

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

- ¿Puedo solicitar licencia por asistencia médica y terapia de rehabilitación si mi menor hijo tiene una discapacidad?..... 3
- ¿Cómo se tramita la licencia por fallecimiento de familiar directo?..... 3

Jurisprudencia laboral

- Empleador no es responsable si la enfermedad profesional fue adquirida antes del inicio de labores..... 4
- No se puede disponer reposición si el trabajador cumple 70 años durante el proceso judicial, al operar la jubilación obligatoria y automática..... 4
- Criterio para determinar que un chofer es un personal no sujeto a fiscalización inmediata..... 5
- Traslado de trabajadores sindicalizados puede vulnerar la libertad sindical..... 5

Informativos

- Días no laborables para este año 2024..... 6
- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar la licencia destinada a la realización de exámenes de detección temprana de cáncer de mama y de cuello uterino?..... 7
- ¿Qué pueden hacer las áreas de recursos humanos para prevenir el hostigamiento sexual?..... 8

Artículo y video

- A propósito de la reciente actividad congresal: ¿qué persigue realmente la jubilación automática en las relaciones laborales privadas?..... 9
- No procede indemnizar si extrabajador se enfermó antes de ser contratado..... 9
- ¿Cuál es el tiempo de refrigerio regulado en la ley?..... 9

¿PUEDO SOLICITAR LICENCIA POR ASISTENCIA MÉDICA Y TERAPIA DE REHABILITACIÓN SI MI MENOR HIJO TIENE UNA DISCAPACIDAD?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

Sí, este derecho se concede al trabajador de manera anual, hasta por 56 horas alternas o consecutivas a cuenta del periodo vacacional o, en su defecto, es compensable con horas extraordinarias de labor, previo acuerdo con el empleador.

Para acceder a esta licencia, el trabajador deberá solicitarla al empleador, con una anticipación mínima de 7 días naturales al inicio de las terapias de rehabi-

litación o asistencia médica, adjuntando los siguientes documentos:

- Cita médica.
- Partida de nacimiento o documento nacional de identidad.
- Certificado de discapacidad o resolución de inscripción expedida por el CONADIS.

Al finalizar la licencia, dentro de un plazo máximo de 48 horas, se debe hacer entrega al empleador de la constancia o certificado de atención respectivo. Este documento debe indicar que la persona atendida (menor hijo) fue acompañada por el trabajador bajo licencia.

¿CÓMO SE TRAMITA LA LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO?



Carolina Mendieta

Abogada asociada

El trabajador deberá presentar una comunicación a su empleador solicitando la licencia por fallecimiento de familia.

El plazo de esta licencia remunerada es de cinco (5) días calendario, más el término de la distancia en

caso el fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos haya ocurrido en lugar geográfico distinto al del centro de trabajo.

Al término de la licencia, el trabajador deberá sustentar documentalmente el vínculo familiar con el fallecido y, de ser el caso, presentar los documentos que acrediten que el fallecimiento ocurrió en lugar distinto al centro de trabajo o, en su defecto, una declaración jurada en donde indique el lugar donde ocurrió el deceso; estando el empleador facultado a fiscalizar el uso adecuado de la licencia.

EMPLEADOR NO ES RESPONSABLE SI LA ENFERMEDAD PROFESIONAL FUE ADQUIRIDA ANTES DEL INICIO DE LABORES

Casación Laboral N° 6120-2021-Arequipa

El demandante solicitó el pago de una indemnización por daños y perjuicios alegando sufrir la enfermedad profesional de neumoconiosis.

La Corte Suprema no amparó el pedido del demandante al considerar que el nexo causal entre la presunta conducta antijurídica de la demandada y el daño causado, no se encontraba probado, específicamente por dos razones:

1. El certificado de evaluación médica de incapacidad estableció que la enfermedad inició antes que el trabajador fuera contratado por la demandada.

2. La demandada ha cumplido con acreditar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, otorgando los equipos de protección personal.



Leer aquí

NO SE PUEDE DISPONER REPOSICIÓN SI EL TRABAJADOR CUMPLE 70 AÑOS DURANTE EL PROCESO JUDICIAL, AL OPERAR LA JUBILACIÓN OBLIGATORIA Y AUTOMÁTICA

Casación Laboral N° 31302-2022 Huánuco

En el caso concreto, el trabajador demandó su reposición por despido incausado, sin embargo, durante el proceso judicial, cumplió 70 años de edad.

En consecuencia, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, consideró que no era posible disponer

su reposición, al operar la causa de extinción del contrato de trabajo previsto en el inciso f) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Esta regla fue declarada como doctrina jurisprudencial por parte de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

CRITERIO PARA DETERMINAR QUE UN CHOFER ES UN PERSONAL NO SUJETO A FISCALIZACIÓN INMEDIATA

Casación N° 14257-2022 Lima

La Corte Suprema determina que, si se controla el traslado de los choferes de unidades de transporte por carretera a través de GPS u otros medios tecnológicos, no califican como trabajadores no sujetos a fiscalización. En consecuencia, tienen derecho al pago de horas extras.



