

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

- ¿Es posible pagar una mayor remuneración a trabajadores con más antigüedad?..... 3
- ¿Los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras?..... 4
- ¿La rotación a un puesto de trabajo distinto al solicitado por el trabajador puede configurar un acto de hostilidad?..... 4
- ¿Cuál es el contenido mínimo del Reglamento Interno de Trabajo?..... 5
- ¿Puede el empleador colocar cámaras de seguridad en cualquier ambiente del centro de labores?..... 6

Jurisprudencia laboral

- ¿Se ejerce fiscalización inmediata a través del equipo celular entregado al trabajador de campo?..... 7
- No renovar el contrato modal de un trabajador recientemente afiliado al sindicato, es causa de nulidad de despido..... 7
- Alcance de la transacción extrajudicial en la tercerización laboral..... 8
- Carácter vinculante de los plenos jurisdiccionales laborales..... 8

Informativo

- Aprueban actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo... 9
- Se aprueba Ley que autoriza el retiro extraordinario de los fondos de la AFP hasta por 4 UIT..... 9

Artículo y video

- ¿Quién es responsable de las enfermedades profesionales?..... 10
- La responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo..... 10

¿ES POSIBLE PAGAR UNA MAYOR REMUNERACIÓN A TRABAJADORES CON MÁS ANTIGÜEDAD?



Carolina Mendieta

Abogada asociada

Sí, la antigüedad de un trabajador constituye un criterio legítimo de diferenciación de la remuneración entre trabajadores dentro de una misma categoría; no obstante, para su aplicación es necesario que este se encuentre establecido en una política salarial o remunerativa.

Si bien es cierto, la Ley N° 30709 tiene por objeto prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, en mérito al principio de igual remuneración por igual trabajo; en su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, de forma excepcional se permite establecer diferencias salariales en base a criterios objetivos, encontrándose entre ellos a la antigüedad.

Al respecto, en la Casación Laboral N°6783-2018 Lima Este, se determinó que “el criterio de antigüedad y permanencia dentro de la empresa, del cual se derivan otros criterios adicionales, prevalece a la hora de clasificar salarialmente a los trabajadores apartándose de una práctica discriminatoria que justifique la homologación pretendida”. Cabe señalar que dicho criterio se encontraba establecido en un documento denominado “clasificación salarial”, mediante la cual se estableció las remuneraciones de los trabajadores atendiendo a sus fechas de ingreso.

Este mismo criterio fue aplicado por el Tribunal de Fiscalización Laboral, entre otros, en la Resolución N° 269-2021-SUNAFIL/T-FL-Primera Sala, mediante la cual se precisó que “la antigüedad en el puesto de trabajo constituye causal para el otorgamiento de mejoras en la planilla de pagos, dado que sustenta de manera objetiva y razonable la remuneración del trabajador acorde a su perfil personalísimo; sin embargo, por tratarse de una conducta destinada a diferenciar los sueldos de los trabajadores, esta debe encontrarse debidamente sustentada bajo escalas o jerarquías remunerativa concretas, de tal manera que los trabajadores, y en especial la autoridad inspectiva, compruebe su compatibilidad frente al principio de igualdad, (...)”.

De acuerdo con los criterios citados previamente, la justificación de una diferencia salarial entre trabajadores de la misma categoría en mérito a la antigüedad será válida si se encuentra determinada en una política salarial o documento que haga sus veces, sujeto a parámetros objetivos que determinen su aplicación.

LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS



Alejandro Navarrete

Abogado principal

Podríamos decir que existen dos clases de trabajadores de confianza: sujetos a fiscalización y no sujetos a fiscalización.

Los trabajadores de confianza sujetos a fiscalización son aquellos a quienes se les aplica la jornada máxima y, por tanto, cuentan con un horario de trabajo, debiendo registrar su tiempo de labores. Para ellos, la Corte Suprema ha aclarado que sí

tienen derecho al pago de horas extras (Casación Laboral N° 3472-2018 Arequipa).

Contrariamente, para ser considerado como un trabajador de confianza no sujeto a fiscalización, el empleador no debe efectuar un control del tiempo de trabajo, es decir, estos trabajadores no deben registrar su hora de ingreso y salida (horario de trabajo), con la finalidad de no estar sujetos a la jornada máxima. En ese supuesto, la Corte Suprema ha precisado que no tienen derecho al pago de horas extras (Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa).

¿LA ROTACIÓN A UN PUESTO DE TRABAJO DISTINTO AL SOLICITADO POR EL TRABAJADOR PUEDE CONFIGURAR UN ACTO DE HOSTILIDAD?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

No, siempre que la rotación se fundamente en la necesidad empresarial y los puestos que se encuentren disponibles, conforme lo ha precisado la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema a través de la Casación N° 2324-2022-Junín.

