laboral a trabajar y está a disposición del empleador, no siendo justificable legal desconocer dicho lapso de la jornada ordinaria de trabajo”.
- De ahí que la causal invocada por la recurrente es declarada infundada.

4

Registro de asistencia

Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 010-2023-SUNAFIL/TFL



Antecedentes

- La Sala se pronuncia ante el recurso de revisión interpuesto por una empresa tras haberle sido impuestas dos multas por no cumplir con exhibir el registro de control de asistencia y no acreditar el registro de trabajadores en planilla de remuneraciones.
- Sobre el registro de control de asistencia, en el caso particular se narra que los inspectores fueron atendidos en su segunda visita por la responsable de Almacén y Control de Personal de la empresa inspeccionada. Cuando le fue solicitado el registro de asistencia, la encargada exhibió un cuaderno de tareo.

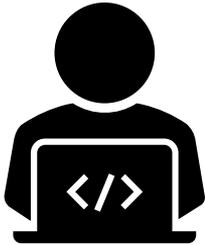
Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 010-2023-SUNAFIL/TFL

- Al respecto, la Sala fija como precedente vinculante el fundamento 6.20, en el que se determina que **el registro de asistencia es aquel que conforme con el Artículo 3 del Decreto Supremo No 004-2006-TR, “puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida”**.
- Se precisa que **no contar con el registro de control de asistencia constituye una infracción de carácter insubsanable**, pues no es posible retrotraerse el tiempo registrado, ni el tiempo que se hubiere trabajado sin haberse registrado, a una verdad comprobable.
- La Sala enfatiza que la finalidad del Registro de Control de Asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores. Además, sirve para llevar la contabilidad de las labores en horas extras a la jornada de trabajo, las cuales deben, por ley, ser remuneradas por los empleadores. Para dichos efectos, se detalla que el Registro debe contener la siguiente información mínima: “Nombre, denominación o razón social del empleador; Número de Registro único de Contribuyentes del empleador; Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador; Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo; las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo”.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 21851-2017-LA LIBERTAD



Antecedentes

- Conforme consta en el escrito de demanda, el demandante solicitó el pago de beneficios sociales por la suma de S/ 355,708.79 más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.
- En primera instancia la demanda fue declarada fundada en parte en tanto se consideró que el régimen laboral del actor es el de la actividad privada, por lo que se debe pagar el reintegro de los beneficios sociales correspondientes, así como el reintegro de las horas extras en razón de horas diarias y su incidencia respectiva por el periodo demandado.
- En segunda instancia se confirmó la Sentencia apelada atendiendo a la inobservancia de lo prescrito en la norma por parte de la entidad empleada. Ello bajo el fundamento de que es deber de la demandada cumplir con sus obligaciones laborales, esto es: llevar un control de asistencia de los trabajadores y presentarlo en el proceso, lo cual no fue realizado.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 21851-2017-LA LIBERTAD

- La Sala Suprema advierte que la Sala Superior, en aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, reconoce el pago de horas extras a razón de la insuficiencia probatoria de la demandada para acreditar el registro y control de asistencia del actor por el periodo de 1991 a 2014. Tanto es así que la Sala Superior precisó que, si bien la demandada acompaña los registros por el periodo de 2009 a 2014, los mismos no generan credibilidad ni convicción en razón de que en ellos no se advierte al detalle la hora de ingreso y salida, ni tampoco figura la firma del demandante.

- Así, la Sala expone que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo a través de medios técnicos o manuales. Al respecto, **el Decreto Supremo N° 004-2006-TR precisa que se deben conservar los registros de asistencia hasta por 5 años de ser generados.**

- Por ello, en el caso particular se divide el tiempo laborado del actor en dos periodos:
 - Con relación al periodo que va de 1991 hasta marzo de 2009, **sería un error pretender la exigencia de la carga de la prueba de parte del empleador, pues este no se encuentra en la obligación de presentar los registros de asistencia correspondientes por haber transcurrido el plazo que establece la norma.** De ahí que en dicho extremo se declara fundado el recurso de casación.

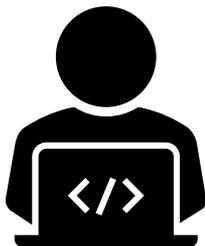
 - Respecto del segundo periodo, sin embargo, en tanto la parte demandada cumplió en forma deficiente con la obligación de acreditar la jornada real del trabajador, se declara infundado el recurso de casación.

