

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

- ¿Cuáles son las nuevas reglas aplicables en el Teletrabajo?..... 3
- ¿El periodo de prueba permite el despido sin causa?..... 4
- ¿Qué derechos tienen los trabajadores con discapacidad?..... 4

Jurisprudencia laboral

- Cambio de funciones y condiciones de trabajo no justifican la reducción unilateral de remuneraciones..... 5
- Asignar funciones de menor responsabilidad constituye un acto de hostilidad de naturaleza insubsanable..... 5
- No siempre es inválida la carta de renuncia que se firma ante la amenaza de una denuncia penal..... 6
- Hernia discal es una enfermedad profesional 6

Informativo

- ¿Evaluación anual para identificar casos de hostigamiento sexual?..... 7
- Reducir la brecha salarial: un compromiso ineludible..... 7

Artículos y video

- Asignar funciones de menor responsabilidad es un acto de hostilidad..... 9
- ¿El empleador puede obligar a trabajar horas extras?..... 9

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS REGLAS APLICABLES EN EL TELETRABAJO?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

El 22 de julio de 2024, se publicó la Ley N° 32102 que dispuso una serie de modificaciones en Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo. A continuación, resumiremos los principales cambios:

- Derechos del trabajador:

El tiempo que no se labore a razón de cortes de luz o falta de servicio de internet, no puede ser motivo de descuento de remuneraciones ni objeto de recuperación posterior.

- Cambio de lugar del teletrabajo:

El teletrabajador debe comunicar el cambio de su lugar habitual de teletrabajo, con al menos 5 días hábiles de anticipación, salvo razones justificadas.

Además, el trabajador es responsable de garantizar las condiciones informáticas y de comunicación para cumplir efectivamente con sus funciones.

Por su parte el empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador e implementar las medidas correctivas correspondientes.

- Contenido mínimo del contrato o convenio de cambio de modalidad:

En el contrato o convenio de teletrabajo se deben establecer las condiciones para el retiro de documentación confidencial de las instalaciones del empleador, especificando las responsabilidades del teletrabajador.

- Cumplimiento de la jornada laboral:

Durante la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares, salvo autorización

Si realiza actividades particulares, deberá presentar la justificación correspondiente.

No cumplir con entregar la citada justificación, configura falta grave susceptible de un procedimiento disciplinario y posterior sanción. Además, se puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial.

- Obligación de realizar pausas activas:

Como parte de las medidas de Seguridad y Salud en el Teletrabajo se incluye la obligación de efectuar pausas activas.

¿EL PERIODO DE PRUEBA PERMITE EL DESPIDO SIN CAUSA?



Alejandro Navarrete

Abogados principal

Nuestra legislación se ha limitado a establecer que, durante el periodo de prueba, el trabajador no tiene derecho a la protección frente al despido arbitrario. De ahí que el empleador podría prescindir de los servicios del trabajador sin necesidad de expresar una causa justificada de despido.

Sin embargo, existe una excepción aplicable a las trabajadoras gestantes y lactantes. En su caso, un despido sin expresión de causa, incluso durante el periodo de prueba, constituiría una causa de despido nulo y la consecuente reposición al empleo. Cabe indicar que esta disposición no limita al empleador a ejercer su potestad disciplinaria, de forma que el despido de la trabajadora, en estas circunstancias, debería justificarse en una causa justa relacionada

con su capacidad o conducta, siguiendo el procedimiento de despido correspondiente.

De otro lado, en la Casación Laboral N° 7095-2014 Lima, la Corte Suprema ordenó el pago de una indemnización por daños y perjuicios a una trabajadora que cesó dentro del periodo de prueba, esto tras considerar que la demandante renunció a su anterior trabajo motivada por la propuesta de empleo que formuló la demandada. Ello nos permite ver que existen escenarios excepcionales en los que el cese sin expresión de causa dentro del periodo de prueba, puede determinar reparaciones económicas a favor de los trabajadores.

