

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES EN EL
REGIMEN PRIVADO AÑO 2022”**

Hermógenes Mendoza Ancco

Docente de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas

RESUMEN Se ha podido apreciar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, por parte de los empleadores, quienes cometen una serie de irregularidades, estos hechos son reflejados en las constantes demandas, que se pueden apreciar en los órganos jurisdiccionales, al margen de las denuncias que se interponen ante las Autoridades Administrativas de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, en las que se ventilan a efectos de agotar la vía administrativa. Sin embargo, podemos señalar que estos hechos, también con corroborados por el desconocimiento tanto de parte de los trabajadores como de los empleadores de los derechos que les asisten; las mismas que se

encuentran contemplados en la Constitución Política del Estado y las leyes orgánicas especiales en materia laboral. Por ello consideramos desarrollar los temas relacionados a los derechos de los trabajadores, para los del régimen del sector privado, sector donde mayormente se vulneran sus derechos. Nuestra Constitución otorga al trabajo la doble determinación jurídica del deber y derecho, lo que podría parecer contradictorio sino se repara en la doble significación que tiene para la sociedad y para el trabajador. En aplicación al criterio constitucional y ampliándolo en aspectos muy significativos, está el reconocimiento del Derecho al Trabajo, a través de un extensa normativa. En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha promovido una amplia legislación internacional, de la que el Perú forma parte. En el ámbito Interamericano, es pertinente mencionar el artículo 6° del Protocolo Adicional a la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales. Protocolo de San Salvador, donde se establece que “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita, libremente escogida o aceptada”. Sin embargo, se puede apreciar que los derechos de los trabajadores siempre son vulnerados, a la vista y paciencia de las autoridades competentes. En los primeros capítulos se desarrollaran temas relacionados con los derechos de los trabajadores, con aplicación de casos. Así como el análisis de la Jurisprudencia Nacional en materia laboral. Por lo que es importante el pleno conocimiento de los principios constitucionales y la legislación propiamente dicha, entendiendo que el principio de los derechos constitucionales y la dignidad del trabajador, no pueden ser puestos en

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 4

cuestión en la relación laboral. Esto quiere decir que ni en el contrato, ni en las actividades cotidianas de la relación laboral, puede exigirse al trabajador que renuncie a ellas o que de alguna manera sean perjudicadas. Cualquier acto del empleador que conduzca a limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, que límite el ejercicio del derecho de los trabajadores, acarreará reclamo atendible, por atentar contra las normas y los principios constitucionales. PALABRAS CLAVE Empleador, Trabajador, Derechos laborales, Régimen Privado, Vulneración

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 5

II. INTRODUCCION Tal conforme lo hemos reseñado en nuestro resumen, en la actualidad se puede observar que los derechos de los trabajadores con frecuencia son vulnerados por parte de los empleadores, quienes no cumplen con sus obligaciones, y que éstas pareciera

que obedecen, a la presión de la fuerte competencia en todos los rubros, del comercio, industria, de servicios, que se ven agobiados por la presión tributaria, obligaciones empresariales, entre otros que los llevan a buscar la forma de reducir los costos de producción de bienes y servicios, y de esa manera afrontar la fuerte competencia del mercado. Sin embargo, ello no puede ser una justificación para desconocer los derechos laborales de los trabajadores. Se tiene que la disciplina del Derecho del Trabajo, se caracteriza fundamentalmente por ser muy cambiante, esta situación también consideramos que puede llevar a incurrir en irregularidades en la aplicación de la legislación laboral, lo que demostraría que el desconocimiento de las normas laborales influyen en el cumplimiento adecuado de los mismos. Hoy en día se propugna mejorar los derechos de los trabajadores, inclusive existen estudios para bajar la jornada laboral de 48 horas semanales a 35 horas semanales, justamente para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. De otra parte podemos señalar que en los últimos tiempos el avance tecnológico ha repercutido en las relaciones laborales de los trabajadores con sus empleadores; por lo que se hace necesario un nuevo modelo de sociedad que contemple estas situaciones, lo que nos hace revelar que se requiere una flexibilización y a una posición de equilibrio en el campo del Derecho del Trabajo. De otra parte, en los últimos tiempos, también podemos observar la desregulación laboral, que en verdad no es sólo característica en nuestro país, sino a nivel de todas la economías mundiales, todos estos aspectos requieren de un análisis y comentarios a los temas planteados. Con los antecedentes expuestos no planteamos y definimos nuestra problemática: ¿Cuáles son las causas que producen el incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores, y consecuentemente desregulaciones laborales en perjuicio de los trabajadores del régimen del sector privado? En nuestra sociedad con mucha frecuencia se puede observar, vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, hechos son reflejados en las denuncias,

