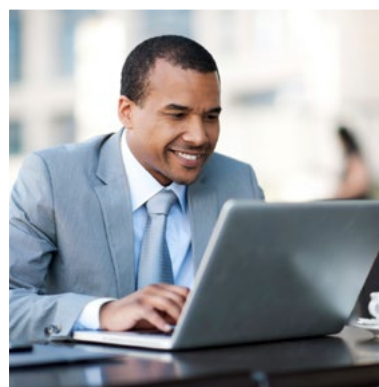
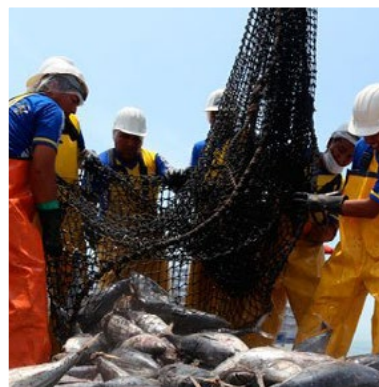


BOLETÍN LABORAL

Junio, 2018



INDICE

HACER CLIC PARA ACCESO DIRECTO

PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES

| | |
|---|---|
| Rebaja de remuneración tras término de encargatura no constituye hostilidad laboral | 3 |
| Trabajador que cobra indemnización por despido arbitrario no tiene derecho a reposición | 4 |

NORMAS RELEVANTES

| | |
|---|---|
| Modifican el régimen previsional del Trabajador Portuario | 5 |
| Incorporan nuevo supuesto de infracción grave en el Reglamento de Inspecciones | 6 |
| Publican Ley de utilidades justas para las madres | 6 |
| Ministerio de Trabajo emite comunicado sobre la contratación de ciudadanos venezolanos | 7 |
| Establecen derechos laborales para familiares directos de pacientes con Alzheimer y otras demencias | 7 |
| Aprueban Proyecto de ley que propone ampliar licencia por paternidad | 8 |
| Proponen ampliar plazo de prescripción laboral | 8 |



PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES

1.

REBAJA DE REMUNERACIÓN TRAS TÉRMINO DE ENCARGATURA NO CONSTITUYE HOSTILIDAD LABORAL

Mediante la Casación N° 6928-2016 LIMA, la Corte Suprema estableció que si el empleador encarga temporalmente un puesto al trabajador, está en la facultad de dar por concluida la encargatura, restituyendo el cargo y las condiciones laborales que tenía el trabajador previamente.

El caso se trata de un trabajador que solicita el cese de actos de hostilidad alegando la reducción inmotivada de su categoría y remuneración. Al trabajador se le había asignado el puesto de Supervisor de Producción como cargo permanente; sin embargo, unos meses después ostentó el cargo de Especialista en Telecomunicaciones en condición de encargatura. En razón de esta encargatura el trabajador percibía una bonificación adicional a su remuneración.

Al terminar la encargatura, el trabajador comenzó a recibir la remuneración correspondiente al cargo permanente que ocupaba previamente, es decir, al de Supervisor de Producción y, en consecuencia, dejó de percibir el bono antes mencionado.

La Corte Suprema consideró que la rebaja de remuneración, en este caso, no implicó un acto de hostilidad laboral porque la encargatura fue otorgada de manera provisional y no definitiva. La decisión de concluir una encargatura está dentro de las facultades que tiene el empleador para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores.

2.

TRABAJADOR QUE COBRA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO NO TIENE DERECHO A REPOSICIÓN

Mediante la Casación N° 19090-2014 LIMA, la Corte Suprema –alineándose a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la materia– consideró que si el trabajador acepta el pago de una indemnización por despido arbitrario efectuada por el empleador, previa consignación independiente y diferenciada de otros conceptos remunerativos, se entiende que operó la garantía indemnizatoria establecida en el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y, por tanto, no es posible ordenar la reposición en el empleo.

En el presente caso, luego de que la empresa oportunamente comunicara al trabajador la necesidad de prescindir de sus servicios, se le extendió una carta notarial en el que se le informó que en ocasión del cese la empresa hacía el pago de sus remuneraciones, beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, de manera diferenciada.

La Carta notarial en la que se consignaba el pago de los beneficios no fue cuestionada por el trabajador. Al contrario, el monto referente a la indemnización por despido arbitrario fue retirado por este, por lo que la Corte Suprema consideró que en el caso no hubo evidencia ni ánimo de devolver el dinero depositado por su empleador, ni que su depósito corresponda a un engaño.

En tal sentido, con el cobro del depósito se acreditó la aceptación de la tutela resarcitoria, quedando extinguida válidamente la relación laboral desde ese momento, por lo que en ese caso no era posible reclamar la reposición del trabajador.

NORMAS RELEVANTES

1.

MODIFICAN EL RÉGIMEN PREVISIONAL DEL TRABAJADOR PORTUARIO

El 13 de junio de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30791, mediante la cual se modificó el artículo 17° de la Ley N° 27866, Ley del Trabajo Portuario. A continuación describimos el alcance de modificación:

| Artículo 17° de la Ley 27866 – Régimen Previsional (VERSIÓN ANTIGUA) | Artículo 17° de la Ley 30791 – Régimen Previsional (VERSIÓN NUEVA) |
|--|--|
| <i>“Para efectos del Régimen de Pensiones, el trabajador portuario tiene la calidad de asegurado obligatorio del Sistema Nacional de Pensiones o del Régimen Privado de Pensiones, según sea el caso”.</i> | <i>“El trabajador portuario tiene la calidad de asegurado obligatorio del Decreto Ley 19990, Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social (SNP), o del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, según sea el caso.</i> <i><u>Para efectos del cómputo de los períodos de aportación en el SNP, si la suma de las remuneraciones percibidas por el trabajador portuario por las labores desempeñadas para uno o más empleadores portuarios durante un mes calendario superan la remuneración mínima vital vigente en cada oportunidad, dicho período es considerado, como máximo, como un mes de aportación, independiente de la cantidad de días laborados”.</u> (El énfasis es nuestro)</i> |

El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) deberá aplicar el presente criterio para la acreditación de aportes y calificación del derecho pensionario.

2.

INCORPORAN NUEVO SUPUESTO DE INFRACCIÓN GRAVE EN EL REGLAMENTO DE INSPECCIONES

El 9 de junio de 2018 se publicó el Decreto Supremo N° 003-2018-MIMPA, mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes.

La norma establece la incorporación del numeral 40.9 en el artículo 40 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Así, con la nueva incorporación, se considera infracción muy grave en materia de promoción y formación para el trabajo, el incumplimiento consistente en el uso de castigo físico y humillante contra las personas que se encuentran sujetas a alguna modalidad formativa laboral.

3.

PUBLICAN LEY DE UTILIDADES JUSTAS PARA LAS MADRES

Con fecha 15 de junio de 2018 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N° 30792, mediante la cual se modificó el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 892 con la finalidad de tutelar el derecho al pago de utilidades de las madres trabajadoras que han tenido descanso por maternidad.

La norma indica que se consideran como días efectivamente laborados los días de descanso pre natal y post natal de la trabajadora, para efectos del cálculo de utilidades. De esta manera, también queda modificado el artículo primero de la Ley N° 26644, Ley de Descanso por Maternidad.

Tener en cuenta que, la licencia por maternidad es de noventa y ocho (98) días (49 días de descanso pre-natal y 49 días de descanso post-natal, que podrían ser diferidos a decisión de la madre trabajadora). Dicho período aumenta a ciento veintiocho (128) días en caso de parto múltiple o recién nacido con discapacidad.

4.

MINISTERIO DE TRABAJO EMITE COMUNICADO SOBRE LA CONTRATACIÓN DE CIUDADANOS VENEZOLANOS

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió un comunicado a través de su página web oficial mediante el cual informó lo siguiente:

- (i) Los ciudadanos venezolanos que cuenten con el Permiso Temporal de Permanencia (PTP) o el Acta de Permiso de Trabajo Extraordinario – Provisional pueden trabajar de manera dependiente sin necesidad de realizar el procedimiento de aprobación de contrato de personal extranjero ni trámite adicional alguno ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- (ii) Los ciudadanos venezolanos que cuentan con la condición de refugiados están exceptuados de realizar el procedimiento de aprobación de contrato de personal extranjero.
- (iii) Los empleadores deben respetar los porcentajes limitativos establecidos en el artículo 4 de la Ley para contratación de extranjeros, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 68, correspondientes al veinte (20) % del total de trabajadores de la planilla y treinta (30) % del total de las remuneraciones, cuyo cumplimiento se verificado por la Inspección del Trabajo.

5.

ESTABLECEN DERECHOS LABORALES PARA FAMILIARES DIRECTOS DE PACIENTES CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS

Con fecha 18 de junio de 2018 se publicó la Ley N° 30795, Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad de Alzheimer y otras demencias. En el ámbito laboral, la norma establece que los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes que padezcan esta condición tienen derecho a:

- (i) Solicitar y recibir, de común acuerdo con su empleador, facilidades laborales extraordinarias que le permitan atender situaciones vinculadas con la evaluación y atención impostergable del familiar.
- (ii) Solicitar a su empleador hasta una jornada laboral con permiso remunerado al año, a fin de atender las necesidades del paciente.

Cabe precisar que el Poder Ejecutivo tiene hasta el 16 de setiembre de 2018 para emitir el Reglamento correspondiente a la presente ley, y determinar la calificación y consecuencias en caso de infracción a las disposiciones antes descritas.

6.

APRUEBAN PROYECTO DE LEY QUE PROPONE AMPLIAR LICENCIA POR PATERNIDAD

La Comisión de Trabajo del Congreso de la República emitió el Dictamen que aprueba el Proyecto de Ley N° 1412/2016-CR, que propone ampliar de cuatro (4) a diez (10) días consecutivos la licencia remunerada por paternidad.

Los supuestos especiales que contempla el proyecto son los siguientes:

- (i) En caso que el hijo/a haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial la licencia se extiende por diez (10) días calendarios adicionales a los antes mencionados.
- (ii) En caso el hijo/a haya nacido con una enfermedad terminal, incurable o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia remunerada por el período de treinta (30) días calendarios consecutivos.
- (iii) En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre estando viva.

El Proyecto aprobado por la Comisión de Trabajo será puesto a consideración del Congreso y el Poder Ejecutivo.

7.

PROPONEN AMPLIAR PLAZO DE PRESCRIPCIÓN LABORAL

Con fecha 15 de junio de 2018 se presentó el Proyecto de Ley N° 3034/2017-CR, que tiene por finalidad modificar la Ley N° 27321, la cual regula actualmente el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral.

El Proyecto de Ley propone que las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriban a los quince (15) años, contados desde el día siguiente en que se extingue la relación laboral, y ya no a los cuatro (4) años, como lo prevé la norma vigente (Ley N° 27321).

Este proyecto será puesto a consideración del Congreso y del Poder Ejecutivo.



Conoce a todo nuestro equipo **AQUI**



Víctor Ferro
Socio
vferro@rubio.pe
Tel.: 208 3000



Sandro Nuñez
Socio
snunez@rubio.pe
Tel.: 208 3000



Marlene Molero
Socia
mmolero@rubio.pe
Tel.: 208 3000



Armando Gutierrez
Socio
agutierrez@rubio.pe
Tel.: 208 3000