Frente a estas posibles contingencias, nuestra sugerencia es que el cese dentro del periodo de prueba sea motivado objetivamente en aspectos relacionados con la capacidad o conducta del trabajador, incluyendo, además, la cualidad de mantener buenas relaciones interpersonales.

¿QUÉ DERECHOS TIENEN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

- **Garantías:** Tienen derecho a la igualdad, además del acceso a condiciones de trabajo justas, seguras y saludables.

- **Ajustes razonables:** Se deben practicar ajustes razonables a la discapacidad del trabajador en lo que respecta a las herramientas de trabajo, maquinarias

o entorno de trabajo. Además, se pueden proveer ayudas técnicas y servicios de apoyo.

- **Discapacidad sobrevenida:** En caso de discapacidad adquirida o agravada durante la relación laboral, el trabajador tiene derecho a conservar el puesto de trabajo si esta no es determinante para el desempeño de sus tareas o, en su defecto, ser transferido a un puesto compatible con sus capacidades.

- **Al cese:** En casos de despido, si éste encubre la discriminación por discapacidad es considerado un despido nulo.

CAMBIO DE FUNCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO NO JUSTIFICAN LA REDUCCIÓN UNILATERAL DE REMUNERACIONES

Resolución N° 011-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La inspeccionada dispuso el cambio de funciones del trabajador, reduciendo su remuneración de forma unilateral, a causa del accidente de trabajo que sufrió.

Sin embargo, el Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que la reducción unilateral de remuneraciones (sin que medie acuerdo) genera una afectación a la dignidad del trabajador, considerando el estado de su salud causado por el accidente. En consecuencia, identificó la concurrencia de un acto

de hostilidad que configura la infracción muy grave prevista en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.



[Leer aquí](#)

ASIGNAR FUNCIONES DE MENOR RESPONSABILIDAD CONSTITUYE UN ACTO DE HOSTILIDAD

Resolución N° 412-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

El sujeto inspeccionado remitió una carta notarial al trabajador, ordenando que asista a una inducción y capacitación a efectos que desempeñe un puesto de trabajo de menor nivel (ayudante o apoyo), funciones que eran de menor rango a comparación de las que realizaba normalmente. Agregó que, en caso de negativa a concurrir a su trabajo bajo estas condiciones, se le consideraría falta injustificada, reservándose el derecho a despedirlo por falta grave.

El Tribunal de Fiscalización (TFL) Laboral consideró que el empleador condicionó al trabajador para que cambie de puesto, lo que demuestra un ánimo de perjudicar al trabajador, afectando sus derechos constitucionales e impidiendo que realice la labor

normal para la cual fue contratado. Además, esto generó una afectación a la integridad física y emocional del trabajador, al ser diagnosticado con un cuadro de ansiedad y estrés.

Si bien posteriormente el empleador desistió de este proceder y asignó al trabajador un puesto con la misma categoría y remuneración para lo que fue capacitado, el TFL determinó que el trabajador fue perjudicado de manera insubsanable con la notificación de la carta del 24 de agosto de 2023, configurando el acto de hostilidad previsto en el literal g) del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida a “Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”.

[Leer aquí](#)

NO SIEMPRE ES INVÁLIDA LA CARTA DE RENUNCIA QUE SE FIRMA ANTE LA AMENAZA DE UNA DENUNCIA PENAL

Cas. Lab. 6108-2023 SULLANA

Un trabajador solicitó su reposición por haber sufrido un despido fraudulento, alegando que firmó una carta de renuncia tras ser amenazado con la posibilidad de interponerse una denuncia penal en su contra por haber malogrado una máquina de la empleadora.

La Corte Suprema consideró que la supuesta denuncia carecía de relevancia si, además, el demandante sostenía que no era responsable.

El supremo colegiado también valoró la falta de credibilidad del argumento del demandante, respecto a que fue citado por una abogada de la empresa a una reunión en su oficina, pese a que quedó comprobado que la referida trabajadora estaba realizando trabajo remoto.



[Leer aquí](#)

HERNIA DISCAL ES UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

Casación Laboral N° 682-2023 Ucayali

La Corte Suprema precisó que, aunque la hernia discal no es una enfermedad profesional reconocida en el listado de enfermedades profesionales al que hace referencia el artículo 3 del Decreto Supremo N° 003-98-SA, el mismo no tiene un carácter cerrado.

