

A modern office interior with a blurred background showing people working at desks and walking. The office has a high ceiling with exposed pipes and industrial-style pendant lights. A staircase is visible on the right side. The overall atmosphere is professional and dynamic.

CRITERIOS ADOPTADOS EN EL II PLENO JURISDICCIONAL DISTRITAL EN MATERIA LABORAL Y PROCESAL LABORAL

Introducción

En el desarrollo de las funciones judiciales, es común que los jueces tengan posiciones y/o criterios distintos respecto a la interpretación de la legislación nacional, generando ello la emisión de pronunciamientos contradictorios en distintas sedes judiciales.

En el marco de ello, en el ámbito nacional se desarrollan los denominados Plenos Jurisdiccionales, en virtud de los cuales se facilita un espacio a los magistrados para la discusión y debate sobre dichas materias que generan interpretaciones contradictorias. Lo indicado con la finalidad de adoptar un criterio definitivo para la materia controvertida y uniformizar las decisiones judiciales que fueren a ser emitidas a futuro.

Lo expuesto permite el fortalecimiento del sistema jurídico, a su vez que evita supuestos de incertidumbre por parte de aquellos interesados en acudir a este sistema en búsqueda de justicia.

Al respecto, el día 9 de octubre de 2020 se llevó a cabo el II Pleno Jurisdiccional Distrital en materia laboral y procesal laboral de Lima, con la finalidad de tratar, entre otros, los siguientes temas controvertidos:

- ▶ La validez constitucional del daño punitivo dentro del proceso ordinario laboral.
- ▶ Deducciones realizadas por el empleador dentro de la etapa de ejecución de la sentencia, a pesar de no contar con una calificación dentro del proceso.
- ▶ La reposición laboral de las trabajadoras gestantes que ostentan cargo de confianza.
- ▶ La carga de la prueba dinámica dentro de la determinación de horas extras, cuando se aprecie falta de colaboración de la actividad probatoria por parte de los empleadores.

En las líneas siguientes se procede a brindarles las cuestiones controvertidas en cada uno de estos temas, así como el criterio final adoptado por los magistrados participantes del pleno.



Criterios adoptados

LA VALIDEZ CONSTITUCIONAL DEL DAÑO PUNITIVO DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL

A. CUESTIÓN CONTROVERTIDA

En el año 2017, se publicó el V Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional, a través del cual, entre otros, se precisó que en caso se reconozca en la vía judicial a un trabajador un monto indemnizatorio por daños y perjuicios, a causa de un despido incausado o fraudulento, se ordenará además el pago de una suma por daños punitivos.

B. CRITERIO ADOPTADO

Contradiendo lo establecido en Pleno Jurisdiccional referido, se ha establecido que legalmente no es posible implementar el reconocimiento de daños punitivos derivados de indemnizaciones por daños y perjuicios, sujetos a los despidos incausados y fraudulentos.

Lo expuesto por cuanto la figura de daños punitivos no cuenta con sustento legal alguno.

DEDUCCIONES REALIZADAS POR EL EMPLEADOR DENTRO DE LA ETAPA DE EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA, A PESAR DE NO CONTAR CON UNA CALIFICACIÓN DENTRO DEL PROCESO

A. CUESTIÓN CONTROVERTIDA

De acuerdo con lo establecido en su oportunidad por el Tribunal Constitucional, en caso un empleador sea requerido judicialmente al pago de una determinada cantidad de dinero a favor de un trabajador por concepto, por ejemplo, de beneficios sociales, dicho empleador deberá realizar el pago íntegro de ello sin aplicar deducción alguna, sea por retenciones por concepto de aporte a las Administradoras de Fondos de Pensiones, comisiones e impuesto a la renta.

Ello salvo que la sentencia judicial ordene expresamente se efectúe los descuentos de Ley que correspondan.

B. CRITERIO ADOPTADO

Se ha dispuesto que las entidades empleadoras se encuentran plenamente facultadas de efectuar deducciones legales en la etapa de ejecución de sentencia, aun cuando no cuenten con una autorización expresa dentro del proceso.

LA REPOSICIÓN LABORAL DE LAS TRABAJADORAS GESTANTES QUE OSTENTAN CARGO DE CONFIANZA

A. CUESTIÓN CONTROVERTIDA

De acuerdo con diversa jurisprudencia, los trabajadores que tengan un cargo de confianza no tienen derecho a la reposición a su puesto de trabajo.

B. CRITERIO ADOPTADO

Se ha establecido que sí procede la reposición laboral de la madre gestante que ostenta un cargo de confianza.

Lo expuesto en tanto que, independientemente del tipo de cargo que ostenten, las madres gestantes y aquellas que se encuentren en período de lactancia de su menor recién nacido, gozan de protección legislativa especial.

LA CARGA DE LA PRUEBA DINÁMICA DENTRO DE LA DETERMINACIÓN DE HORAS EXTRAS, CUANDO SE APRECIE FALTA DE COLABORACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

A. CUESTIÓN CONTROVERTIDA

Existe diversa jurisprudencia respecto al reconocimiento de horas extras en el marco de un proceso laboral.

Por una parte, se ha establecido que corresponde al trabajador demostrar que efectivamente realizó horas extras. Por otro lado, contrario a ello, existen otros pronunciamientos que disponen que corresponde a las entidades empleadoras refutar y demostrar que los trabajadores no realizaron dichas horas extras, no siendo necesario que estos últimos demuestren ello.

B. CRITERIO ADOPTADO

Se ha dejado por sentado que la carga de la prueba en la jornada de sobretiempo se revierte a la entidad empleadora si es que esta no cumple con exhibir el Libro de Control de Asistencia o cualquier documento que la sustituya.

En ese orden de ideas, en caso que la entidad empleadora se niegue a exhibir el control de asistencia del trabajador demandante, se tendrá por cierto la existencia de horas extras que dicho trabajador pudiere haber aducido, correspondiendo a la entidad empleadora probar la inexistencia de tal sobretiempo.

PARA MAYOR INFORMACIÓN:



CARINA DÁVILA
Gerente Legal
cdavila@bdo.com.pe



ANDRES FASSIOLI
Asesor Legal
afassio@bdo.com.pe

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente; sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Outsourcing S.A.C. para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Outsourcing S.A.C., sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella. Cualquier uso de esta publicación o dependencia de ella para cualquier propósito o en cualquier contexto es bajo su propio riesgo, sin ningún derecho de recurso contra BDO Outsourcing S.A.C. o cualquiera de sus socios, empleados o agentes.

BDO Outsourcing S.A.C., una sociedad anónima cerrada peruana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © Diciembre 2020, BDO Outsourcing S.A.C. Todos los derechos reservados. Publicado en Perú.

www.bdo.com.pe



AUDITORÍA | TAX & LEGAL | CONSULTORÍA DE NEGOCIOS | OUTSOURCING