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 6

demandas laborales, ante los órganos administrativos y jurisdiccionales competentes, esto de los pocos se que atreven a recurrir a éstas instancias, de los muchísimos que posan desapercibidos o simplemente ignorados; justamente por desconocimiento de los propios derechos de los trabajadores, que se encuentran regulados y contemplados en las normas legales y consagrados en la Constitución Política del Estado; y, en otros por la actitud abusiva, arbitraria de los empleadores. Ante estos hechos, es que ha sido una inquietud de parte del ejecutor, dar a conocer, la legislación laboral que tutelan los derechos de los trabajadores y no solamente de los trabajadores, sino también para los estudiantes, empleadores y público en general. El Ejecutor, tiene a su cargo la materia de Legislación Laboral, en la carrera de Ciencias Contables y Administrativas de la Universidad Nacional del Altiplano, lo que me permitirá tomar mayor interés en el tema propuesto. Además no debemos perder de vista que los mecanismos de desregulación presentan una tendencia permanente de nuestra legislación. La disciplina del Derecho del Trabajo, se caracteriza por

ser muy cambiante, frente a los conceptos rígidos, de hace unas décadas, hoy se impone en Europa el concepto de la semana laboral de 35 horas, en busca de una mejora de la calidad de vida; los niveles de paro laboral, en Japón y EE.UU, son de 3.4% y 4.9%, respectivamente, los más bajos en los últimos 20 años; en el Reino Unido, cuna de la Revolución Industrial, el trabajo autónomo es del 52% en tanto que en Francia, símbolo de la Revolución que instauró los principios de libertad, igualdad y fraternidad, el trabajo a tiempo parcial no baja del 40%; Holanda, país de modelo de creación de empleo en la unión Europea, ha tenido la entrada masiva más alta de mujeres al mercado de trabajo, pero bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial. El fin del trabajo, en los medios actuales de investigación es propugnada en medios académicos, la idea de que el trabajo se acaba el trabajo, que el trabajo es hoy en día destruido por la tecnología y que, por lo tanto, hay que hacer otro modelo de sociedad. Esta información sucinta no hace sino revelar una flexibilización continúa que nos lleva al examen de la posición de equilibrio en el campo del Derecho de Trabajo. Por tanto, es una posición muy difícil de asumir, en mayor o menor medida, es propio de cada parte involucrada en un conflicto laboral asumir la defensa de los intereses del empleador o bien del trabajador, siendo una excepción el juzgador, quien se ve compelido a determinar la ley aplicable aun conflicto de trabajo. La disciplina laboral, por tanto, resulta apasionante en la medida que de una y otra parte, los

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 7

argumentos de defensa significan asumir posición y partido por la defensa de los intereses por naturaleza contrapuestos, más aún cuando es típico que las posiciones de empleador y trabajador añaden a sus posiciones un matiz patrimonial por excelencia. La defensa de los intereses del empleador implica muchas veces, por tanto recurrir al uso de métodos de elusión laboral, los cuales bien aparejados por una base de aplicación positiva en el sentido de que emanan de normas y prácticas de procedimiento del mismo ordenamiento legal. Bajo dicho razonamiento, el empleador no opta por aplicar métodos de evasión e incumplimiento directo de normas laborales, sino recurre a los mecanismos que la ley franquea o permite franquear en defensa de sus intereses patrimoniales. De igual modo es necesario acumular cierta práctica y experiencia a efectos de conocer los mecanismos de afectación y procedimiento a través de los cuales se pueden imputar, por parte del trabajador, ciertas pautas de acción al modus operandi del empleador cuando se trata de afectar derechos adquiridos o condiciones de trabajo. Resulta entonces que el criterio técnico de cada parte asume partido por una u otra posición y el contexto de regulación resulta de suma importancia. Es por ello que en un régimen de regulación positiva de menor favorecimiento a los intereses de los empleadores, se determine el fortalecimiento de las instituciones de defensa de los derechos de los trabajadores. Este fenómeno por cierto se produjo en el segundo lustro de la década de los 80, periodo al cual sucedió una posición de permanente desregulación laboral en el contexto de la década de los noventa. Es decir se cimentó la base de defensa de los derechos laborales en el segundo lustro de los 80, para recurrir luego a demostrar tal andamiaje en la década de los 90. Los tres primeros años de