5

Contratación a plazo fijo

Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 015-2023-SUNAFIL/TFL



Antecedentes

- La Sala se pronuncia ante el recurso de revisión presentado por una empresa sancionada por la utilización fraudulenta de contratos de plazo determinado, lo cual ocasiona su desnaturalización.
- La empresa inspeccionada sostiene que exhibió documentales que justifican el incremento por nueva actividad, como consecuencia de la apertura de un nuevo local, junto con su respectivo contrato de arrendamiento, siendo ello a su criterio una causa válida y objetiva para la contratación temporal y, por tanto, cumplió con subsanar la infracción.
- Asimismo, señala que se le ha exigido el cumplimiento de requisitos que no han sido contemplados por la ley. Argumenta que es recién en sede judicial, por ejemplo, que se le exige al empleador acreditar la existencia de tales causas, mas este no está legalmente obligado a consignar todas las causas de forma detallada desde el contrato inicial. También precisa que respecto de 8 trabajadores se suscribieron adendas a sus contratos, en los que se especificó la causa objetiva de contratación bajo modalidad.

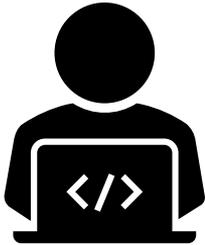
Criterio de SUNAFIL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA No 015-2023-SUNAFIL/TFL

- La Sala fija como precedente vinculante que **los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo primigenio**. Lo contrario implica la configuración de un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a plazo determinado. En tal sentido, la celebración de una adenda, prórroga, renovación o similar documento contractual no puede entenderse como un mecanismo de subsanación ante la **ausencia de la declaración de la causa objetiva o de falta de explicación adecuada o suficiente que haya debido establecerse en el primer contrato sujeto a modalidad**.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 24819-2017



Antecedentes

- El demandante pretende que se declare la desnaturalización de los Contratos de Trabajo Modales para Servicios Específico que suscribió con la demandada y que se ordene su reposición por despido incausado.
- En primera instancia se declara fundada la demanda, en tanto, si bien la demandada cumplió con establecer la causa objetiva de contratación, no la respaldó a través de medios de prueba directos o indirectos, demostrando que la causa objetiva era real.
- La segunda instancia confirmó la Sentencia pues se consideró que la demandada no cumplió con consignar el objeto de la contratación al no precisar la causa que justifique la necesidad del tipo de contrato.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 24819-2017

- El empleador ha pretendido justificar la celebración de un contrato de trabajo modal para servicio específico, consignando como causa objetiva que requiere tener los servicios del trabajador demandante para cubrir la mano de obra extraordinaria motivada por los pedidos y contratos firmados con su cliente.
- Para el Tribunal Supremo, esta sería una afirmación genérica, siendo lo objetivo que el contrato se diseñó en este caso para atender actividades de naturaleza permanente, propias de la actividad principal de la empresa demandada, lo que en el caso concreto no puede servir de causa objetiva justificante. La Sala determina, por tanto, que **se produce la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad cuando la causa objetiva es genérica.**
- En ese sentido, concluye que respecto a la exigencia de consignar las causas objetivas y concretas que motivan la contratación, se debe tener en cuenta que estas se justifican en razón al principio de causalidad que rige estos contratos, de tal manera que se requiere **anotar en estos contratos las circunstancias en atención a las cuales se justifica su celebración.**

Criterio del Tribunal Constitucional

EXP. N° 02766-2010-PA/TC.



¿Contradicción?

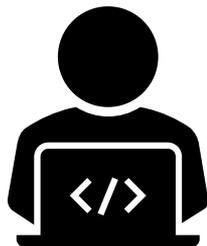
- La conclusión a la que arriba el Colegiado Supremo entra en aparente contradicción con lo expresado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 02766-2010-PA/TC. En el caso, para el Tribunal sería **suficiente limitarse a constar la causa objetiva que justifica la contratación temporal**. En esa línea, y en la medida que el demandante no cumplió con “acreditar fehacientemente que la emplazada lo hubiese contratado de manera temporal para encubrir una relación laboral que por la naturaleza de los servicios prestados corresponda a una actividad permanente”, en el caso **no sería posible advertir la vulneración del derecho al trabajo del demandante**.

6

Vacaciones

Criterio de SUNAFIL (NO es Precedente Vinculante)

RESOLUCIÓN N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA



Antecedentes

- La Sala se pronuncia frente al recurso de revisión presentado a razón de la imposición de una multa por una infracción muy grave a razón de no pagar y otorgar descanso vacacional.
- Para la impugnante la imputación no tendría sustento ya que cumplió con otorgar este derecho a favor de la trabajadora, conforme pretendió acreditar mediante una conversación virtual en la que esta reconoce que no tiene vacaciones pendientes de goce. Dicha prueba es considerada insuficiente, pues no evidenció algún elemento probatorio adicional que detalle el goce de vacaciones.

