



UNIVERSIDAD
DE LIMA

LEGISLACIÓN LABORAL

LEGISLACIÓN LABORAL



Es el conjunto de normas que rige y regula los deberes y derechos de los trabajadores dependientes de una empresa y por consecuencia los deberes de una empresa sobre sus trabajadores dependientes.

LEGISLACIÓN LABORAL

Deriva de la Constitución de la República y usa como referencia los principios dados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Por lo tanto, la legislación laboral es una normatividad llamada de 2do orden.

TRABAJADOR DEPENDIENTE

Es la persona natural que brinda o presta sus servicios a un empleador.

Se configura como tal al cumplirse conjuntamente lo siguiente:

- Subordinación .
- Labor continua.
- Sujeción a un horario mínimo de 4 hrs. x día o equivalente.
- Servicio personal.
- Recibe una compensación.

Condiciones de una relación laboral

1.- Subordinación

Es aquella situación en la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador.

El empleador tiene facultades:

- Para normar las labores (poder reglamentario)
- Dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas (poder de dirección)
- Sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (poder sancionador)

Condiciones de una relación laboral

2. Servicio continuo y con horario

Obligación de asistencia diaria o regular y con un horario continuo en todo caso equivalente de 4 horas o más.

3. Prestación personal del servicio

- Nuestra legislación exige que los servicios para ser de naturaleza laboral, deban ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.

Condiciones de una relación laboral

4. Remuneración:

Constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios

Definida en nuestra legislación como el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición.

TRABAJADOR DEPENDIENTE

Labora real y directamente de manera continua con su empleador y por ende está subordinado al mismo

Tiene como derechos relevantes el contrato de trabajo y su registro en la planilla de pago.

El hecho de que no esté registrado en la planilla no desvirtúa su condición.

EMPLEADOR

Es quien se beneficia del servicio prestado por un trabajador

Puede ser una persona natural o una persona jurídica.

Es el responsable en determinar el tipo de contrato laboral con su trabajador dependiente.



Principio de Primacía de la realidad

Bajo este principio, la determinación de la existencia de una relación laboral depende de la constatación en la realidad de sus elementos esenciales

Las leyes peruanas han establecido que para determinar la existencia de un vínculo de trabajo dependiente:

- Prima el contenido de la realidad y la forma en que se presta el servicio, sobre los términos de los documentos suscritos o la determinación que las partes hayan adoptado.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo verbal o escrito mediante el cual una persona se compromete a trabajar en forma dependiente para un empleador, a cambio de una remuneración.

- **CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO:** no tiene fecha pre-fijada de término laboral y puede ser celebrado de manera verbal o escrita.
- **CONTRATO A PLAZO DETERMINADO, PLAZO FIJO O SUJETO A MODALIDAD:** tiene una fecha pre-fijada de término y sólo puede ser celebrado de manera escrita.



EL CONTRATO DE TRABAJO

- El acuerdo por escrito especifica las condiciones de la contratación.
- En el caso de contratos a plazo fijo, deben consignar además las causas que lo originan.
- En caso de contrato escrito, una copia debe ser entregada al trabajador.



CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD (plazo fijo)

Pueden celebrarse cuando así lo requieran:

- Las necesidades del mercado
- A mayor producción de la empresa
- Cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va prestar o la obra que se ha de ejecutar
- excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza pueden ser permanentes.



Los contratos de trabajo a plazo fijo se pueden clasificar como sigue:

- Contratos temporales:
 - Por Inicio o lanzamiento de una nueva actividad (máximo de 3 años)
 - Por necesidades del mercado (máximo 5 años)
 - Por reconversión empresarial (máximo 2 años)
- Contratos Accidentales:
 - Ocasional (hasta 6 meses al año)
 - Suplencia (hasta el término de la suplencia)
 - Emergencia (hasta el término de la emergencia)
- Contratos por Obra o servicio:
 - Específico (la necesaria)
 - Intermitente (la intermediación)
 - De Temporada (la temporada)

1.a) Contrato por inicio o Incremento de Actividad

- Es aquel celebrado entre el empleador y el trabajador originada por el inicio de una nueva actividad empresarial.
- Su Duración máxima es de 3 años.
- Se considera nueva actividad tanto el inicio de una actividad productiva como la apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes.