esta nueva década han sido de tendencia de desregulación que en verdad no es solo característica en nuestro país, sino, a nivel de todas las economías mundiales. Podemos de este modo resumir por un lado la dación excepcional de ciertas normas de defensa de los intereses de los trabajadores y que encuentran un modo de expresión en la ley de Inspección de Trabajo y de Defensa del Trabajador, Decreto Legislativo No 910, así como en la ley de Jornada de Trabajo No 27671, normas que incluyen algunas regulaciones de los derechos de los trabajadores en la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, así como, en la reafirmación de la jornada laboral de trabajo de las 8 horas. Sin embargo el panorama de desregulaciones laborales, ha adquirido un mayor efecto de influencia objetiva en la

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 8

medida que se han mediatizado varias instituciones del Derecho del Trabajo, entre ellas el nivel de fiscalización de las obligaciones del empleador. No obstante, no tememos en equivocarnos al señalar que las normas relativas a inspección de trabajo de hoy, significan en su práctica un vago antecedente de la rigidez propia de la fiscalización característica del Ministerio de Trabajo. Todos estos aspectos, hacen que se requiere un análisis y comentarios a los temas planteados, que consideramos serán de enorme interés para los lectores. III.- MATERIALES Y METODOS.- Para efectos de la preparación del Libro Universitario, se tendrá en cuenta los métodos, que son los más adecuados para este tipo de trabajos de investigación, como son el método inductivo y deductivo, que nos permitirán analizar las conductas particulares y la casuística, que permita arribar a resultados y conclusiones, contrastando con la normatividad vigente. De igual forma, el deductivo que permitirá un análisis desde la conceptualización de los temas a tratarse, y teniendo en consideración los principios constitucionales que rigen la materia laboral, para predecir las conductas particulares. Asimismo, el método analítico y descriptivo, ello permitirá un análisis de los casos, ver los problemas de la desregulación de las normas laborales que afectan tanto a los trabajadores como a los empleadores. V.- RESULTADOS Y DISCUSION

I.- ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

1.1.- CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.- El Derecho del Trabajo, son las normas que regulan las relaciones de los trabajadores con los empleadores, en la prestación de servicios desempeñados por el ser humano con una finalidad productiva, por cuenta ajena, libre y subordinado. En este sentido, la finalidad del trabajo regulado por el derecho laboral, consiste en alcanzar una ventaja patrimonial o económica para quien lo realiza, aún cuando ésta no sea la única finalidad y en la práctica se alcance o no este objetivo. La labor por cuenta ajena se refiere a que el trabajo tiene que ser realizado por encargo de otro, el cual

paga por el trabajo y se convierte en propietario (titular) de los bienes o servicios producidos.

1.2.- DIVISION DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 9

a).- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- Son las normas que regulan las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores sobre los derechos y obligaciones de los contratantes. Este Derecho se desenvuelve en el campo individual, siendo su sustrato la relación jurídica existente entre un trabajador y su empleador, debiendo en ello tener la presencia de los elementos esenciales que permitan verificar la existencia de un vínculo laboral protegido por el derecho del Trabajo.

b).- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.- El Derecho Colectivo de Trabajo, son las normas que regulan las relaciones de las personas vinculadas con relaciones laborales sujetas al régimen de la actividad privada, cualquiera que fuera la calidad del empleador o la duración o modalidad del contrato. En el Derecho de Trabajo Colectivo, se conjuga tres grandes aspectos: a).- Las organizaciones sindicales, b).- Prevención y solución de conflictos de trabajo, en las que intervienen las organizaciones sindicales; y, c).- Las paralizaciones colectivas de trabajo. Las organizaciones sindicales con los sujetos fundamentales de este Derecho; actúan en nombre y representación de los trabajadores. Los acuerdos que se adopten como consecuencia de solución de conflictos, se denominan PACTO O CONVENIO COLECTIVO, que tienen carácter vinculante para las partes que lo suscriben.