Criterio de SUNAFIL (NO es Precedente Vinculante)

RESOLUCIÓN N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

- El Tribunal observa como un defecto en el Acta de Infracción el que, en relación con los descansos vacacionales no otorgados oportunamente, no se precisa que este incumplimiento sería de carácter insubsanable, dado que, como prevé el artículo 23 del Decreto Legislativo No 713, este descanso debe ser otorgado dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, siendo que esta oportunidad no puede retrotraerse por tratarse de un imposible fáctico.
- Así, se establece un nuevo criterio, que si bien **no es vinculante**, fija una nueva postura del tribunal respecto del pago de la indemnización vacacional, según el cual **deducir que existe subsanación de una infracción por falta de otorgamiento del descanso vacacional con el pago de remuneraciones vacacionales y de la indemnización vacacional no resultaría concordante con nuestro sistema jurídico**, pues establecería una equiparación injustificada de los conceptos económicos pagaderos en la relación de trabajo y el tiempo de trabajo; cuestiones de naturaleza jurídica diferente. Asimismo, se considera que dicha interpretación contravendría lo previsto en el Artículo 49 del RLGIT, en torno a la calificación de una infracción como subsanable o no.
- Para el Colegiado, bajo esta lectura equivocada se pretendería subsanar el efecto de la falta de descanso vacacional con una prestación económica derivada de tal regulación, inclusive estando pendiente el cumplimiento del pago del componente de la indemnización vacacional.

Criterio de SUNAFIL (NO es Precedente Vinculante)

RESOLUCIÓN N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA

- El Tribunal considera que dicho criterio no guarda conformidad con la finalidad de la normativa sociolaboral que regula el otorgamiento oportuno del descanso vacacional, en vista de que esta apunta a facilitar un período de tiempo de descanso oportuno para permitir la recuperación física y psíquica del trabajador, como también el que pueda disfrutar de períodos de ocio y esparcimiento. En ese sentido, **el pago de la remuneración vacacional y de la indemnización vacacional no reemplazan el otorgamiento inoportuno del descanso físico vacacional.**
- Por lo expuesto el Tribunal concluye que para efectos de la medida inspectiva de requerimiento, debió analizarse dicho supuesto y requerir solo las infracciones que son materia de subsanación, dejando constancia de los actos insubsanables.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 2170-2003-LIMA

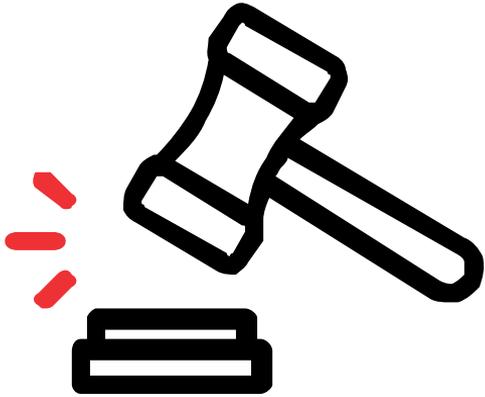
Antecedentes

En este caso la recurrente interpone recurso de casación la Sentencia emitida en segunda instancia por, entre otros, interpretar erróneamente el Artículo 23 del Decreto Legislativo 713 en relación al pago de indemnización vacacional especial, argumentando que es un error ordenar el pago de una indemnización sustentada en dicha norma por cuanto esta contempla dicho derecho para los casos en los que el empleador no conceda al trabajador el descanso vacacional, y no para los supuestos en los que este es concedido y efectivizado aún después de vencido el año siguiente de adquirido el derecho.