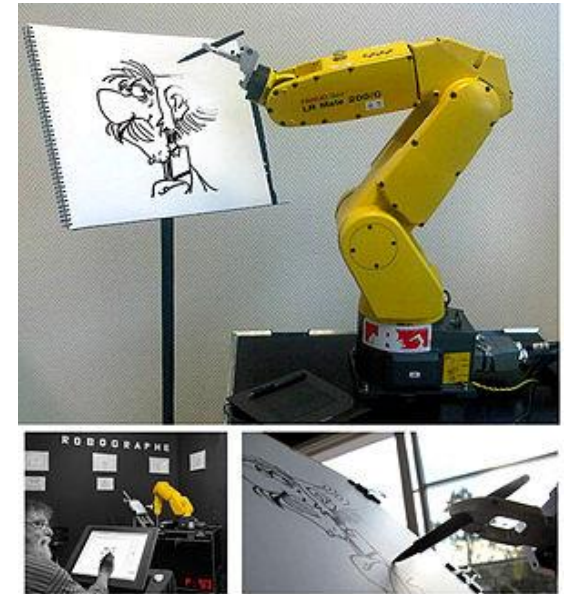
1.b) Contrato por Necesidades de Mercado

- Se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado.
- Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta un plazo máximo de 5 años.
- En el contrato debe figurar la causa objetiva que sustente o justifique la contratación temporal.



1.c) Contrato por Reconversión Empresarial

- Es celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas por la empresa
- Toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos.
- Su duración máxima es de 2 años



2.a) Contrato Ocasional

- Se celebra para atender las necesidades transitorias distintas a la actividad habitual de un centro de trabajo.
- La duración máxima es de 6 meses al año



2.b) Contrato de Suplencia

- Se celebra con el objeto de que el contratado sustituya a un trabajador estable, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en las leyes laborales.
- Su duración será la que resulta necesaria según las circunstancias.



2.c) Contrato de emergencia

En contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor coincidiendo su duración con la de la emergencia.



3.a) Contrato Específico (para Obra Determinada)

- Se celebran con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria.
- Podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto del contrato.

3.b) Contratos de Servicio Intermittente

- Se celebran para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas.
- Mientras dure el contrato, se prestan servicios no continuos sin necesidad de celebrarse nuevos contratos
- Los beneficios sociales se pagan en función al tiempo efectivamente laborado



3.c) Contrato de temporada

Se celebra con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujeta a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva.

Se debe hacer constar:

- a) Duración de la temporada
- b) Naturaleza de la actividad de la empresa
- c) Naturaleza de las labores del trabajador



Normas Comunes

Un trabajador puede ser contratado por las distintas modalidades, pero en conjunto la duración no puede exceder de 5 años.

Si vencido el período de prueba el trabajador es despedido, el empleador debe pagar una indemnización equivalente a 1.5 sueldos mensuales por cada mes dejado de laborar hasta un máximo de 12 sueldos mensuales.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral

Clases de Suspensión

1. Suspensión Perfecta

Se produce cuando cesan temporalmente las obligaciones de ambas partes contratantes, la del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración correspondiente.

2. Suspensión Imperfecta

Se produce cuando el empleador debe abonar la remuneración correspondiente sin la contraprestación efectiva de labores por parte del trabajador.

CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN

1. La invalidez temporal.
2. La enfermedad comprobada y sustentada, (Empresa paga los 20 primeros días de enfermedad del año y el resto paga ESSALUD).
3. Accidente comprobados.
4. Licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.
5. La maternidad durante el descanso pre y post natal.
6. El descanso vacacional.
7. La licencia para desempeñar cargos cívicos.
8. Licencia para el desempeño de cargos sindicales.
9. La sanción disciplinaria.

CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN

9. El ejercicio del derecho de huelga.
10. La detención del trabajador (salvo caso de condena).
11. Inhabilitación administrativa o judicial.
12. Permisos y licencias concedidos por el empleador.
13. Caso fortuito o fuerza mayor.
14. Cierre temporal por infracción tributaria.
15. Otros establecidos por normas expresas.

Licencia por Paternidad

El plazo de la licencia (10 días) se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

1. Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
2. Desde la fecha en que la madre o el hijo o hija son dados de alta por el centro médico respectivo.
3. A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente, suscrito por un profesional debidamente colegiado.

Licencia por Paternidad

Se amplía cuando:

1. Veinte días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
2. Treinta días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
3. Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.
4. Si la madre fallece durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad (de 98 días), el padre será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, es decir, se acumularán los plazos de ambos beneficios.
5. El trabajador que haga uso de la licencia por paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad.

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

DEFINICIÓN

Se denomina así a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del trabajador y del empleador.

En el régimen común de la actividad privada la extinción de la relación de trabajo se encuentra regulada por la Ley de Productividad y Competitividad laboral D.S. N° 003-97-TR y su Reglamento D.S. N° 001-96-TR

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

- Son diversas razones por las cuales puede darse por terminado un contrato de trabajo, cesando la obligación del trabajador de laborar y del empleador de remunerarlo y por consiguiente el vínculo se extingue.
- En este caso siempre se debe proceder con el pago de la *Liquidación de Beneficios Sociales* que corresponda, sea cualquiera el motivo del cese laboral.

CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. Fallecimiento del trabajador.
2. Renuncia o retiro voluntario.
3. Terminación de la obra servicio.
4. Vencimiento del plazo del contrato.
5. Mutuo disenso entre trabajador y empleador.
6. Invalidez absoluta permanente.
7. La jubilación.
8. El despido, en los casos de ley.
9. Causas objetivas.

2. Renuncia

- Es un acto unilateral a través del cual el trabajador manifiesta de forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido el contrato de trabajo.
- El trabajador debe dar un aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerarlo de este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador, en cuyo caso se considera aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.
- De no ser aceptada, el trabajador está obligado a laborar hasta el cumplimiento del plazo, de no hacerlo incurrirá en falta grave de abandono de trabajo.

3. Terminación de obra o Servicio

La terminación de la obra o servicio bajo el cual se ha producido la contratación, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo de los contratos legalmente celebrados bajo modalidad dan lugar a la terminación de la relación laboral.

5. Mutuo disenso

- Es el acto jurídico bilateral a través del cual el empleador y el trabajador deciden dar por resuelto el contrato de trabajo.
- El acuerdo para poner término a la relación laboral debe constar por escrito o en la Liquidación de Beneficios Sociales.



7. Jubilación obligatoria

- La jubilación es obligatoria para el trabajador que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la ONP o de una AFP, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria.
- La jubilación es obligatoria y automática cuando el trabajador cumple 70 años, salvo pacto en contrario.

8. El Despido Justo

- Para el despido de un trabajador del sector privado es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.
- La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.
- Se debe dar un plazo no menor de 6 días para que pueda defenderse de los cargos que se le imputan, salvo casos de falta grave flagrante.

El Despido Justo (cont.....)

- Debe ser comunicado por escrito, indicando la causa del mismo y la fecha de cese. Si el trabajador se negara a recibirla será remitida por intermedio del notario o juez de paz, o de la policía, a falta de ellos.
- Para el despido debe observarse el principio de la inmediatez.
- La demostración de la causa corresponde al empleador dentro de el proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

CAUSAS JUSTAS DEL DESPIDO

(Relacionadas a la capacidad)

- Detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida.
- Rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador.
- Negativa injustificada del trabajador someterse a examen médico o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

CAUSAS DEL DESPIDO

(Relacionadas con la conducta)

- La comisión de falta grave.
- La conducta penal por delito doloso.
- La inhabilitación del trabajador.