1.4.- ELEMENTOS ESENCIALES DE LA RELACION LABORAL.- Son elementos esenciales de la relación laboral: a).- Prestación personal del servicio.- La legislación laboral establece que los servicios para ser de naturaleza laboral deben ser prestado en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida ésta condición que el trabajador puede ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual, dada la naturaleza de las labores. b).- Subordinación.-

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 10

Es la situación por la cual el trabajador presta sus servicios bajo la dirección de su empleador, quien tiene las facultades como son: ☐ Poder reglamentario, en razón de que tiene la facultad de normar a fin de que las labores en el centro de trabajo obedezcan a objetivos y metas de la empresa. ☐ Poder de dirección.- dicta las órdenes necesarias a

efectos de que se cumpla conforme a la planeación y programación para el cumplimiento de las mismas. ② Poder sancionar.- De igual modo tiene las facultades de sancionar cualquier infracción por incumplimiento de las normas y disposiciones laborales, así como el reglamento interno de trabajo, dentro de la razonabilidad y los límites establecidos.

La subordinación es uno de los requisitos para la existencia de un contrato de trabajo, en consecuencia los contratos de prestación de servicios no subordinados, como es el caso de los contratos de locación de servicios o contratos de obra, están regidos por las Reglas del Derecho Civil, por tanto no generan derechos de beneficios sociales, como. Vacaciones, gratificaciones, bonificaciones, compensación por tiempo de servicios entre otros.

Por excepción no genera relación laboral la prestación de servicios de los parientes consanguíneos hasta el segundo grado, para el titular de la actividad o negocio, persona natural, tampoco genera relación laboral la prestación de servicios del cónyuge.

c).- Contraprestación remunerativa.-

La remuneración constituye la contraprestación otorgada por el empleador al trabajador por sus servicios, en dinero o en especie cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

La alimentación otorgada en crudo o preparada y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tienen naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal de trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o cena.

1.5.- REGIMEN LABORAL PUBLICO Y PRIVADO.-

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 11

En nuestro país existen dos regímenes laborales: ② REGIMEN DEL EMPLEADO PUBLICO.- Son aplicables a los empleados públicos, sean considerados funcionarios o servidores públicos, pertenecientes a la Carrera de la Administración Pública, que se encuentran regulados por la leyes 11377, Decreto Legislativo 276 Ley de la Carrera Administrativa y de

Remuneraciones del Sector Público. Dentro de éste régimen existen disposiciones especiales para los magistrados, magisterio, diplomáticos, militares y policías, docentes universitarios entre otros. ☐ REGIMEN PRIVADO.- Régimen de la actividad común, regulado por la Ley de Productividad y de Competitividad Laboral, que regula las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores, creando derecho y obligaciones para ambos, en este ámbito del sector privado existen regulaciones especiales para los trabajadores domésticos, construcción civil, vigilancia particular, deportistas, trabajadores extranjeros entre otros.

1.6.- CATEGORIAS DE TRABAJADORES.- A).- Empleados.- Son considerados trabajadores empleados aquellos trabajadores en cuya labor prevalece la actividad intelectual, por encima de la física. Existen casos en los cuales resulta fácil determinar qué trabajadores se encuentran en esta categoría, en cambio son otras actividades que son de más difícil determinación. Así por ejemplo son considerados empleados : Los profesores, enfermeros, enfermeras, Inspectores, agentes de seguros, deportistas entre otros. b).- Obreros.- son aquellos en cuya labor prevalece la actividad física. De acuerdo con ello son obreros, además de los casos fácilmente determinables, entre otros: Trabajadores que prestan servicios domésticos, en establecimientos comerciales, industriales, sociales, de asistencia y demás similares, obreros que prestan servicios en general al Estado. En esta categoría se encuentran excluidos del régimen laboral común los obreros de construcción civil, los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas cobradas por los servicios del establecimiento; los trabajadores domésticos al servicio de una residencia o casa habitación , que no implique lucro o negocio para el patrón o familiares, estos trabajadores tienen su propio régimen.

