

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

- Licencia por fallecimiento de familiares en el sector privado..... 3
- ¿Faltar cuatro días al trabajo permite el despido inmediato?..... 3
- ¿Cómo gestionar los riesgos psicosociales y prevenir la violencia laboral según el Convenio 190 de la OIT?..... 4

Jurisprudencia laboral

- Contratos temporales por incremento de actividad: requisitos esenciales según la corte suprema..... 5
- No corresponde indemnización vacacional si el trabajador gozó algunos días de vacaciones..... 6
- Carácter irrenunciable de la licencia por maternidad..... 6

Informativo

- Se prohíbe fumar y vapear en lugares de trabajo..... 7
- ¿Qué implementos debe proporcionar el empleador en el teletrabajo?..... 7

Artículos y video

- Propuesta de días adicionales de trabajo remoto para la licencia de paternidad y maternidad..... 8
- ¿Por qué renuncian los trabajadores? Principales motivos y cómo prevenirlos desde la gestión legal..... 8

LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES EN EL SECTOR PRIVADO



Ingrid Alvino

Abogada asociada

- El trabajador tiene derecho a una licencia con motivo del fallecimiento de su cónyuge, padres, hijos y hermanos por un plazo de cinco días calendario, con goce de remuneraciones.
- Si el deceso del familiar del trabajador se produce en un lugar geográfico distinto al del centro de trabajo, la licencia se extiende hasta por el término de la distancia (ello comprende los días adicionales para el desplazamiento del trabajador, según la vía de transporte utilizada).
- Para el goce de la licencia, el trabajador solicita al

empleador su otorgamiento 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, el trabajador presenta la documentación sustentatoria que acredita el vínculo con el familiar fallecido.
- En caso de extensión de la licencia, adicionalmente el trabajador debe acreditar que el fallecimiento se produjo en un lugar geográfico distinto al del centro de trabajo. De no ser posible presentar la documentación sustentatoria, el trabajador cursa una declaración jurada al empleador indicando el lugar donde falleció el familiar.

Ref. Ley N° 31602 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo 013-2023-TR

¿FALTAR CUATRO DÍAS AL TRABAJO PERMITE EL DESPIDO INMEDIATO?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

No, faltar cuatro días consecutivos al trabajo no habilita un despido inmediato. Según el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), un trabajador incurre en falta grave al ausentarse por más de tres días consecutivos sin justificación. Sin embargo, esta falta no se considera flagrante, por lo que no es posible proceder con el despido inmediato.

Para despedir al trabajador, el empleador debe iniciar un procedimiento conforme al artículo 31 de la LPCL, garantizando el derecho de defensa del trabajador. Esto implica que se le otorgue un plazo razonable para presentar sus descargos y cualquier prueba que considere pertinente.

La Corte Suprema, a través de la Casación Laboral N° 780-2005-Lima, ha sido contundente al señalar que no es admisible despedir a un trabajador sin haberle otorgado un plazo no menor de seis días naturales para defenderse por escrito. Solo en casos de faltas flagrantes, donde resulte irrazonable otorgar este plazo, se permite el despido inmediato.

¿CÓMO GESTIONAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL SEGÚN EL CONVENIO 190 DE LA OIT?



Ginneth Martínez
Abogada asociada

Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones del entorno laboral que pueden afectar negativamente el bienestar o la salud tanto física, mental y social de los trabajadores. Los factores que generan dichos riesgos pueden estar vinculados al puesto de trabajo (ejem. carga laboral excesiva), decisiones organizativas (ejem. ausencia de cultura de prevención de riesgos), carga total de trabajo (ejem. descanso insuficiente o doble jornada), así como en las relaciones en el trabajo; encontrándose en este último caso la violencia laboral.

La violencia laboral califica como un riesgo psicosocial en la medida que impacta gravemente en la salud mental y emocional de los trabajadores, pudiendo generar cuadros de estrés y ansiedad; del mismo modo, afecta el desempeño laboral, pues se presentan situaciones de falta de concentración, abandono de trabajo; y, problemas de salud física, tales como, fatiga y trastornos somáticos.

Así pues, con la finalidad de prevenir y eliminar la violencia en el trabajo, el Convenio 190 de la OIT establece que los empleadores deben adoptar medidas de protección a favor de los trabajadores, aplicando un enfoque inclusivo e integrado, tomando en cuenta las consideraciones de género. Esto implica que las distintas medidas para prevenir la violencia en el entorno de trabajo, deben poner énfasis en la erradicación de sesgos y/o estereotipos de género.

En ese contexto, consideramos indispensable que los empleadores en colaboración activa de los trabajadores identifiquen los factores de riesgos psicosociales asociados a la violencia laboral en cada uno de sus puestos de trabajo, a través de la realización de encuestas, dinámicas grupales, mesas de trabajo, a fin de obtener un diagnóstico adecuado y establecer los controles de riesgos respectivos.

