



**SALAS RIZO PATRON  
& MARGARY ABOGADOS**

**BOLETÍN**  
SRPM LEGAL

www.srpmlegal.pe

Lunes, 14 de agosto de 2017

**Tribunal Constitucional falló a favor de que se pague una sobretasa del 100%, o a un descanso sustitutorio, al personal cuyo turno de trabajo efectivo empiece en día laborable y concluya en feriado no laborable**

La Segunda Sala del Tribunal Constitucional señaló en su sentencia recaída en el expediente 4539-2012-PA/TC, demanda de acción de amparo iniciada por el Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros contra la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT, que el personal cuyo turno de trabajo efectivo empiece en día laborable y concluya en feriado nacional no laborable debe ser compensado con una sobretasa del 100% o un descanso sustitutorio, por lo que, declaró la inaplicación del artículo 8° del Reglamento de la Ley sobre los Descansos Remunerados de los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada, D.S. N°012-92-TR; por concluir que dicho artículo es inconstitucional.

Así, uno de los argumentos utilizados por la Sala, fue que si el empleador niega a los trabajadores (del turno iniciado desde 23:00 a 9:00 horas) el goce de su descanso físico en día feriado no laborable y/o el pago de la sobretasa por laboral en día feriado nacional no laborable, resultaría una conducta lesiva a los derechos laborales de los trabajadores (sindicalizados o no sindicalizados), toda vez que programarlos en dichas fechas, sin que los trabajadores puedan negarse, por el temor fundado de la aplicación de una sanción de suspensión; conlleva a una situación inconstitucional que no debe ser admitida como legítima en un estado constitucional.

Cabe mencionar que la revisada sentencia ha ordenado el pago de la sobretasa a todos aquellos trabajadores sindicalizados o no sindicalizados que laboraron los días feriados nacionales no laborables 29 de junio, 28 de julio, 30 de agosto y 8 de diciembre de 2010, sin embargo solo es aplicable a las partes de aquel proceso, ya que, se aplicó un control difuso.

**V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional**

Ha sido publicado el 04 de agosto de 2017, el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, a través del cual fijan cambios de criterios respecto al despido incausado (ruptura del vínculo laboral sin justa razón) y el despido fraudulento (inventan una falta grave para cesar al trabajador).

Los magistrados establecen como criterio que los trabajadores cesados por cualquiera de los despidos antes señalados, puedan solicitar la reincorporación a su centro de trabajo y reclamar una indemnización por daños y perjuicios, indemnización que incluirá cuatro conceptos: lucro cesante, daño emergente, daño moral y daño punitivo, siendo este último el novedoso.

Ahora, si bien el propósito general de las acciones indemnizatorias es reparar el perjuicio causado al trabajador, no se tomaba en cuenta una sanción para el empleador, a razón de ello, se ingresa este nuevo criterio de pago por los daños punitivos, los que tendrán como propósito castigar a quien produce un daño y disuadir tanto al causante del perjuicio como a otros posibles infractores de repetir la misma acción perjudicial.

Es así, que por mandato judicial de oficio o a solicitud del trabajador en su demanda, el empleador será obligado a pagar por el daño punitivo, cuyo monto máximo será equivalente a lo que hubiera aportado el trabajador a la ONP o AFP durante el periodo de despido.

Para mayores alcances, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para cualquier aclaración que les merezca el presente.

(\*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.