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 12

c).- Trabajadores de Dirección o de Confianza.- ☐ Personal de Dirección.- Es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros , o que los sustituye. O que comparte con aquel las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende de la actividad empresarial. ☐ Trabajadores de Confianza.- Son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso directo a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado

1.7.- PRINCIPIOS QUE REGULA LA CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO.- a).- Igualdad de oportunidades sin discriminación.- Trata de que todas las personas ingresen en relaciones de igualdad, es decir que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades de

realizar el trabajo para el que han sido contratadas, e inclusive deben tener igual posibilidad de progresar dentro de este trabajo. No se puede hacer discriminaciones de ningún tipo en el tratamiento de este tema. b).- Carácter irrenunciable de los Derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.- Los derechos de los trabajadores se mantienen aún en los casos en que la actitud de los trabajadores sea contraria a tal reconocimiento. La renuncia de derechos por parte de un trabajador es técnicamente contraria a toda norma de orden público y por consiguiente es un acto jurídico nulo. c).- interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.- La aplicación de este principio, requiere dos requisitos: 1. Que hay duda y no una laguna del Derecho, la diferencia fundamental, en la duda exista una norma jurídica cuyo sentido no es claro. En la laguna del Derecho debería haber una norma que diera regulación a una situación que la requiere, pero no la hay. 2. El segundo requisito es que se trata de una duda insalvable, esto quiere decir que, luego de utilizar todas las técnicas de aplicación del Derecho, debe quedar todavía una duda que no pueda ser eliminada sobre el sentido normativo de la disposición.

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 13

II.- EL CONTRATO DE TRABAJO

2. 1.- CONCEPTO.- El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre el trabajador que necesariamente es una persona natural y el empleador que puede ser ya sea persona natural o jurídica, que en su caso corresponderá suscribir el contrato a su representante legal, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo da origen a un relación laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones en que se desarrollará dicha relación laboral. 2.2.- ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.- Los elementos esenciales del contrato de trabajo son: a).- La prestación del servicio en forma personal y directa. La actividad puesta a disposición del empleador, cuya utilización es objeto del contrato de trabajo debe ser indisoluble de la personalidad del trabajador. b).- La remuneración, es la contraprestación económica que percibe el trabajador, por el servicio del trabajo pactado, ya sea en dinero o en especie, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que sean de su libre disposición. c).- La Subordinación implica que el trabajador debe prestar sus servicios bajo la dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las

labores, disponer lo pertinentes para el mejor desenvolvimiento de las actividades e incluso aplicar las sanciones que correspondan dentro del marco de la ley, en caso de infracciones o incumplimiento de sus obligaciones por parte de los trabajadores. 2.3.- PERIODO DE PRUEBA.- Conforme a nuestra legislación laboral, el periodo de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza protección contra el despido arbitrario. Sólo en los casos de trabajadores de Confianza o de Dirección pueden los empleadores pactar un periodo mayor, en caso que las labores requieran de un periodo de capacitación o de adaptación para el trabajo, o que por la naturaleza o grado de responsabilidad, tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del periodo de prueba debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el periodo inicial de 6 meses en el caso de

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 14

trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de trabajadores de dirección. 2.4.- LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.- Nuestra legislación permite pactar contratos de trabajo a plazo fijo, denominados contratos de trabajo sujetos a modalidad. Estos contratos pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o de mayor producción de la empresa o cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar. DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.- MODALIDAD DE CONTRATO DURACION MAXIMA Por inicio o incremento de actividad 3 años Por necesidades de mercado Puede ser renov. Hasta un máximo 5 años Por reconversión empresaria 2 años Ocasional 6 meses al año De suplencia La que resulte necesaria. De emergencia Lo que dure la emergencia Para obra determinada o servicio específico Lo que resulte necesario Intermitente No tiene plazo de duración máximo. De temporada Lo que dure la temporada Duración máxima usando todas la modalidades 5 años.

