



Webinar: “Gestión sin riesgos: desmontando creencias laborales que derivan en contingencias legales”

¿DE QUÉ TRATA EL PRESENTE CASO?



CREENCIA

“No puedo sancionar por una obligación que no está en el contrato”

CAS LAB 19461-2019 LIMA

“Las obligaciones asumidas por las partes no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen” — y la propia Corte Suprema confirmó que el incumplimiento de lineamientos internos, reglamentos y directrices del empleador **sí configura falta grave**, pues constituyen deberes esenciales que emanan del contrato aunque no estén expresamente detallados en él, siempre que sean de conocimiento del trabajador



CONTINGENCIA

Riesgos y impactos financieros:

- No sancionar conductas graves por creer que no están tipificadas en el contrato.
- No documentar la comunicación de los lineamientos.
- Exposición a reposición e indemnización.

¿DE QUÉ TRATA EL PRESENTE CASO?



CREENCIA

“Todos los trabajadores que ingresan a la compañía, tienen periodo de prueba, incluso los que reingresan.”

CAS 18200-2024 PIURA

"En caso de reingreso, los períodos laborales discontinuos sí se acumulan para el cálculo de beneficios sociales. La acumulación de servicios es obligatoria independientemente de las interrupciones entre contratos."



CONTINGENCIA

Riesgos y impactos financieros:

- Cuestionamiento del cese durante periodo de prueba.
- Desequilibrio en nómina ante reposición
- Generación de daños y perjuicios luego de reposición.
- Posible afectación de marca empleadora.



¿DE QUÉ TRATA EL PRESENTE CASO?



CREENCIA

“El empleador siempre responde por enfermedades o accidentes de sus trabajadores”

CAS 12424-2023 LA LIBERTAD

"No se encuentra acreditada la relación de causalidad entre el incumplimiento y el daño sin documentación formal que establezca de manera clara y fehaciente la conexión entre ambos. La prueba documental es determinante."



CONTINGENCIA

Riesgos y impactos financieros:

- Pagar indemnizaciones que no corresponden.
- No exigir prueba del nexo causal al trabajador demandante.
- Allanarse o conciliar innecesariamente.

¿DE QUÉ TRATA EL PRESENTE CASO?



CREENCIA

“Si no tengo política salarial, todos deben ganar lo mismo ”

CAS 12424-2023 LA LIBERTAD

La demandada no ha demostrado en autos cuál era el mecanismo que empleaba para ir incrementando la remuneración del comparativo" — sin embargo, la propia Corte Suprema reconoce que **"la vasta experiencia constituye per se una causa objetiva de diferenciación"**, lo que significa que aun sin política salarial escrita, la antigüedad y la trayectoria del trabajador son argumentos válidos de defensa que el empleador puede invocar para justificar diferencias remunerativas.



CONTINGENCIA

Riesgos y impactos financieros:

- Debilidad documental sobre motivos de diferenciación.
- Reintegro retroactivo de remuneraciones.
- Efecto cascada en beneficios sociales.

¿DE QUÉ TRATA EL PRESENTE CASO?



CREENCIA

"Una carta de renuncia firmada por el trabajador cierra definitivamente la posibilidad de cuestionamiento"

CAS 35568-2022 CAJAMARCA

"Para que surta efecto la intimidación como vicio del consentimiento en una renuncia, debe acreditarse que existió coacción directa. Una renuncia puede ser anulada si el trabajador demuestra que fue presionado o que existió hostilidad laboral previa."



CONTINGENCIA

Riesgos y impactos financieros:

- Anulación de renuncia por vicios del consentimiento
- Pago de indemnización por daños y perjuicios
- Litigios prolongados sobre la validez del acto de desvinculación

¿DE QUÉ TRATA EL PRESENTE CASO?



CREENCIA

“Solo los trabajadores sindicalizados pueden acceder a beneficios colectivos establecidos en la empresa”

CAS 989-2024 AREQUIPA

"No resulta exigible la acreditación de representatividad sindical para acceder a beneficios colectivos. Todos los trabajadores tienen derecho a los beneficios establecidos en la empresa, independientemente de su afiliación sindical."



CONTINGENCIA

Riesgos y impactos financieros:

- Desequilibrio en presupuestos asignados a las áreas.
- Recálculo de costos operacionales y de nómina
- Pasivos laborales retroactivos significativos

PRCP

GRACIAS



Dante Botton
Asocio Principal
dbg@prcp.com.pe



Elías Munayco
Senior Expert
emc@prcp.com.pe



Camila Bustamante
Asociada
cbo@prcp.com.pe

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, 15037, Lima - Perú

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**