

2024

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros expertos responden
- Jurisprudencia laboral
- Informativos
- Artículo y video



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- En el marco de un procedimiento de despido, ¿qué valor tienen los descargos presentados fuera del plazo?..... 3
- ¿El empleador está obligado a renovar el contrato de una trabajadora gestante o lactante?..... 4
- ¿Cómo se computa el periodo de prueba en caso de suspensión del vínculo laboral?..... 4

Jurisprudencia laboral

- El empleador también es responsable de los accidentes ocasionados por el transporte subcontratado..... 6
- ¿Cuándo se justifica el despido por bajo rendimiento?..... 7
- ¿Cuándo se pueden modificar unilateralmente las condiciones laborales?..... 7
- Extensión unilateral de beneficios colectivos afecta la libertad sindical..... 8
- No se debe emitir medida de requerimiento si la infracción es insubsanable..... 9

Informativo

- Derechos laborales de los trabajadores de la microempresa..... 10
- Derechos laborales de los trabajadores de la pequeña empresa..... 10
- Obligación de entregar un contrato de trabajo..... 11
- ¿Qué medidas laborales se deben implementar para una buena salud mental de los trabajadores?..... 12

Artículos y video

- ¿El empleador puede negar el ingreso del trabajador por llegar tarde?..... 13
- Un llamado a prevenir el acoso moral en el trabajo..... 13

EN EL MARCO DE UN PROCEDIMIENTO DE DESPIDO, ¿QUÉ VALOR TIENEN LOS DESCARGOS PRESENTADOS FUERA DEL PLAZO?



Martín Bravo

Abogado asociado

Según el artículo 31° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el empleador debe otorgarle al trabajador un plazo no menor a seis días naturales para que, en el marco de una investigación administrativa por presuntas faltas graves laborales, pueda defenderse, presentando su descargo.

Sin embargo, en la práctica, este documento no siempre se ingresa dentro del plazo, ya sea por razones de descuido o incluso por no tener los medios económicos para acceder a una defensa técnica.

¿Cómo debe actuar el empleador en estos casos?

Si bien una lectura superficial de la Ley podría llevar a pensar que los descargos extemporáneos no merecen análisis y valoración, lo cierto es que en las relaciones laborales rige, para ambas partes, el principio de buena fe, el cual también irradia los procedimientos disciplinarios, más aún si estos buscan alcanzar, a niveles razonables, la verdad material.

Así, al iniciar un trámite de esta naturaleza, la empresa se obliga a actuar de buena fe, formulando una acusación correcta y oportuna; y, entre otras, asegurando que la sanción, si la hay, esté sustentada en elementos de convicción mínimos.

Precisamente por ello, si el empleador advierte que en la defensa tardía del trabajador existen indicios de su no responsabilidad, o de su responsabilidad atenuada, el principio de buena fe obligará a la empresa a valorarlos y a emitir una decisión con base en su mérito.

Este proceder no solo permitirá arribar a una medida legítima de sanción, sino también reducir el nivel de contingencia judicial a favor de la empresa, pues las posibilidades de que el trabajador estime arbitraria la disciplina, y la impugne en juicio, serán menores.

¿EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A RENOVAR EL CONTRATO DE UNA TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE?



Alejandro Navarrete
Abogados principal

La empresa puede aplicar el vencimiento del contrato y no renovarlo solo si puede justificar objetivamente que la causa que originó la contratación temporal ha desaparecido. Esta justificación debe ser documentada y no relacionada con el embarazo de la trabajadora.

Si la empresa no puede demostrar que la causa de la contratación temporal ha desaparecido, estaría obligada a renovar el contrato para no incurrir en una violación de la Ley N° 30709 y evitar prácticas discriminatorias.

¿CÓMO SE COMPUTA EL PERIODO DE PRUEBA EN CASO DE SUSPENSIÓN DEL VÍNCULO LABORAL?