En ese sentido, si se logra acreditar que la hernia discal fue adquirida con ocasión del trabajo, el empleador será responsable del pago de una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de tal enfermedad profesional.

En este caso, la Corte Suprema determinó que el empleador era responsable de la hernia discal del

demandante al constatarse que el demandante, como asesor de ventas, tenía como funciones el despacho de los materiales, lo que comprendía cargar cajas de cerámicas, mayólicas, entre otros materiales.

Además, consideró que el demandante había ingresado a laborar para la demandada en estado "clínicamente sano", sin embargo, después de diez (10) meses recién le brindó capacitaciones sobre la adecuada manipulación de carga y del uso de los equipos de protección personal.



[Leer aquí](#)

¿EVALUACIÓN ANUAL PARA IDENTIFICAR CASIS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

- Todo empleador se encuentra obligado a practicar evaluaciones anuales con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos que estas sucedan.

- Para ello se pueden aplicar cuestionarios o cualquier otra herramienta que incluya preguntas o mecanismos para levantar información y acciones de mejora.



REDUCIR LA BRECHA SALARIAL: UN COMPROMISO INELUDIBLE

El último informe del Grupo Banco Mundial, "La mujer, la empresa y el derecho" (marzo 2024), evidencia que las mujeres solo cuentan con el 64% de las protecciones legales de las que disponen los hombres.

En el Perú, la última Encuesta Permanente de Empleo Nacional del INEI (marzo 2024) evidenció que las mujeres ganan una remuneración 25% menor que los varones.

Este año, SUNAFIL ha planificado remitir 15,000 cartas inductivas para promover la implementación de políticas salariales que ayuden a reducir esta preocupante brecha.

Además, al 30 de junio de 2024, SUNAFIL ha realizado 12,340 inspecciones relacionadas con compensaciones, emitiendo 5,833 actas de infracción, lo que significa que el 47.27% de las inspecciones ha culmi-

nado con infracciones, denotando un importante nivel de incumplimiento en esta materia.

En ese marco, con la finalidad de contribuir a la reducción de la brecha salarial por género, es importante que las organizaciones adopten consciencia sobre el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley N° 30709, lo que comprende realizar, por lo menos, las siguientes acciones:

1. Implementa un cuadro de categorías y funciones:



Identifica el valor del puesto considerando criterios objetivos basados en tareas, aptitudes y perfil del puesto.



Utiliza metodologías como puntos por factor para determinar el valor del puesto.



Realiza una revisión y actualización periódica del cuadro.

2. Implementa una política salarial:



Desarrolla y documenta una política salarial clara y objetiva.



Asegúrate de que la política esté alineada con la normatividad vigente y que no sea discriminatoria.



Realiza una revisión y actualización periódica de la política salarial.

3. Comunica oportuna y efectivamente la política salarial:



Elabora un plan de comunicación.



Informa a todos los trabajadores sobre la política salarial al momento de su ingreso, cuando haya cambios en su categoría ocupacional o modificaciones en el esquema de remuneración.



Utiliza reuniones informativas o comunicaciones escritas para asegurar que todos comprendan la política.

MULTA:

No cumplir con estas obligaciones constituye una infracción muy grave que puede ser SANCIONADA por SUNAFIL con una multa desde S/ 13,544.50 hasta S/ 270,529.50

Adoptemos el compromiso de implementar medidas concretas para garantizar una remuneración justa y avanzar hacia una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral

ASIGNAR FUNCIONES DE MENOR RESPONSABILIDAD ES UN ACTO DE HOSTILIDAD

Alejandro Navarrete Maldonado, nuestro abogado principal, aborda en el siguiente blog

[Leer aquí](#)



¿EL EMPLEADOR PUEDE OBLIGAR A TRABAJAR HORAS EXTRAS?

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

[Ver aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Martín 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



laboral@nmabogados.com.pe



www.nmabogados.com.pe



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



992 284 703



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