OSTERLING ABOGADOS

ALERTA LABORAL

Corte Suprema: El despido debe observar el Principio de Inmediatez para su validez

Casación Laboral Nº 2756-2022 LA LIBERTAD

- Antecedentes
- Análisis de la Corte Suprema
- ¿Qué deben tener en cuenta los empleadores?

ALERTA LABORAL

Corte Suprema: El despido debe observar el Principio de Inmediatez para su validez

Antecedentes:

En el presente caso, una trabajadora que fue despedida por la comisión de faltas graves interpone una demanda contra su ex empleador, solicitando la reposición por despido lesivo de derechos fundamentales, así como el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios. Tanto en primera como en segunda instancia, se declaró fundada la demanda, al concluirse la vulneración del Principio de Inmediatez, pues transcurrieron varios meses desde que la empresa conoció de las faltas.

El empleador interpone recurso de casación, y sustenta que se interpretó erróneamente el artículo 31° del T.U.O. del D. Leg. N° 728, que regula que el despido debe observar el Principio de Inmediatez. Al respecto, el empleador sustenta que la decisión de la Sala no toma en cuenta lo que constituyen las etapas de cognición y volición (propias de la determinación, investigación y aplicación de una sanción laboral). En ese sentido, cuestiona que se haya considerado que el despido debió ser instantáneo, sin tomar en cuenta la complejidad de la organización.

Análisis de la Corte Suprema:

La Corte señala que el Principio de Inmediatez supone que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida. Al respecto, precisa que, si bien no hay parámetros temporales exactos, este plazo no debe ser muy prolongado, pues no se puede mantener al trabajador en una continua responsabilidad por infracciones pasadas.

OSTERLING ABOGADOS

Asimismo, la Corte resalta que la inobservancia del Principio de Inmediatez en un despido no es una simple omisión formal o procedimental, ya que representa una afectación directa al principio de causalidad del despido.

Al resolver el caso concreto, la Corte concluye que no hubo un plazo prudencial entre la comisión de las faltas graves y el despido, pues desde que el empleador tomó conocimiento de las faltas graves imputadas hasta que efectuó la imputación y el posterior despido transcurrieron tres meses y doce días. En tal sentido, se determina que se inobservó el Principio de Inmediatez, por lo que se declara infundado el recurso planteado por el empleador.

A tener en cuenta:

En los procesos de despido por falta grave, el empleador tiene la carga de demostrar no solo la comisión de la falta grave atribuida al trabajador, sino también que actuó conforme al Principio de Inmediatez. Ello no quiere decir que el procedimiento de despido se inicie de forma instantánea, pero el empleador debe estar en capacidad de justificar las razones de una eventual demora (por ejemplo, que existió un procedimiento de investigación interna).

En cualquier caso, el plazo siempre debe estar de acuerdo con parámetros de razonabilidad. La omisión de esta exigencia puede ser interpretada como una tácita condonación de la alta, lo que conlleva a la invalidez del despido.

OSTERLING ABOGADOS

ALERTA LABORAL

Corte Suprema: El despido debe observar el Principio de Inmediatez para su validez

De no respetarse este principio, en vía judicial podría ordenarse el pago de una indemnización por despido arbitrario o la reposición del trabajador. Asimismo, el trabajador podría reclamar indemnizaciones por daños y perjuicios (lucro cesante, daño moral, daño emergente).

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:

Ary Alcántara
aalcantara@osterlingfirm.com

Joyce Cieza
jcieza@osterlingfirm.com

Patricia Medina
lmedina@osterlingfirm.com

Sonia Alcántara
salcantara@osterlingfirm.com

Fernanda Monty
fmonty@osterlingfirm.com

Hanae Nakaya
hnakaya@osterlingfirm.com

OSTERLING ABOGADOS