Martín Bravo
Abogado asociado

Conforme al artículo 10° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el período de prueba ordinario es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

Sin embargo, puede darse el caso que, durante ese lapso, el trabajador acceda a períodos de suspensión laboral, como licencias, inasistencias injustificadas o descansos médicos.

En este escenario, cabe plantearse si los tres meses que prevé la ley se contabilizan de forma irrestricta -lo que supondría que los plazos de inactividad son irrelevantes-; o si, en realidad, el plazo se computa de forma acumulada.

Para responder la interrogante es preciso recordar qué busca conseguir el sometimiento del trabajador al período de prueba.

Esta institución pretende habilitar al empleador para que, en función de sus estándares internos, verifique si el trabajador es o no idóneo para asumir el cargo, bien desde el plano material (productividad), como del plano ético (valores).

De esta suerte, es evidente que, si durante la vigencia del período de prueba no ha habido suficiente prestación del servicio, el empleador materialmente no habrá podido corroborar si el trabajador es o no apto para su permanencia, por lo que la superación de los tres meses no enervará su facultad de finiquitar el vínculo por esta causal.

El artículo 16° del Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral recoge este entendimiento: “En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley”.

A partir de ello, se podrá determinar si el trabajador ha superado o no el periodo de prueba, simplemente contabilizando los días de efectiva actividad y descontando aquellos de suspensión, ya sea de manera perfecta o imperfecta.

EL EMPLEADOR TAMBIÉN ES RESPONSABLE DE LOS ACCIDENTES OCASIONADOS POR EL TRANSPORTE SUBCONTRATADO

Resolución N° 795-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral confirmó la sanción a una empresa agrícola por el accidente sufrido por una trabajadora durante su traslado en un transporte subcontratado.

A pesar que el accidente se produjo debido al exceso de velocidad del conductor, el TFL consideró que el empleador es responsable de implementar un adecuado control de las condiciones de seguridad del servicio.

Así, se determinó que el empleador no implementó adecuadas medidas de control para el desplazamiento ida y vuelta de los trabajadores del paradero autorizado hasta el fundo de la empresa, ni aseguró una supervisión efectiva de las medidas de seguridad.

En ese sentido, se comprobó que el vehículo presentaba cinturones de seguridad inoperativos y recibió un mantenimiento preventivo deficiente. Asimismo, no se realizó la capacitación obligatoria sobre el uso del cinturón de seguridad, ni se implementó un procedimiento adecuado para esta actividad. Además, tanto el trabajador como el conductor desconocían los peligros y riesgos asociados a la actividad, y la empresa de transporte no contaba con un sistema de gestión de SST.

Lo que deben tener en cuenta las empresas:

Aunque el transporte sea subcontratado, el empleador es responsable de garantizar que se cumplan las medidas de SST en dicho servicio, siendo relevante supervisar las condiciones de seguridad de terceros.



[Leer aquí](#)

¿CUÁNDO SE JUSTIFICA EL DESPIDO POR BAJO RENDIMIENTO?

Casación Laboral N.º 3752-2021 Del Santa

En la Casación Laboral N.º 3752-2021 Del Santa, la Corte Suprema analizó el despido por rendimiento deficiente, establecido como causa justa en nuestra legislación laboral.

Aunque la empresa demandada justificó el despido bajo esta causal, se encontró que las diferencias en los indicadores de rendimiento de la trabajadora no eran lo suficientemente significativas para calificar su desempeño como "deficiente". La diferencia entre el mínimo requerido y lo alcanzado por el demandante como prima anualizada fue de poco más de USD 500.00, y en el indicador de persistencia, los resultados estuvieron apenas un 4% por debajo del promedio requerido.

La Corte Suprema subrayó que, para que el bajo rendimiento constituya una causa justa de despido, la disminución debe ser tanto cuantitativa como cualitativamente significativa. En este caso, las diferencias eran mínimas, lo que no justifica el despido.

En consecuencia, la Corte Suprema validó la decisión de la Sala Superior, confirmando la sentencia que declara fundada la demanda de reposición por despido fraudulento.



