

BOLETÍN LABORAL

DICIEMBRE, 2023

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyectos Ley



DECRETO SUPREMO 011-2023-TR CONCILIACION LABORAL VIA VIRTUAL

Modifica el Decreto Supremo 020-2001-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador. Las modificaciones se refieren al servicio de conciliación administrativa laboral, para considerar, entre otros, el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Permite que las audiencias puedan ser no presenciales.

RESOLUCION MINISTERIAL 452-2023-TR PLATAFORMA "MI CARRERA"- MINISTERIO DE TRABAJO

Aprueba la creación de la Plataforma MI CARRERA como un instrumento que articula información institucional del mercado de trabajo y la oferta formativa. Tiene por objeto, orientar a los jóvenes en la toma de decisiones sobre su orientación vocacional, el mercado de trabajo y la oferta formativa.

DECRETO SUPREMO 012-2023-TR PROTOCOLO CONTRA EL TRABAJO FORZOSO

Aprueba el Protocolo Intersectorial contra el Trabajo Forzoso. Actualiza el instrumento que contiene el conjunto de acciones interinstitucionales orientadas a prevenir y erradicar el trabajo forzoso por parte de los diversos sectores responsables de la atención de las víctimas de trabajo forzoso. Se publicará en el portal institucional del Ministerio de Trabajo.

DECRETO SUPREMO 014-2023-TR CERTIFICADO UNICO LABORAL

Aprueba el Reglamento de la Ley N° 31760 Ley del Certificado Único Laboral, documento electrónico que contiene información para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más. Se solicita y obtiene gratuitamente a través del Ministerio de Trabajo. Consigna la fecha de emisión electrónica, datos de identidad de la persona, antecedentes policiales, penales y judiciales, formación académica, experiencia laboral y otra información que el Ministerio de Trabajo considere relevante para la empleabilidad.

DECRETO SUPREMO 013-2023-TR REGLAMENTO SOBRE LICENCIA DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

Aprueba el Reglamento de la Ley 31602 Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el Sector Privado.

- Alcance: Se otorga a todos los trabajadores del sector privado, cualquiera sea el régimen de contratación (régimen general y regímenes especiales).
- Duración: 5 días calendario. Si el deceso del familiar del trabajador ocurre en lugar distinto al centro de trabajo, la licencia se extiende hasta por el término de la distancia, considerando el Cuadro General de Términos de la Distancia aprobado mediante Resolución Administrativa N° 288-2015-CE-PJ.
- Trámite: El trabajador solicita al empleador, mediante una comunicación en la que se indique que se encuentra habilitado para solicitarla, la fecha de inicio y su duración. Al finalizar la licencia, presentará la documentación sustentatoria que acredita el vínculo con el familiar fallecido. En el caso de la extensión de la licencia por fallecimiento en lugar distinto al del centro de trabajo, el trabajador deberá presentar los documentos que acrediten tal situación, o, en su defecto, presenta una declaración jurada en la que indique el lugar donde falleció el familiar.
- Facultad de fiscalización: El empleador puede fiscalizar el uso apropiado de la licencia prevista en la Ley, atendiendo a su finalidad, para lo cual el trabajador debe prestar la debida colaboración.

SENTENCIAS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL DURANTE EL 2023

CASACIÓN LABORAL Nº 7885 - 2022 - LIMA

Establece que, para que la suscripción de un contrato de trabajo temporal por incremento de actividad productiva sea válido se requiere acreditar que el incremento generó una labor adicional a las ya existentes y que no se podía satisfacer con el personal permanente. Tras verificar si el contrato por incremento de actividad estaba sustentado en una causa objetiva válida, el supremo tribunal declaró infundada la casación, advierten los expertos.

Esto, debido a que no se indicaba cuál era la labor adicional a las existentes, que por su incidencia en el aumento de sus actividades determine la contratación de la parte demandante, ni por qué no podía ser cubierto por personal permanente.

Además, se advierte que la empresa no proporcionó información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva válida.

CASACIÓN LABORAL Nº 8600 - 2022 LIMA SUR

Se deja sentado de que el trabajador que se niegue en reiteradas oportunidades a cumplir con las nuevas funciones, vinculadas con su puesto de trabajo y con las labores que realiza, puede ser sancionado por su empleador e incluso despedido. Toda vez que esta conducta constituye un incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

En ese contexto, Morales y Villalobos precisan que el recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró fundado debido a que las funciones estaban detalladas en un memorándum y la parte demandante tenía pleno conocimiento del documento.

