

# BOLETÍN LABORAL

NOVIEMBRE 2022



**01** Legislación laboral

**02** Jurisprudencia

**03** Proyecto de Ley

## Ley 31600 - Ley que modifica la asignación familiar

Mediante la Ley N° 31600 emitida el 03 de noviembre de 2022, se modifica la Ley 25129 que regula la asignación familiar aplicable a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.

Dispone que también tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan uno o más hijos, mayores de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada de conformidad con lo normado por la Autoridad Nacional de Salud, salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa establecida por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

## Resolución Directoral 0002-2022-MTPE/2/15 - Guía para prevención de hostigamiento sexual a trabajadoras del hogar

Con la Resolución Directoral 002-2022-MTPE/2/15, se aprueba la guía para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual Laboral hacia las personas trabajadoras del hogar.

## Ley 31602 - Licencia por fallecimiento de familiares

Con la emisión de la Ley 31602 se establece la licencia por fallecimiento de familiares en el Sector Privado. Se otorga por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos, por un plazo de 5 días calendario.

Cuando el deceso se produzca en un lugar geográfico diferente de donde se ubica el centro laboral del trabajador, la licencia se extiende hasta por el término de la distancia, de acuerdo a lo que señale el reglamento.

Los beneficios obtenidos por los trabajadores sobre licencias, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables al trabajador.

El Poder Ejecutivo dictará las normas reglamentarias en el plazo de 60 días calendario.  
La ley rige desde el 06.11.2022.

## Casación 1866-2021-la libertad - Indemnización- negligencia de empleado

¿La negligencia de un empleado por un accidente de trabajo es motivo para reducir la indemnización que debe pagar el empleador?

Si bien la empresa puede ser identificada como responsable por el accidente de trabajo, el accionar negligente del trabajador origina que el monto que otorga la empresa pueda ser reducido, dependiendo de la gravedad del actuar del trabajador.

## Casación 8568-2018, LIMA SUR - Gerentes- Indemnización por vacaciones no gozadas

¿En qué casos los gerentes sí tienen derecho a indemnización vacacional?

Los gerentes y representantes de la empresa que tengan capacidad para decidir por sí mismos hacer o no efectivo el goce del descanso vacacional, no tendrán indemnización correspondiente; sin embargo, de acuerdo con la Cas. Lab. 8568-2018, Lima Sur, si para el disfrute del descanso vacacional, están sujetos a una coordinación, previa autorización de un superior jerárquico, deberán percibir una indemnización vacacional; salvo que se acredite que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional; conforme el artículo 24 del Decreto Supremo 012-92-TR.

## Cas. N° 26303-2017-Lima - Carácter remunerativo de bonificaciones

¿Las bonificaciones tienen carácter remunerativo?

La Corte Suprema ha establecido que una bonificación no será considerada como remuneración cuando por norma expresa no tenga tal naturaleza, o cuando se cumplen los siguientes presupuestos: (i) el valor de la bonificación guarda relación con el evento que determina su otorgamiento; (ii) la suma entregada es razonable (es decir, proporcional al motivo por el cual es otorgada); y, (iii) no constituye una ventaja patrimonial para el trabajador. De esta forma, se puede concluir que si las bonificaciones no reúnen estos parámetros, se considerarán como remuneración ().

## PL N° 537/2021-CR - Ley que modifica las Relaciones Colectivas Del Trabajo

Ley que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley De Relaciones Colectivas Del Trabajo y la Nueva Ley Procesal Al Trabajo y el Proyecto Ley 903/2021-CR ley que modifica el Texto Único Ordenado De La Ley De Relaciones Colectivas De Trabajo.

Las principales propuestas del proyecto de Ley son:

- Deber de deducción de las remuneraciones;
- Cuotas sindicales legales, ordinarias y extraordinarias;
- Procedencia del despido únicamente cuando haya sido aprobado en sede judicial; Otorgamiento de licencia sindical a solicitud de los dirigentes sindicales dentro de las 24 horas de solicitado.

## Opinión CCL

Las disposiciones propuestas introducen un serio desbalance en la estructura de las relaciones colectivas del trabajo. Asimismo, significaría una directa afectación al contenido esencial del artículo 28 de nuestra Constitución Política, el cual señala que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y cautela su ejercicio democrático, principio que estaría siendo vulnerado con el desbalance originado por estas disposiciones.

Por otro lado, cabe recordar que mediante el Decreto Supremo N°014-2022-TR, el Ejecutivo aprobó numerosas modificaciones al Reglamento de Relaciones Colectivas del Trabajo, que al igual que el Proyecto bajo comentario, acentúan este desequilibrio entre las partes sociales, razón por la cual dicha norma viene siendo cuestionada y será materia de acciones judiciales en torno a su ilegalidad e inconstitucionalidad.