[Leer aquí](#)

TRASLADO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS PUEDE VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL

El 23 de febrero de 2024, se publicó en el diario oficial El Peruano, la Resolución de Sala Plena N° 002-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL).

En ese caso, el empleador dispuso el traslado de trabajadores sindicalizados sin precisar el periodo de permanencia, la fecha de retorno, la causalidad del desplazamiento, el cargo a desempeñar, las condiciones de trabajo, ante qué persona se deben presentar, entre otros.

El TFL determinó que este desplazamiento carente de justificación, configura una infracción muy grave por haber incurrido en actos antisindicales, tras disponer el traslado de los trabajadores con la finalidad de impedir el ejercicio de derechos sindicales.

Seguidamente, estableció como precedente vinculante as reglas contenidas en los numerales 6.36,

6.37, 6.39, 6.40 y 6.41 de la resolución, que resumidamente describe lo siguiente:

Se afecta la libertad sindical cuando el empleador no cumple con su deber de informar a la organización sindical, los motivos del traslado del total de sus trabajadores a otras sedes, sin permitirles entablar negociaciones para satisfacer los intereses de los trabajadores y el empleador.

El desplazamiento de los trabajadores que ocasiona que se encuentren geográficamente desconectados entre sí, en relación con el sindicato al que se afiliaron, vulnera su derecho de participación en actividades sindicales.

No basta que el empleador alegue un motivo de traslado, sino que debe sustentar sus alegaciones con medios probatorios.

DÍAS NO LABORABLES PARA ESTE AÑO 2024

Mediante Decreto Supremo N° N° 011-2024-PCM, publicado en El Peruano el 1 de febrero de 2024, se declararon los siguientes días no laborales en el 2024 para el sector público:



Estos días serán considerados hábiles para efectos tributarios, y estarán sujetos a compensación dentro de los 10 días inmediatos posteriores o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad, de acuerdo a sus necesidades.

APLICACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

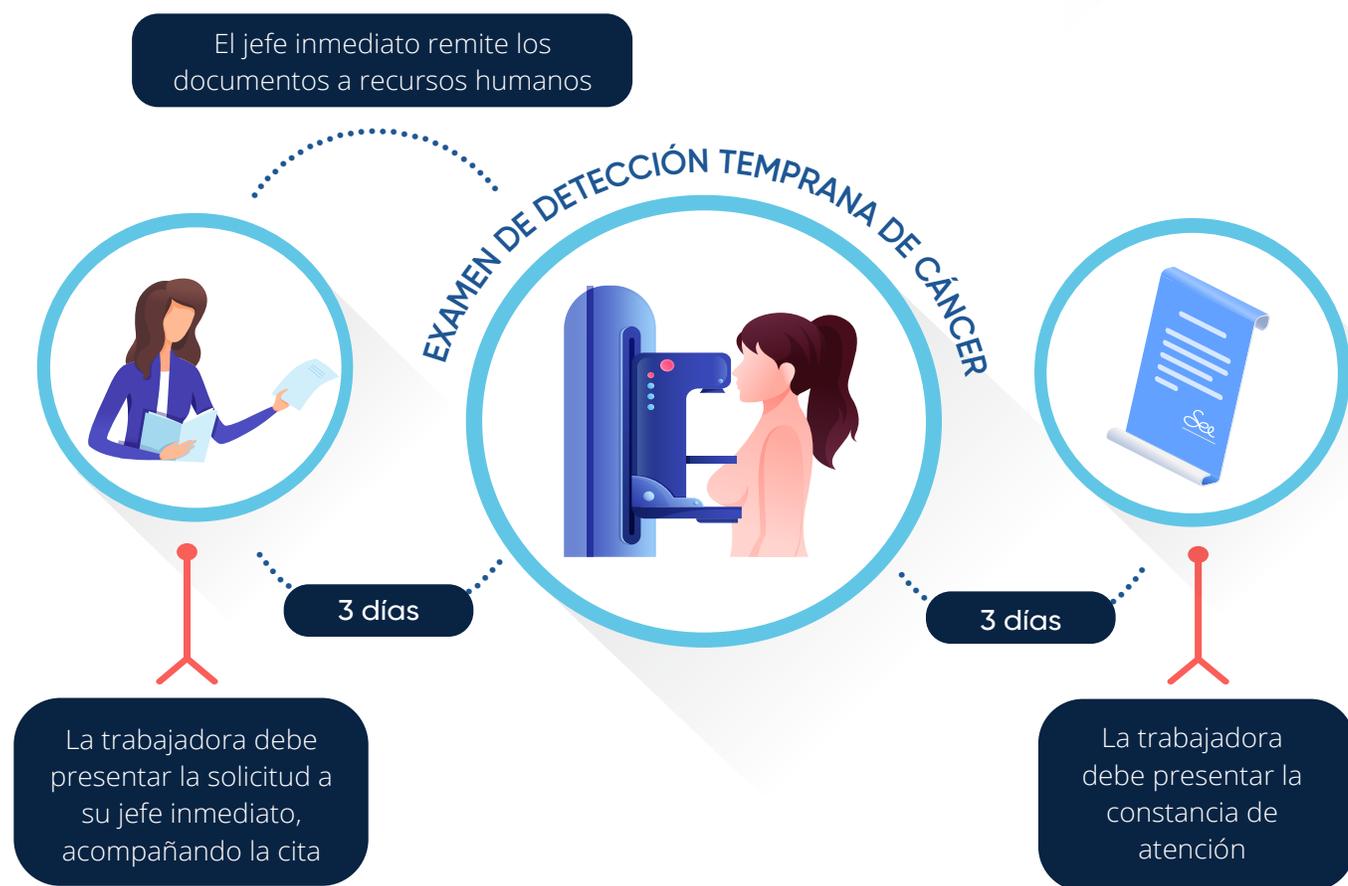
En el sector privado, los empleadores podrán acogerse a los días no laborales, previo acuerdo con los trabajadores. En dicho acuerdo, las partes deberán establecer la forma de recuperación de horas, sin embargo, a falta de acuerdo, decide el empleador.