Asimismo, deberán implementar medidas especiales para las diferentes formas de violencia, estableciendo políticas o lineamientos, canales de atención de quejas y/o denuncias, desarrollo de capacitaciones y la difusión de material informativo para prevenir casos de acoso laboral (mobbing), en atención a las personas con discapacidad, adultos mayores, la comunidad LGTBQ+ y otros grupos vulnerables, observando un enfoque inclusivo y una perspectiva de género.

Esto último, implica abordar la problemática de la violencia laboral aceptando y conociendo la diversidad dentro de las organizaciones; es decir, la variedad de características físicas, culturales, sexuales, ideológicas, entre otras, de los trabajadores en los diferentes espacios de trabajo.

CONTRATOS TEMPORALES POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD: REQUISITOS ESENCIALES SEGÚN LA CORTE SUPREMA

Casación Laboral N° 26955-2022 Lima Este (30.05.2023)

La Corte Suprema estableció diversos requisitos para la celebración de los contratos por incremento de actividad, enumerando los siguientes:

- Se pueden celebrar cuando el incremento se produce por voluntad propia del empleador (factor endógeno).
- Debe producirse una efectiva ampliación de actividades, precisando en el contrato las actividades de la empresa que serían incrementadas; por ejemplo, los proyectos, líneas, procesos o actividades específicas.
- Dicho incremento debe tener un factor de incertidumbre, es decir, con rentabilidad no comprobada en el mercado (elemento innovador).
- Se debe comprobar que el incremento no puede ser cubierto con el personal habitual de la empresa.

Casación Laboral N° 13902-2022 Lima (10.01.2024)

El incremento de actividad, como causa objetiva para la contratación modal, debe ser efectivamente temporal y no un crecimiento sostenido o estructural.

La Corte Suprema enfatiza que el incremento de actividades proyectado por la empresa debe responder a una necesidad limitada en el tiempo.

En el considerando décimo segundo concluye que no se ha acreditado una causa objetiva específica que justifique la contratación temporal, pues la empresa presenta un crecimiento constante y prolongado, más propio de una actividad permanente que de un incremento pasajero.

De este modo, si la demanda laboral implica actividades continuas sin prueba de una temporalidad clara, el contrato por incremento de actividad se desnaturaliza.



Leer aquí



Leer aquí

NO CORRESPONDE INDEMNIZACIÓN VACACIONAL SI EL TRABAJADOR GOZÓ ALGUNOS DÍAS DE VACACIONES

Casación N° 1419-2021 Lima

La Corte Suprema establece la interpretación del inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713, señalando que:

- Si el trabajador ha gozado de 15 días de descanso, o incluso de 7 días en casos de acumulación, no corresponde el pago de indemnización.

- Además, enfatiza que la norma no contempla el pago proporcional de indemnización por períodos fraccionados, sino que se refiere a una remuneración completa en caso de no haber disfrutado el descanso vacacional, a diferencia de otras indemnizaciones, como las de despido, donde sí se admite el pago proporcional.



[Leer aquí](#)

CARACTER IRRENUNCIABLE DE LA LICENCIA POR MATERNIDAD

Resolución de Sala Plena N° 016-2024-SUNAFIL-TFL (precedente vinculante)

No es válido el acuerdo que tiene por objeto que el trabajador sustituya el permiso por lactancia materna y la licencia por maternidad con una compensación económica.



[Leer aquí](#)

SE PROHÍBE FUMAR Y VAPEAR EN LUGARES DE TRABAJO

Con la Ley 32159, publicada el 12 de noviembre de 2024 en el diario El Peruano, se amplió la prohibición de fumar en los lugares de trabajo, incluyendo la prohibición de "vapear".



Leer aquí

Todos los empleadores deben colocar el siguiente anuncio en un lugar visible del centro de trabajo:

"Está prohibido fumar y vapear en este establecimiento por ser dañino para la salud. Este ambiente es cien por ciento libre de humo y emisiones de vapeo".



¿QUÉ IMPLEMENTOS DEBE PROPORCIONAR EL EMPLEADOR EN EL TELETRABAJO?

Equipos de Trabajo

1. Proporcionado por el empleador.
2. Si el teletrabajador lo proporciona, el empleador debe compensarlo económicamente.
3. Se puede renunciar a la compensación.



2. Si el teletrabajador lo proporciona, el empleador debe compensarlo económicamente, solo cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.



3. Se puede renunciar a la compensación.

Servicios de Internet

1. Proporcionado por el empleador.



1. El empleador debe compensarlo económicamente, solo cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.



2. Se puede renunciar a la compensación.

Energía Eléctrica

PROPUESTA DE DÍAS ADICIONALES DE TRABAJO REMOTO PARA LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD

Alejandro Navarrete, abogado principal del Estudio, respondió a las interrogantes acerca del derecho a la licencia de paternidad y maternidad de los trabajadores, en una entrevista para el programa Informamos y Opinamos de radio Exitosa Noticias

[Ver aquí](#)



¿POR QUÉ RENUNCIAN LOS TRABAJADORES?: PRINCIPALES MOTIVOS Y CÓMO PREVENIRLOS DESDE LA GESTIÓN LEGAL

Las renunciaciones laborales suelen responder a una combinación de factores relacionados con el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo y las condiciones de trabajo.

[Leer aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



Gineth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@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