MODALIDADES.- A.- CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL.- 1.- CONTRATO POR INCIO DE NUEVA ACTIVIDAD.- Son los contratos celebrados entre el trabajador y el empleador, para satisfacer las necesidades originadas por el inicio de una nueva actividad empresarial. Se considera nueva actividad, tanto al inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes. 2.- CONTRATO POR NECESIDADES DE MERCADO.- Son los contratos que se celebran entre el empleador y el trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales en la demanda en el mercado, aún cuando se traten de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas por el personal normal de la empresa.

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 15

3.- CONTRATOS POR RECONVERSION EMPRESARIAL.- Son los celebrados en virtud a la sustitución o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico, en las maquinarias , equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. B.- CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL.- 1.- CONTRATO OCASIONAL.- Son aquellas que se celebra con el objeto de atender las necesidades transitorias, distintas a la actividad principal del centro de trabajo. 2.- CONTRATO DE SUPLENCIA.- Es el celebrado con la finalidad de sustituir a un trabajador estable, cuyo vinculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en los dispositivos legales y convencionales vigentes. 3.- CONTRATO DE EMERGENCIA.- Es aquel que se celebra con el objeto de cubrir las necesidades producidas por caso fortuito o fuerza mayor. C.- CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO.- 1.- CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA O SERVICIO ESPECIFICO.- Es aquel celebrado, con el objeto previamente establecido y una duración determinada. La característica de estos contratos es que al trabajador se le requiere para que ejecute una obra, material o intelectual, o un servicio específico. 2.- CONTRATO INTERMITENTE.- Es aquel que se celebra para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Estos contratos podrán efectuarse con el mismo trabajador , quien tendrá derecho preferencial en la contratación, tal derecho preferencial opera 5 días contados a partir de la fecha de notificación al trabajador. 3.- CONTRATO DE TEMPORADA.- Son los contratos celebrados con el objeto de atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumplen solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo en función de la actividad productiva. CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD.- 1.- Los contratos de trabajo deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse necesariamente: ☐ Su duración ☐ Las causas objetivas determinantes de la contratación ☐ Las demás condiciones de relación laboral.

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 16

2.- Una copia del contrato deberá ser presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de los 15 días de celebrado, para efectos de su conocimiento y registro. El incumplimiento de esta disposición será sancionado con multa, sin perjuicio del pago de la tasa correspondiente. 3.- Copia del contrato de trabajo será entregada al trabajador, dentro de los 3 días hábiles de la fecha de presentación al Ministerio de Trabajo. 4.- Por la presentación de los contratos sujetos a modalidad al Ministerio de Trabajo, dentro del plazo legal es de 0.33% de la UIT y por la presentación extemporanea es de 2.5% de la UIT. 5.- La renovación de los contratos modales está sujeto a las mismas formalidades establecidas para los contratos originarios. 6.- Duración de los contratos, para cada una de las modalidades se encuentran establecidas en la ley, sin embargo en ningún caso podrá superar los cinco años, en forma conjunta. 7.- En los contratos sujetos a modalidad rige el periodo de prueba legal o convencional, el mismo que solo podrá establecerse en el contrato primigenio, salvo que se trate de un contrato notoriamente distinto. 8.- Los

contratos de trabajo sujetos a modalidad, se consideraran de naturaleza indeterminada cuando: 1) Si el trabajador continua trabajando después de la fecha de vencimiento del contrato. 2) Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora después del vencimiento legal. 3) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude en la celebración del contrato de trabajo. 4) Los trabajadores con contratos sujetos a modalidad tienen los mismos derechos que los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, tienen también estabilidad durante el periodo del contrato, una vez superado el periodo de prueba. Si el empleador resolviera el contrato una vez vencido el periodo de prueba, deberá abonar una indemnización de una remuneración y media por cada mes dejado de laborar, hasta un máximo de doce remuneraciones. 2.5.- SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- El contrato de trabajo se suspende cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios por causales previamente estipuladas en la ley,