[Leer aquí](#)

¿CUÁNDO SE PUEDE MODIFICAR UNILATERALMENTE LAS CONDICIONES LABORALES?

Casación Laboral N° 14958-2021

En la Casación Laboral N° 14958-2021, la Corte Suprema abordó el uso del ius variandi por parte del empleador, analizando cuándo una modificación unilateral en las condiciones de trabajo resulta válida.

Se destacó que, aunque el empleador tiene la facultad de realizar ajustes en las tareas del trabajador para adaptarse a las necesidades del centro laboral, estos cambios deben ser razonables, proporcionales y estar debidamente motivada en las necesidades de la empresa.

En este caso, la empresa modificó unilateralmente el

cargo y la remuneración de una trabajadora, reduciendo su salario de S/ 1,475 a S/ 875, sin acuerdo previo y en aplicación de su ius variandi. El Tribunal determinó que la variación no fue razonable ni proporcional, configurando un acto de hostilidad que afectaba directamente los derechos del trabajador.

Además, la sentencia abordó el plazo de caducidad para presentar una demanda de hostilidad. En este caso, se sostuvo que la conducta hostil fue continua, permitiendo a la trabajadora presentar su demanda dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde que cursó la carta imputando el último acto de hostilidad.

[Leer aquí](#)

EXTENSIÓN UNILATERAL DE BENEFICIOS COLECTIVOS AFECTA LA LIBERTAD SINDICAL

Resolución N° 692-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La Resolución N° 692-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala aborda una situación delicada en torno a la extensión unilateral de beneficios de un convenio colectivo minoritario a trabajadores no sindicalizados.

En este caso, el empleador extendió los incrementos salariales y otros beneficios a trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, lo que fue considerado por el Tribunal de Fiscalización (TFL) como una vulneración al derecho de libertad sindical.

A pesar de que la empresa argumentó que la extensión unilateral de los beneficios no afectaba la afiliación sindical, el TFL determinó que esta práctica perjudica directamente la utilidad de la afiliación sindical, al eliminar el incentivo para que los trabajadores se afilien, desvirtuando el valor de la representación sindical.

Aunque el empleador argumentó que el TFL se apartó de los criterios establecidos en la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA y el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, el Tribunal justificó las razones de su apartamiento precisando lo siguiente:

- Sobre la Casación Laboral N° 20956-2017-LIMA, el TFL precisó que en esta se defendía el derecho de libertad sindical negativa, protegiendo a los trabajadores que no se afiliaban al sindicato. Sin embargo, el TFL señala que aplicar este principio en casos de convenios colectivos minoritarios resulta polémico, ya que ignora las diversas razones por las que un trabajador podría no afiliarse, como el temor a represalias o la dificultad para sindicalizarse.

- Respecto al VIII Pleno Jurisdiccional Supremo, que prohíbe la extensión de beneficios de un sindicato minoritario a no afiliados, el TFL aclara que este criterio no es vinculante para la Administración del Trabajo. El tribunal considera que su motivación es insuficiente para resolver el problema jurídico en el caso particular, y por lo tanto, decide apartarse de ambos criterios.



[Leer aquí](#)

NO SE DEBE EMITIR MEDIDA DE REQUERIMIENTO SI LA INFRACCIÓN ES INSUBSANABLE

Resolución N° 465-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Durante una inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo, el inspector emitió una medida de requerimiento, solicitando que el empleador presente información relacionada con el registro de accidentes de trabajo, la contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR), la entrega del reglamento interno de SST, y la formación en seguridad para ciertos trabajadores.

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) determinó que durante la fase de inspección ya se había corroborado que la empresa no contaba con la documentación solicitada. Por tanto, la infracción debió ser declarada insubsanable, ya que no era posible revertir el incumplimiento de las obligaciones en materia de SST.

El TFL concluyó que emitir una medida de requerimiento, cuando es imposible cumplirla debido a la naturaleza de la infracción, desvirtúa su finalidad. En consecuencia, dejó sin efecto la infracción muy grave en materia de labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, impuesta por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.