FALTA GRAVE

Es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

También pueden estar estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

SON FALTA GRAVE

1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo.
2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o la calidad de la producción.
3. La apropiación consumada o frustrada de bienes que se encuentren bajo su custodia.
4. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

SON FALTA GRAVE... cont.

5. El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, sustracción o uso no autorizado de documentos de la empresa, información falsa al empleador y la competencia desleal.
6. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes y de otros trabajadores.
7. Daño intencional a los bienes de la empresa.

SON FALTA GRAVE... cont.

8. El abandono de trabajo por 3 días seguidos, o por más de 5 días en un período de 30 días, o más de 15 días en un período de 6 meses.
9. La impuntualidad reiterada, acusada por el empleador, siempre que se haya aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones y suspensiones.

DESPIDOS NULOS

Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) Afiliación del trabajador al sindicato.
- b) Ser dirigente sindical o candidato.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso ante las autoridades competentes.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e) El embarazo. Si el despido se produce durante la gestación o hasta 90 días posteriores al parto y el empleador no acredita la existencia de causa justa.

ACTOS DE HOSTILIDAD

- a) Falta de pago de la remuneración en su oportunidad.
- b) Reducción de categoría o remuneración, sin motivos.
- c) Traslado a un lugar distinto al que trabaja.
- d) Inobservancia de medida de seguridad e higiene que pongan en riesgo la vida y seguridad del trabajador.
- e) Actos de violencia o faltamiento de palabra al trabajador o su familia.
- f) Discriminación por sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- g) Actos contra la moral, hostigamiento sexual.

Derechos del Trabajador

El despido debido a causas relacionadas con la conducta o la capacidad del trabajador no da lugar a indemnización.

En caso de despido arbitrario el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a 1.5 sueldos por cada año de servicios con un tope de 12 sueldos. Las fracciones se pagan por dozavos y treintavos.

Derechos (cont....)

- Si el despido es nulo, a favor del trabajador, se le repondrá en su puesto, salvo que él opte por la indemnización.
- El trabajador que se considera hostilizado puede accionar para que cese la hostilidad o para terminar el contrato de trabajo con indemnización por despido arbitrario.

TÉRMINO DE RELACIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS

- Caso fortuito y la fuerza mayor.
- Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.
- La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra.
- La reestructuración patrimonial.

BENEFICIOS SOCIALES

Son aquellos beneficios a los que tiene derecho un trabajador dependiente, que se traducen en derechos económicos y/o físicos:

1. Remuneración
2. Gratificaciones ordinarias: Por Fiestas Patrias y por Navidad
3. CTS
4. Vacaciones: 30 días por año laborado.

PERIODO DE PRUEBA

- Es el periodo en el cual el empleador evalúa al trabajador y saber si es la persona indicada para lo que este necesita.
- Dentro de éste periodo el empleador puede despedir al trabajador sin expresión de causa alguna y queda liberado de cualquier pago o indemnización por despido arbitrario adicional a los Beneficios Sociales que a todo trabajador le corresponde a su cese.

PERIODO DE PRUEBA

- Se considera en todo tipo de relación laboral, sea por contrato a plazo indeterminado (verbal o escrito), o a plazo fijo (temporal, escrito).
- Es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. No es necesario expresarlo por escrito.
- Las partes pueden pactar un plazo mayor en caso de labores que requieran capacitación a período de adaptación, o que por su responsabilidad se requiera.

PERIODO DE PRUEBA

- La ampliación debe constar por escrito y no podrá exceder de 6 meses en caso de trabajadores calificados o de confianza y de 1 año en caso de personal de dirección. Debe ser autorizado por el Ministerio de Trabajo.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO (IDA)

- Es el pago adicional a los beneficios sociales que se produce al despido arbitrario o sin expresión de causa del trabajador con contrato a plazo indeterminado.
- Su monto es equivalente a 1.5 sueldos mensuales por cada año de servicios y/o fracción de tiempo de manera proporcional, hasta un monto máximo total de 12 remuneraciones mensuales.

Muchas gracias