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 17

convenio, reglamento interno de trabajo o cuando las partes lo decidan, pudiendo mantenerse o no la retribución económica, sin que desaparezca el vinculo laboral. SUSPENSION PERFECTA.- Cuando cesan las obligaciones de ambas partes contratantes: La del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la contraprestación económica. SUSPENSION IMPERFECTA.- Se da cuando el empleador debe abonar la contraprestación económica, sin que el trabajador preste en forma efectiva sus servicios, es decir cuando hay cese de obligaciones de una de las partes, en este caso del trabajador. CAUSALES DE SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO.- 1.- La invalidez temporal.- La invalidez absoluta temporal suspende el contrato por el tiempo de su duración. La invalidez parcial temporal sólo lo suspende si impide el desempeño normal en las labores. La invalidez debe ser declarada por ESSALUD, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. 2.- La enfermedad o el accidente comprobados.- El trabajador tiene derecho a ser asistido por ESSALUD, siempre que tenga 3 meses consecutivos de aportaciones o 4 aportaciones mensuales no consecutivos en el curso de los 6 meses calendario anteriores al mes en que se inicie la enfermedad, y recibir el subsidio por enfermedad. El empleador debe pagar la remuneración al trabajador durante los primeros 20 días de incapacidad acumulados dentro del año calendario. ESSALUD otorgará el subsidio a partir del vigésimo primer día y seguirá otorgándolo hasta la terminación de la incapacidad temporal para el trabajo. 3.- La maternidad durante el descanso pre y post natal.- La trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre natal y 45 días de descanso post natal, éste último podrá extenderse por 30 días naturales cuando se trate de nacimiento múltiple. 4.- La licencia para desempeño de cargo cívico y para cumplir con el servicio militar. 5.- El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales.- El tiempo que dentro de la jornada ordinaria de trabajo abarquen los permisos y licencia remuneradas, destinadas a facilitar las actividades sindicales se entenderán trabajados para todos los efectos legales, hasta el límite de la convención colectiva, en su defecto el empleador solo está obligado a conceder hasta un

máximo de 30 días naturales por año calendario, por dirigente el exceso será considerado como licencia sin goce de haber.

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 18

6.- Sanción disciplinaria.- Forma parte de la facultad del empleador sancionar las faltas cometidas por sus trabajadores que no cumplan con sus obligaciones o cuando los trabajadores cometan irregularidades o faltas previamente establecidas como tales en el Reglamento Interno. 7.- El ejercicio del Derecho de Huelga.- La huelga declarada conforme a ley, suspende todos los efectos de los contratos individuales de trabajo, inclusive la obligación de abonar la remuneración, sin afectar la subsistencia del vínculo laboral. 8.- La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad.- En el caso de la condena privativa de la libertad opera la extinción de la relación laboral. 9.- El descanso vacacional.- El descanso es de 30 días continuos pudiendo ser fraccionado su goce. 10.- La inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses.- La inhabilitación impuesta por la autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un periodo inferior a 3 meses, suspende la relación laboral, por el lapso de su duración, si es mayor a tres meses extingue la relación laboral con el trabajador. 11.- El permiso o licencia concedidos por el empleador.- Los permisos o licencias concedidos por el empleador se sujetan a los convenios o pactos y el Reglamento Interno de Trabajo, y a la facultad discrecional del empleador. 12.- El caso fortuito y la fuerza mayor.- El caso fortuito es todo hecho o suceso imprevisible, por lo común dañoso, que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre, que generalmente proviene de la acción de la naturaleza. Fuerza mayor es todo acontecimiento o hecho imprevisible o que pudiendo ser previsto no puede resistirse ni evitarse; provienen siempre de la acción de un tercero. El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un mínimo de 90 días con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo los empleadores, deberán adoptar las acciones que viere por conveniente a fin de no agravar la situación de los trabajadores, como es otorgar vacaciones, adelanto de los mismos entre otros.. Verificada la situación de la fuerza mayor o caso fortuito, la AAT, deberá emitir una resolución dicha resolución podrá ser apelada por las partes en el término de 3 días, la instancia superior la resolverá en el plazo de 5 días hábiles. 2.6.- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 19