En este caso, la demandante solicitó su rotación a determinada área de la empresa debido a un incómodo ambiente laboral; la empresa -en ejercicio del ius variandi- dispuso la rotación de la trabajadora

a un área y puesto distinto del solicitado, por lo que esta acuso la configuración de un acto de hostilidad en su contra.

Sobre el particular, la Corte Suprema precisó que la rotación debe darse en el cargo que se encuentre disponible, previa evaluación del empleador y, no así, en el solicitado por el trabajador. Asimismo, puntualizó que el cambio de funciones de la demandante en el nuevo puesto no afectaba las posibilidades de acceder a un nuevo cargo mediante concurso internos, por lo que dicho desplazamiento no configuró un acto de hostilidad. ha precisado que no tienen derecho al pago de horas extras (Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa).

¿CUÁL ES EL CONTENIDO MÍNIMO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO?



Carolina Mendieta
Abogada asociada

- Normas sobre la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario (artículo 20 del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP)

Un Reglamento Interno de Trabajo debe estar compuesto por las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales enunciadas en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 039-91-TR.

Adicionalmente, las siguientes normas reglamentarias requieren ser incorporadas al Reglamento Interno de Trabajo:

- Normas sobre VIH y SIDA, incluyendo como falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH-Positivo (artículo 13 de la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR)

- La prohibición expresa de fumar en las instalaciones y los mecanismos internos para denunciar a quienes estén fumando donde está prohibido (numeral 12.1 del Decreto Supremo N° 015-2008-SA)

- Medidas orientadas a prevenir y sancionar la comisión de actos discriminatorios hacia una persona afectada por tuberculosis (numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 021-2016-SA)

- Normas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, especificando los canales para la presentación de quejas o denuncias, procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa (artículo 24 el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP)

¿PUEDE EL EMPLEADOR COLOCAR CÁMARAS DE SEGURIDAD EN CUALQUIER AMBIENTE DEL CENTRO DE LABORES?



Martín Bravo

Abogado asociado

En cualquier caso, el empleador debe asegurarse de informar a sus trabajadores, siquiera de forma genérica, que las cámaras de seguridad están operando y que están siendo grabados.

No. Si bien el empleador ostenta, entre otros, el poder de fiscalización, en cuya virtud puede implementar diversos mecanismos para garantizar el óptimo desarrollo de las funciones de los trabajadores, como la videovigilancia, este poder no es ilimitado, sino que debe ser ejercitado en clave de la razonabilidad y siempre en respeto de los límites que establecen los derechos fundamentales de los prestadores de servicios, especialmente la intimidad

Sobre el particular, en la sentencia recaída en el Expediente N° 02208-2017-PA/TC, el Tribunal Constitucional sostuvo que la videovigilancia debe perseguir fiscalizar el servicio mismo y no las actividades personales que los trabajadores, en sus momentos privados (hora de refrigerio, espacios comunes de distracción, vestuarios, servicios higiénicos) puedan realizar.

En igual línea, la Directiva "Tratamiento de datos personales mediante sistemas de videovigilancia", aprobada mediante Resolución Directoral N° 02-2020-JUS/DGTAIPD por la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, precisa que la salvaguarda del patrimonio de la empresa o la verificación del cumplimiento de las medidas de seguridad ocupacional son justificativos para emplear la videovigilancia en casos de excepción.

¿SE EJERCE FISCALIZACIÓN INMEDIATA A TRAVÉS DEL EQUIPO CELULAR ENTREGADO AL TRABAJADOR DE CAMPO?

Casación Laboral N° 21585-2018-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República destacó que la sola presunción de fiscalización permanente a través de un equipo celular otorgado por el empleador, sin acompañarse de otros medios probatorios idóneos, no resulta suficiente para desvirtuar la calificación de trabajador no sujeto a fiscalización conforme al inciso c) del artículo 10° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

En ese sentido, el solo otorgamiento de un equipo celular al trabajador para realizar coordinaciones durante su trabajo de campo, no evidencia que el empleador ejerce control y supervisión sobre las labores del trabajador.

En el caso en concreto, la calificación como trabajador no sujeto a fiscalización inmediata, obedecía a la forma en cómo el demandante prestaba el servicio, lo que era reconocido en los documentos internos de la empresa; por lo que la entrega de un equipo celular coadyuvaba al desempeño de las funciones acorde al cargo ostentado por este, no pudiendo presumirse que se ejercía supervisión y control por el solo hecho de su entrega, máxime si el demandante no introdujo al proceso elementos probatorios que generen certeza sobre la alegada supervisión y control.