Leer aquí

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA

Remuneración Mínima Vital	Sí	CTS	No
Jornada Máxima	8 horas diarias o 48 semanales	Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	No
Descanso semanal remunerado	Sí	SCTR	No
Descanso remunerado en días feriados	Sí	Seguro de vida	No
Descanso Vacacional	Sí. 15 días calendario, con posibilidad de reducción a 7 días	Utilidades	No
Sobretasa por horario nocturno	No, cuando la labor se desarrolle habitualmente en horario nocturno	Indemnización por despido arbitrario	Sí. Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con el tope máximo de 90 remuneraciones diarias

DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Remuneración Mínima Vital	Sí	CTS	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias
Jornada Máxima	8 horas diarias o 48 semanales	Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	Sí. Equivalente a ½ remuneración computable en cada oportunidad
Descanso semanal remunerado	Sí	SCTR	Sí. A cargo del empleador
Descanso remunerado en días feriados	Sí	Seguro de vida	Sí. A cargo del empleador
Descanso Vacacional	Sí. 15 días calendario, con posibilidad de reducción a 7 días	Utilidades	Sí
Sobretasa por horario nocturno	Sí	Indemnización por despido arbitrario	Sí. Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con el tope máximo de 120 remuneraciones diarias

OBLIGACIÓN DE ENTREGAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Conforme al artículo 83° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el empleador debe entregar al trabajador, una copia del contrato de trabajo dentro del término de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación del servicio.



No acreditar el cumplimiento de esta obligación constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, conforme al numeral 25.21 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.



En la Resolución N° 687-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que esta obligación se acredita del siguiente modo:

- Con el cargo de entrega de los contratos de trabajo.
- Con la constancia de recepción que haya dejado el trabajador en el mismo contrato.



¿QUÉ MEDIDAS LABORALES SE DEBEN IMPLEMENTAR PARA UNA BUENA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES?

En el Perú, se estima que dos de cada 10 personas padecen de algún trastorno mental, mientras que seis de cada 10 personas mayores de 18 años sufren de algún tipo de malestar emocional.

Por esa realidad, los centros de trabajo deben implementar medidas para reducir las probabilidades de que se produzcan aflicciones a la salud mental de los(as) trabajadores(as).

Como parte de ello, el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA, establece que las instituciones públicas y privadas que no desarrollen atenciones de salud mental, deben realizar actividades preventivas, tales como:

Gestionar planes y programas continuos de cuidado personal

Ello debe incluir planes que promuevan la nutrición y alimentación saludable, actividades físicas, socioculturales, deportivas, gimnasia laboral, capacitación en competencias socioemocionales, entre otras.

Elaborar manuales o guías de buenas prácticas

Con el fin de contribuir a la mejora del clima organizacional, compromiso de buen trato y respeto a la diversidad.

Desarrollar directrices para la preeminencia del bienestar de la persona

Pueden estar contenidas en políticas, directivas, programas o cualquier documento de gestión interna.

Desarrollar programas para la identificación, evaluación, atención y protección ante riesgos psicosociales

Debe contener medidas vinculadas al estrés laboral, acoso, hostigamiento sexual, malestar, desmotivación, desconfianza, agotamiento laboral, violencia institucional, entre otros factores que afecten la salud mental de los(as) trabajadores(as).

Incorporar disposiciones sobre los ajustes razonables a favor de las personas con discapacidad

En el marco de la Ley N° 29973 y su reglamento.

Implementar medidas de orientadas a conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo..

¿EL EMPLEADOR PUEDE NEGAR EL INGRESO DEL TRABAJADOR POR LLEGAR TARDE?

Nuestro abogado laboralista Alejandro Navarrete, nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



UN LLAMADO A PREVENIR EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Alejandro Navarrete Maldonado, nuestro abogado principal, aborda el tema de Salud Mental en el siguiente link:

[Leer aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Martin Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 -
Edificio Sky Tower Magdalena del Mar