En ese sentido, se colige que los cambios que realizó el empleador en la prestación del servicio, eran razonables y fueron analizados y circunscritos a las regulaciones internas de funciones y no eran completamente diferentes a las que venía realizando la trabajadora demandante. Es decir, de acuerdo al ius variandi, eran razonables los cambios que realizó el empleador en la prestación del servicio; y, se le había exhortado, incluso, de manera previa y por escrito a la trabajadora en este caso que cumpla con sus funciones, puntualizan los especialistas.

EXPEDIENTE N° 00756-2022-O-1801-SP-DC-03 LIMA

Por su parte, en la sentencia mencionada emitida por la Tercera Sala Constitucional de la Corte Superior de Lima, se resolvió en primera instancia las demandas de acción popular presentadas y acumuladas contra el Decreto Supremo N° 001-2022-TR.

Este colegiado superior indicó que la definición contenida en la norma sobre el “núcleo del negocio” era imprecisa y generaba incertidumbre y que vulneraba los derechos a la libertad de empresa y libertad de contratar.

CASACIÓN LABORAL N° 706-2021 LIMA

La Corte Suprema de Justicia declaró fundado aquel casación formulado por la empresa en un proceso en el que se solicitaba una indemnización por daños y perjuicios, dado que el trabajador (demandante) no presentó un certificado psicológico que le permitiera acreditar el daño moral, explican los laboristas.

Advierten que destaca en esta sentencia que, en el caso de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, debe acreditarse el nexo de causalidad que supone la vinculación que debe existir entre la conducta antijurídica del empleador -como el incumplimiento de sus obligaciones legales o convencionales en materia de higiene, seguridad y protección- que origina el daño sufrido por el trabajador (enfermedad profesional o accidente de trabajo) y las labores desarrolladas habitualmente en el centro de trabajo.

También se menciona que no es posible solicitar un resarcimiento si la enfermedad profesional deriva de un vínculo laboral anterior, considerando que el demandante, había laborado anteriormente en actividades que implicaban la exposición a polvo y minerales, detallan los expertos.

Fuente: El Peruano

SI TRABAJA EL FERIADO, ¿CUÁNTO ME DEBEN PAGAR?

Los trabajadores del sector privado que laboren esos feriados podrán percibir un triple pago por cada uno de esos días, de realizar trabajo presencial o remoto y sin descanso sustitutorio.

Así lo manifestó el gerente del Centro Legal de la CCL, Álvaro Gálvez, quien explicó que el trabajador percibirá un pago diario por el feriado, un segundo pago por el trabajo realizado y un tercero por haber laborado en día feriado (sobretasa del 100 %).

Por ejemplo, si el trabajador percibe S/ 100 diarios y labora el viernes 8 de diciembre y/o el sábado 9 de diciembre, sin descanso sustitutorio en algún otro día, tendrá derecho a percibir, en la práctica, 3 remuneraciones por cada día laborado: S/ 100 por el día feriado (que está incorporado dentro de la remuneración semanal, quincenal o mensual) y S/ 200 por trabajar en día feriado (sobretasa de 100%).

Álvaro Gálvez especificó que no se considera un día laborado en feriado cuando el turno de trabajo se inicie en día laborable y concluya en día feriado.

Para el caso de trabajadores cuyo descanso semanal coincide con el feriado 8 o 9 de diciembre, perciben doble remuneración diaria, una por el descanso semanal y otra por el feriado.

Los trabajadores que durante los feriados estén gozando de vacaciones anuales no tienen derecho al pago de remuneración adicional por el feriado, pues, antes del descanso vacacional la empresa les pagó sus remuneraciones, que incluye el referido feriado.

PROYECTO DE LEY Nº 6692-2023-CR BUSCA RECONOCER EL TRABAJO QUE REALICEN LOS ESTUDIANTES DE NIVEL SUPERIOR

El día 19 de diciembre de 2023 presentó ante el Congreso, el Proyecto de Ley 6692-2023-CR, en el cual se propone reconocer la experiencia laboral previa al egreso de la carrera técnica o universitaria, siendo acreditado el trabajo que realicen los estudiantes de nivel superior, dentro del periodo anterior a los cinco y tres años, los cuales serán considerados como experiencia laboral general y/o específica para el desempeño en el actividad pública o privada.

La presente iniciativa legislativa buscaría atenuar la situación a la falta de oportunidades dentro del mercado nacional para los jóvenes, puesto que dicho porcentaje de la población peruana empieza a constituir un aspecto económico y social para el país.

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramirez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asesor Legal
Mauricio Raffael Espinal

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

 (+51) 955 172 611

 ajara@camaralima.org.pe