PUESTOS EXCLUIDOS

Las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada están facultadas para determinar los puestos excluidos de los días no laborales y los trabajadores que continuará laborando, en los siguientes supuestos:

1. Servicios sanitarios y de salubridad.
2. Limpieza y saneamiento.
3. Electricidad.
4. Agua y desagüe.
5. Gas y combustible.
6. Sepelios.
7. Comunicaciones y telecomunicaciones.
8. Transporte, puertos y aeropuertos.
9. Seguridad, custodia, vigilancia y traslado de

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA LICENCIA DESTINADA A LA REALIZACIÓN DE EXÁMENES DE DETECCIÓN TEMPRANA DE CÁNCER DE MAMA Y DE CUELLO UTERINO?



¿QUÉ PUEDEN HACER LAS ÁREAS DE RECURSOS HUMANOS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El hostigamiento sexual, por ser una forma de violencia, afecta la calidad de vida de las víctimas. Sentimientos de humillación, decepción, miedo, ansiedad, nerviosismo y la reducción de su capacidad, pueden ser algunas de sus consecuencias.

Por eso, es necesario que las áreas de recursos humanos y los líderes de las organizaciones, tengan un alto compromiso para prevenir el hostigamiento sexual y garantizar ambientes de trabajo seguros.

A continuación, trasladamos algunos consejos para prevenir el hostigamiento sexual:

1. Además de las capacitaciones obligatorias, realiza charlas preventivas a todo el personal por lo menos una vez al año.



2. Utiliza los medios de comunicación para sensibilizar a tu equipo humano sobre la importancia de prevenir el hostigamiento sexual.



3. Realiza diagnósticos anuales para identificar posibles casos no denunciados.



4. No justifiques ni toleres el hostigamiento sexual.



Recuerda que el empleador tiene, entre otras, las siguientes obligaciones legales de carácter preventivo:

1. Contar con una política para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
2. Conformar un comité de intervención frente al hostigamiento sexual.
3. Capacitar a los trabajadores al inicio de la relación laboral.
4. Capacitar al comité por lo menos una vez al año.
5. Difundir los canales de queja o denuncia.
6. Difundir periódicamente información que permita identificar el hostigamiento sexual y sus formas de sanción.

A PROPÓSITO DE LA RECIENTE ACTIVIDAD CONGRESAL: ¿QUÉ PERSIGUE REALMENTE LA JUBILACIÓN AUTOMÁTICA EN LAS RELACIONES LABORALES PRIVADAS?

Martín Bravo Senmache, abogado asociado, escribió un artículo para la sección laboral de LP Pasión por el Derecho "A propósito de la reciente actividad congresal: ¿qué persigue realmente la jubilación automática en las relaciones laborales privadas?"

[Leer aquí](#)



NO PROCEDE INDEMNIZAR SI EXTRABAJADOR SE ENFERMÓ ANTES DE SER CONTRATADO

La Ley destacó el comentario de nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, sobre definir cuándo se contrajo una enfermedad antes de atribuirle la responsabilidad de un empleador

[Leer aquí](#)



¿CUÁL ES EL TIEMPO DE REFRIGERIO REGULADO EN LA LEY?

Nuestro abogado principal, Alejandro Navarrete Maldonado, nos lo 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

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 laboral@nmabogados.com.pe

 992 284 703

 www.nmabogados.com.pe