Se extingue el contrato de trabajo a la terminación de la relación laboral, cesando definitivamente las obligaciones a cargo del empleador y del trabajador. CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO a).- Fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.- Al fallecimiento del trabajador se extingue la relación laboral, en razón de que una de las características de la relación laboral es la prestación de los servicios en forma personal. El fallecimiento del empleador también extingue la relación laboral, sin

perjuicio que de común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga con permanecer por un breve lapso para efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, debiendo constar por escrito y ser presentado a la AAT. b).- La renuncia o retiro voluntario del trabajador.- La renuncia es el acto jurídico unilateral a través del cual el trabajador manifiesta en forma libre y voluntaria su decisión de dar por resuelto o extinguido la relación laboral. La puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador equivale a renuncia. En el caso de renuncia o retiro voluntario el trabajador debe dar aviso por escrito al empleador con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar de este plazo por propia iniciativa o a solicitud expresa del trabajador, en este último caso la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada en el término del tercer día. La negativa del empleador de exonerar del plazo de pre aviso de renuncia, obliga al trabajador a laborar hasta el cumplimiento del plazo. c).- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la terminación resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad. d).- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.- Por el cual el empleador y el trabajador deciden dar por resuelto el contrato de trabajo. e).- La invalidez absoluta permanente.- La invalidez absoluta permanente extingue de pleno derecho y automáticamente la relación laboral, desde que es declarada por ESSALUD, el Ministerio de Salud, o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador. f).- La jubilación.- ☐ La jubilación ordinaria.- El trabajador podrá jubilarse voluntariamente, si teniendo derecho a percibir una pensión por jubilación a cargo de la ONP o SPP.

Abog. CPC Hermógenes Mendoza Ancco 20

☐ Jubilación a cargo del empleador.- La jubilación es obligatoria para el trabajador hombre o mujer que tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la ONP, es decir que tenga 65 años de edad y 20 de aportación como mínimo o del SPP, cuando tenga 65 años de edad, si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, monto adicional que no podrá exceder del 100% de la pensión y a reajustarle periódicamente en la misma proporción en que se reajusta dicha pensión. ☐ Jubilación Obligatoria.- La jubilación es obligatoria y automática en caso que el trabajador cumpla 70 años de edad, salvo pacto en contrario. g).- El despido.- El despido es la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por concluido o extinguido el contrato de trabajo, que puede ser justificado, cuando media alguna de las causales con la conducta o capacidad del trabajador; o arbitrario cuando no existe ninguna causa que motive el despido. La legislación protege al trabajador contra el despido arbitrario y nulo sólo cuando labora 4 horas diarias como mínimo para el mismo empleador. CAUSAS JUSTAS DE DESPIDO RELACIONES CON LA CAPACIDAD DEL TRABAJADOR.- a).- El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida determinante para el desempeño de sus tareas. Esta causa deberá ser debidamente certificada por ESSALUD, por el Ministerio de Salud o por la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú. b).- El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores bajo condiciones similares. c).- La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenio o establecido por ley, determinantes de la

relación laboral o, a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

BIBLIOGRAFIA

6.1.- Bernaldes Ballesteros, Enrique, “ La Constitución de 1993” , Análisis Comparado, Editora RAOSRL.,Lima Perú.

6.2.- Chapi Choque Pedro Manuel, “Derechos Laborales de los Trabajadores” Editorial FECAT, Lima Perú.

6.3.- Espinoza de la Cruz “Compendio de la Legislación Laboral” Editorial EDIMSA, junio de 1998. Lima Perú.

6.4.- Gomez Valdez Francisco, “El Contrato de Trabajo”: Parte Modal, Especial y Atípica, Tomo II, Editorial San Marcos, Lima Perú, año 2000.

6.5.- Rendon Vásquez Jorge, “Derecho del Trabajo Individual”, Editorial Edial. 4ta Edición. Lima Perú. 1995.

6.6.- La Constitución Política del Estado de 1993.

6.7.- Las Normas Legales, Doctrina, Jurisprudencia, y Actividad Jurídica, Editora Normas Legales, Trujillo Perú.

C.U. Enero de 2022.