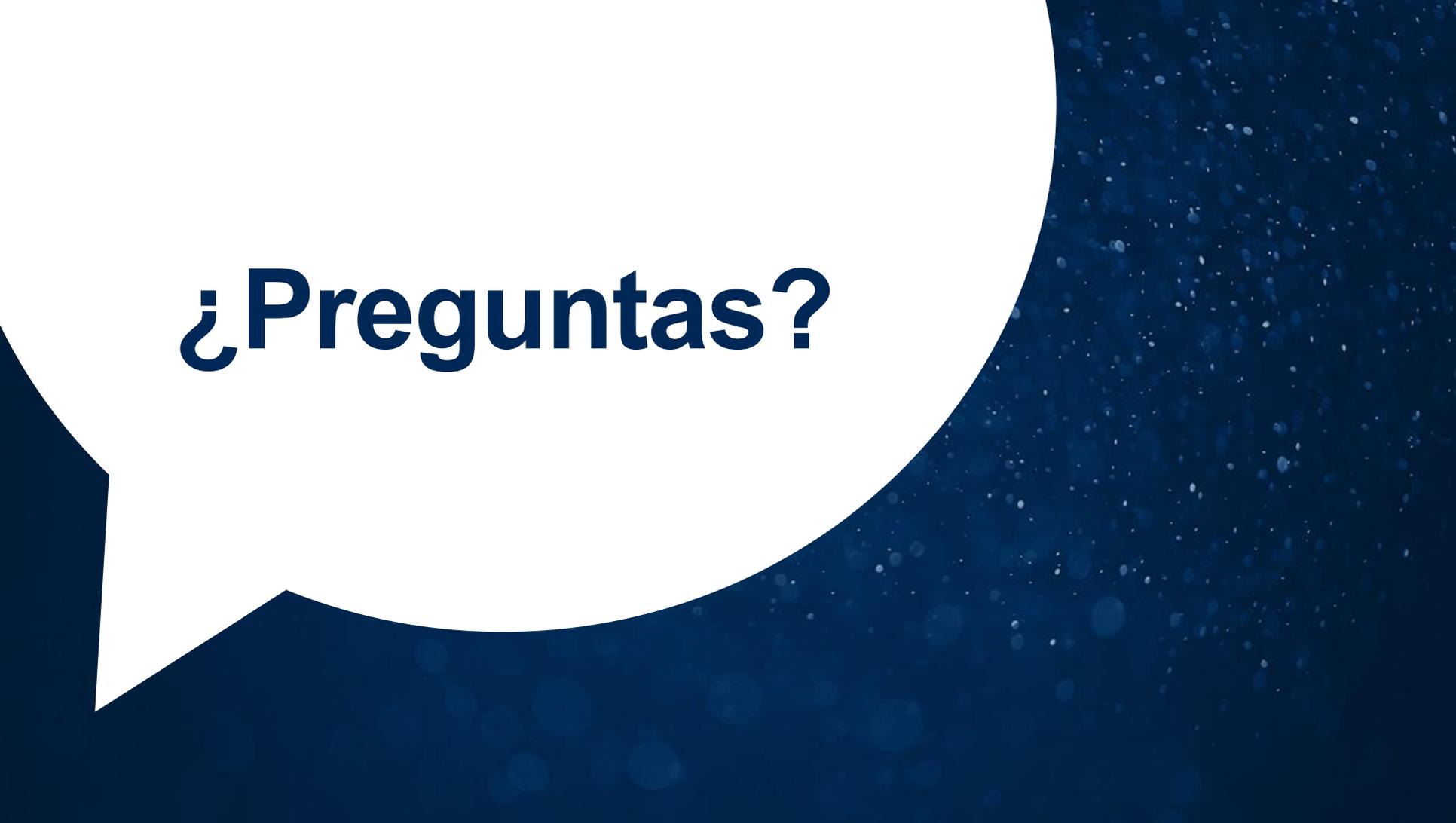
- La Sala puntualiza que la norma en mención **sanciona el incumplimiento** del empleador de no conceder el descanso físico vacacional al trabajador en la oportunidad señalada por ley. Siendo así, **aun otorgando el descanso físico fuera del plazo, el empleador no se libera del pago de la indemnización**. La esencia del pago indemnizatorio es, pues, **reparar al trabajador por su incumplimiento**.

Criterio Judicial de la Corte Suprema

CASACIÓN LABORAL N° 2170-2003-LIMA



- Justamente porque resulta imposible retrotraernos a la oportunidad dada por ley para que el trabajador goce sus vacaciones, **el ordenamiento ya prevé la vía idónea para sancionar al empleador por su incumplimiento.** De ahí que para la norma no resulte trascendente, ni mucho menos exigible, que el empleador, además de asumir la sanción contemplada, deba otorgar aun inoportunamente el descanso vacacional.



¿Preguntas?

Estudio Echecopar.

Asociado a Baker & McKenzie International

Estudio Echecopar asociado a Baker & McKenzie International, una firma de abogados global de la que forman parte firmas de abogados en todo el mundo. De acuerdo con la terminología comúnmente usada en organizaciones de prestación de servicios profesionales, el término "Socio" se refiere a aquellas personas que son socios o equivalentes a socios de dichas organizaciones. Asimismo, el término "oficina" se refiere a cualquier oficina de dichas firmas de abogados.

© 2022 Estudio Echecopar

bakermckenzie.com