Leer aquí



NO RENOVAR EL CONTRATO MODAL DE UN TRABAJADOR RECIENTEMENTE AFILIADO AL SINDICATO, ES CAUSA DE NULIDAD DE DESPIDO

Casación Laboral 55232-2022 Lima

La Corte Suprema concluyó que el demandante fue víctima de un despido nulo al haberse dispuesto la no renovación de su contrato por incremento de actividad, 13 días después de que tomó conocimiento de su afiliación al sindicato.

Previamente, la autoridad judicial concluyó que el contrato del demandante se encontraba desnaturalizado por no acreditarse la concurrencia de una causa objetiva para la contratación.

En esa línea, consideró que su cese fue producto de una represalia por el ejercicio de su derecho a la libertad sindical positiva, recayendo en la causal de nulidad de despido prevista en el inciso a) del artículo 29° del D.S. 003-97-TR.

ALCANCE DE LA TRANSACCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

Casación Laboral N° 01216-2021 Lima

El demandante solicitó el reconocimiento de una relación laboral con la empresa principal, alegando que la tercerización se encontraba desnaturalizada.

No obstante, previamente celebró una transacción extrajudicial con la empresa tercerizadora, aceptando el pago de una indemnización única y total por cualquier expectativa derivada de la relación laboral que existía entre las partes. Ello conllevó a que el juzgado declare fundada la excepción de conclusión del proceso por transacción, lo que fue confirmado por la Sala Superior.

La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación postulado por el demandante, considerando que la transacción abarca el mismo objeto.

Leer aquí



CARÁCTER VINCULANTE DE LOS PLENOS JURISDICCIONALES LABORALES

Casación N° 9579-2019 Lima

La Corte Suprema N° ha precisado que, con ocasión de la Ley N°31591, los plenos jurisdiccional supremos emitidos antes del 26 de octubre de 2022, no son vinculantes. En consecuencia, aclaró que el X Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional del 19 de diciembre de 2022, es el único pleno vinculante a la fecha.

Además, revocó el extremo referido al pago de daños punitivos, precisando que ello no se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico por tener una función punitiva, lo que vulnera el principio de legalidad.

Finalmente, confirmó el extremo referido al pago del lucro cesante y daño moral. Sobre este último, reconoció que el daño se encuentra probado no solo con el despido inconstitucional sino con la incapacidad física temporal que conllevó al diagnóstico de tres hernias discales.

Leer aquí



APRUEBAN ACTUALIZACIÓN DE LOS ANEXOS 1 Y 2 DEL REGLAMENTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO

El 17 de abril de 2024, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Resolución Ministerial N° 061-2024-TR, que modificó la tabla de valores para el cálculo del consumo de servicio de internet para el 2024 (anexo 1), y la tabla de valores para el cálculo de consumo eléctrico 2024 (anexo 2) del Reglamento de la Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR.

Leer aquí



SE APRUEBA LEY QUE AUTORIZA EL RETIRO EXTRAORDINARIO DE LOS FONDOS DE LA AFP HASTA POR 4 UIT

El 18 de abril de 2024 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 32002, Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones hasta por el monto de cuatro Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

A continuación, se trasladan las principales disposiciones de la citada norma:

- Los afiliados deben presentar su solicitud de manera física o virtual dentro de los 90 días calendario posteriores a la vigencia del reglamento (pendiente de aprobación).
- Se realizan abonos de hasta una UIT cada 30 días calendario.

- El primer desembolso se efectuará a los 30 días calendario de presentada la solicitud a la AFP.
- Las empresas del sistema financiero pueden abrir cuentas a nombre de los beneficiarios, a fin de recibir los fondos de la AFP, sin necesidad de un contrato ni aceptación previa del titular.
- Por única vez, el afiliado se puede desistir de continuar retirando los fondos de pensiones 10 días calendario antes del siguiente desembolso.
- Los fondos que se retiran mantienen la condición de intangible.
- La SBS deberá aprobar el procedimiento operativo a través de un reglamento, dentro de los 15 días calendario siguientes a la vigencia de la Ley.

¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR ACUDIR A SU CENTRO DE LABORES EN ESTADO DE EBRIEDAD?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado, brindó una opinión sobre la responsabilidad del empleador ante una enfermedad profesional, para la sección hashtag#PlusG del Diario Gestión.

[Leer aquí](#)



LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR ANTE ACCIDENTES DE TRABAJO

Alejandro Navarrete Maldonado, abogado principal del Estudio, brindó una entrevista a Enfoque Derecho, acerca del régimen especial de responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo a partir del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional

[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



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe