

# Casuística laboral a tener en cuenta para evitar conflictos en la empresa

La legislación laboral peruana es frondosa, complicada, muchas veces contradictoria e imprecisa y otras desfasadas, atendiendo a que algunas leyes datan del siglo pasado.

En el año 1991, se realizó la última reforma laboral que unificó y condensó en siete decretos legislativos la regulación laboral básica que aplica actualmente de manera uniforme a los trabajadores de la actividad privada, sin distinguir si se trata de obreros u empleados, como era la separación normativa clásica hasta los años 90.

A continuación, con base en preguntas y respuestas concretas le presentamos la casuística para la correcta aplicación de las normas laborales que su empresa debe tener en cuenta, a fin de evitar controversias laborales, inclusive la aplicación de sanciones por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) en casos de incumplimiento.

Asimismo, reproducimos la jurisprudencia laboral expedida por el Tribunal Constitucional y las Salas Laborales de la Corte Suprema:

# 20 mitos y creencias que debe conocer

**1) No es obligatorio que el gerente general de la empresa figure en la planilla.** Falso, el gerente general es el representante legal y principal trabajador subordinado (al directorio o directamente a los socios) que debe figurar en planilla, con los derechos y obligaciones que correspondan a los trabajadores. (Art. 43, DS. 003-97-TR).

**2) ¿El trabajador figura en planilla luego de superar el periodo de prueba?** Falso, el trabajador subordinado o dependiente, debe figurar en planilla desde el inicio de la relación laboral y no luego de superar el periodo de prueba de tres meses (DS. 001-98-TR y DS. 018- 2007-TR).

- ▶ Reglas para el reparto de utilidades del ejercicio 2020
- ▶ Pautas para regularizar el IR de personas naturales
- ▶ Casos para regularizar el IR de tercera categoría – 2020

**3) ¿El trabajador puede figurar en la planilla de 2 o más empleadores?** Verdadero, en tanto preste servicios subordinados en cada empresa, aunque sea por horas. En cada empresa tendrá los beneficios laborales que le corresponden. Todo trabajador subordinado debe figurar en planilla a las 72 horas de haber ingresado (Art. 13, DS. 001- 98-TR).

**4) ¿El periodo de prueba se consigna en cada contrato que es**

**prorrogado?** Falso, el periodo de prueba legal solo se consigna en el contrato inicial y no en los contratos posteriores que sean renovados o prorrogados, salvo que dicho trabajador pase a laborar en un puesto notoriamente distinto, que requiere nueva evaluación del empleador (Art. 84, DS. 001-96-TR y Art. 10, DS. 003-97-TR).

**5) El trabajador que labora menos de cuatro horas diarias no figura en planilla.** Falso, aunque labore por horas debe figurar en planilla. Si labora menos de cuatro horas diarias no tendrá derecho a indemnización por despido, vacaciones ni CTS, pero sí a la gratificación de ley, que no exige laborar cuatro horas diarias para su percibir este beneficio.

**6) Las tardanzas reiteradas constituyen falta grave causal de despido.** No necesariamente. Solo tipifican como falta grave causal de despido si son reiteradas, lo que puede probarse con las llamadas de atención que le hizo el empleador, en un espacio de tiempo determinado (Literal H, Art. 25 DS. 003-97-TR).

**7) La jornada nocturna se paga con una sobretasa.** Falso, la jornada nocturna de 10 de la noche a las 6 de la mañana se paga con la remuneración convenida con el empleador. No existe ley que obligue al empleador a pagar una tasa adicional por trabajo en jornada nocturna. Salvo que se trate de trabajadores que perciben la remuneración mínima; en este caso se paga con una sobretasa del 35% por jornada nocturna (Art 8, DS. 007-2002-TR).

**8) ¿En mi empresa se labora seis horas, puedo extenderla hasta**

**ocho horas, que es el máximo legal?** Verdadero. Se puede extender la jornada al máximo legal a algunos o a todos los trabajadores, pero en estos casos, se debe incrementar la remuneración del trabajador en función de las horas aumentadas (Art. 3, DS. 007-2002-TR).

**9) ¿Es válido el modelo de contrato a plazo fijo que lo “bajo” de internet?** Cuidado, esta es una mala práctica frecuente. Le puede generar contingencias (desnaturalización del contrato). El trabajador puede alegar que no tiene contrato a plazo fijo y que es un trabajador permanente (estable).

El modelito de internet puede ser referencial, sin embargo, en cada contrato tiene que detallar la causa objetiva de la modalidad de contratación, de acuerdo a las circunstancias particulares que ocurran en la empresa; esto es, en el contrato debe figurar por qué lo está contratando bajo la modalidad elegida y el plazo de duración (Art. 72, DS. 003-97-TR).

**10) ¿Tengo que renovar / prorrogar el contrato a plazo fijo que ya venció, si es que la trabajadora está embarazada?** Depende. Si la trabajadora comunicó su embarazo, el contrato de trabajo debe ser prorrogado o renovado, salvo que el empleador demuestre que el puesto de trabajo ha sido suprimido y la trabajadora no va ser reemplazada por otro trabajador (Ley 30709, Art. 12, DS. 002-2018-TR).

**11) ¿La asignación familiar se paga en función de los días laborados en el mes?** Falso. Si bien no estamos de acuerdo con la interpretación que hace el Ministerio de Trabajo y

Promoción del Empleo, cumplimos con informar que este ha señalado que la asignación familiar se otorga a favor de los hijos menores del trabajador y no como contraprestación del trabajo, por lo que aun cuando el trabajador labore solo algunos días del mes y no todo el mes completo, le corresponde el beneficio íntegro, que actualmente es S/ 93.

Si ambos cónyuges laboran en la misma empresa, cada uno de ellos recibe la asignación familiar que equivale al 10% de la RM (Ley 25129, Informe 385-2011-MTPE).

**12) ¿Las horas extras se pagan solo si fueron autorizadas por el empleador?** Falso. No se requiere autorización expresa para realizar y pagar el sobretiempo. Si el trabajador se “queda” en su oficina una vez terminada la jornada, se entenderá que ha continuado laborando (horas extras presuntas).

El empleador, para evitar contingencias posteriores, debe disponer que, una vez terminada la jornada, los trabajadores deben firmar la hora de salida del centro de trabajo (Art. 9, DS. 007-2002- TR).

**13) ¿En casos de falta grave, el empleador puede retener el pago de los beneficios sociales?** Falso. El empleador debe pagar los beneficios sociales al trabajador cesante, dentro de las 48 horas de ocurrido el cese. Solo puede disponer que el banco suspenda la entrega de la CTS, siempre que –dentro de los 30 días– interponga demanda judicial contra el trabajador, alegando que le ha causado perjuicio con la comisión de la falta grave (Art. 51, DS. 001- 97-TR).

**14) ¿El pago de vacaciones adelantadas se descuenta de la liquidación, en casos de cese del trabajador?** Verdadero. No obstante, en caso no pueda deducirse de la liquidación a pagar, la devolución de vacaciones adelantadas no podrá exigirse (D. Leg. 1405, Art. 6, DS. 002-2019- TR).

**15) ¿Puedo cesar al trabajador al cumplir los 70 años de edad?** Verdadero, siempre que tal trabajador tenga derecho a percibir su pensión de jubilación (tenga al menos 20 años de aportes al sistema previsional). La comunicación del cese al trabajador puede efectuarse al cumplir los 70 años de edad o posteriormente. (Art. 21, DS. 003- 97-TR).

**16) ¿Respecto de la indemnización por despido arbitrario, no procede la acumulación de tiempo de servicio en caso de reingreso?** Verdadero, la indemnización por despido arbitrario (1,5 por año o fracción, con el tope de 12 sueldos) se paga con el último sueldo en función del último periodo laborado, para dicho pago no se toma en cuenta los periodos anteriores de trabajo (Art. 56, DS. 001-96-TR).

**17) ¿El trabajador puede revocar su carta de renuncia?** Falso, una vez recibida la carta de renuncia del trabajador esta ya no puede ser dejada sin efecto, salvo que el empleador esté de acuerdo con mantener el vínculo laboral (Art. 16, DS. 003-97-TR).

**18) ¿La alimentación y el refrigerio constituyen remuneración del trabajador?** Depende, la alimentación en dinero o en especie que percibe el trabajador es parte de su remuneración, salvo que la alimentación se otorgue por ser necesaria para

que el trabajador continúe laborando en lugares apartados, como el caso del que trabaja en la mina, ha sido destacado al puerto o aeropuerto.

El refrigerio (alimento corto como galletas, bebidas, leche) para consumo sin suspender las labores, no constituye remuneración, y en la planilla se debe considerar en el rubro “conceptos no remunerativos” (Arts. 19 y 20, DS. 001-97-TR).

**19) ¿Tiene validez el acuerdo para reducir la remuneración del trabajador?** Verdadero, la ley permite que el empleador se ponga de acuerdo con el trabajador para la reducción de sus remuneraciones en tanto el acuerdo sea libre, voluntario y razonable, indicando en el contrato el monto de la nueva remuneración y vigencia de la misma (Ley 9463).

**20) ¿El robo frustrado de bienes de la empresa constituye falta grave?** Verdadero, el robo/hurto frustrado de bienes de la empresa o de terceros en su poder, cualquiera sea su valor, constituye falta grave que motiva el despido. Además de ser falta grave laboral, puede ser calificado como delito penal (Literal C, Art.25, DS. 003-97-TR).

## **Jurisprudencia laboral relevante**

**¿El trabajador que cobró la indemnización por despido puede demandar su reposición?.-** No, mediante la Casación Laboral 16434 -2015 – Junín, la Corte Suprema ha precisado que en este caso, el trabajador no tiene derecho a demandar su reposición

al centro de trabajo, casación laboral que concuerda con la STC 3052-2019-PA/ TC.

**¿El trabajador de confianza tiene derecho al pago de horas extras?.-** Depende, si el trabajador está sujeto a control de su horario de trabajo, sí le corresponde el pago de horas extras; de no ser así, no tiene derecho al pago por sobretiempo (Casación Laboral 14847- 2015-Del Santa).

**¿El empleador puede fiscalizar el correo institucional asignado al trabajador?.-** Sí, así lo ha precisado la STC 412-2020-PA/TC, estableciendo dos requisitos: se debe haber comunicado al trabajador previamente, en forma clara y precisa, que el empleador podrá monitorear el buen uso del correo electrónico que se le ha asignado; informando, además, acerca del correcto uso del e-mail institucional (ver también la STC 2208-2017-PA/TC).

**¿Se puede otorgar una bonificación por cese al trabajador?.-** Sí, siempre que la bonificación se otorgue en forma libre y voluntaria (Art. 57 Ley de CTS) y, además, debe constar en la liquidación de beneficios sociales o en documentos posteriores (Casación Laboral 13799- 2018-Lima).

**¿La concurrencia del trabajador en estado de embriaguez es falta grave?.-** Sí, así lo dispone el literal e) Art. 25 del DS 003-97-TR, precisando que además de la concurrencia en estado etílico se debe dejar constancia de su negativa a pasar el dosaje etílico y la especial naturaleza de las funciones que desempeña el trabajador (Casación Laboral 3727-2018-Moquegua).

**¿Se puede sancionar a un trabajador que rehúsa laborar en día feriado?.-** No, el trabajador tiene derecho al descanso pagado en día feriado (D. Leg. 713), no se le puede obligar a trabajar en día feriado, este derecho es irrenunciable (STC 4539-2012-PA/TC).

**¿La asignación familiar debe pagarse aún cuando el trabajador no haya comunicado tener hijos menores?.-** Sí, la falta de comunicación al empleador no puede afectar los derechos constitucionales del trabajador (Casación Laboral 14443-2015-Junín). Para evitar controversias debe ser política del empleador actualizar periódicamente los datos personales de sus trabajadores.

**¿El trabajador de confianza tiene derecho a indemnización por despido?.-** Depende, si ingresó directamente a desempeñar el cargo de confianza, no le corresponde la indemnización por despido; si el trabajador fue ascendido a un cargo de confianza, debe retornar al puesto que tuvo anteriormente (Casación Laboral 25643-2017-Arequipa).

**¿Se puede exigir la renuncia de un trabajador?.-** No, esta renuncia se considera nula si se demuestra que la renuncia fue exigida por el empleador (Casación Laboral 9019-2015-Lima).

**¿El contrato intermitente puede superar los cinco años?.-** Sí, esta modalidad de contrato no tiene plazo máximo de duración. En este caso no se aplica el Art. 74 del DS 003-97-TR (Casación Laboral 13816-2017-Del Santa).

