



BOLETÍN LEGAL LABORAL

El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting - Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general. Queda prohibida su venta.

Edición N°: 004-2022

Fecha: 15 de febrero

I. Normas relevantes

- **LEY N° 31417:** Ley que modifica los artículos 5, 8, 9 y 26 del Decreto Legislativo 1260, Decreto Legislativo que fortalece el cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú como parte de sistema nacional de seguridad ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú (15/02/2022).
- **LEY N° 31419:** Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción (15/02/2022).
- **LEY N° 31420:** Ley que modifica los artículos 97, 99 y 100 del Decreto Legislativo 1297, Decreto Legislativo para la protección de niñas, niños y adolescentes sin cuidados parentales o en riesgo de perderlos, para abreviar el proceso judicial de desprotección familiar (15/02/2022).
- **LEY N° 31421:** Ley que modifica la Ley 26497, Ley Orgánica del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, a fin de ampliar la información personal que debe contener el documento nacional de identidad (15/02/2022).
- **RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA REGISTRAL DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS N° 008-2022-SUNARP/DTR:** Aprueban lineamientos para el procedimiento de cierre de partidas por duplicidad en el registro de predios (15/02/2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 015-2022-PCM:** Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social (12/02/2022).
- **RESOLUCIÓN LEGISLATIVA N° 31415:** Resolución Legislativa que aprueba el convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (12/02/2022).
- **RESOLUCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS N° 019-2022-SUNARP/SN:** Aprueban la expedición automatizada del Certificado Registral Vehicular (11/02/2022).
- **RESOLUCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS N° 017-2022-SUNARP/SN:** Modifican el Reglamento de inscripciones del Registro de Predios, aprobado por Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 097-2013-SUNARP/SN (11/02/2022).
- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000024-2022/SUNAT:** Aprueban la nueva versión del Programa de Declaración Telemática del Impuesto Selectivo al Consumo - Formulario Virtual N° 615 (09/02/2022).



II. Recomendación legal

Dentro del desempeño de las actividades laborales, el empleador goza de la facultad de ejercer potestad disciplinaria, y en virtud de ella dirigir por sí mismo el modo en que los trabajadores llevan a cabo sus actividades dentro del marco de la relación laboral. Sin embargo, esta facultad de control, no es absoluta, puesto que debe ejercerse dentro de los límites que la norma establece, siendo una de ellas el principio de razonabilidad.

De no aplicar en sus decisiones este criterio, el empleador posiblemente estaría incurriendo en actos arbitrarios que causan perjuicio a sus trabajadores, cambiando sus condiciones de trabajo, o perturbando el cumplimiento de sus funciones al afectar su tranquilidad y estado emocional, acciones que son calificadas como actos de hostilidad laboral.

Ciertamente estas acciones deben tener una existencia y afectación real y concreta, con ánimo de causar perjuicio al trabajador, y no una probabilidad de perjuicio a futuro; en ese sentido, no podrá considerarse como acto de hostilidad laboral, por ejemplo, el solo incumplimiento del pago de las remuneraciones en la oportunidad correspondiente si esto se debe a razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador.


Existen actos hostilidad equiparables al despido, puesto que son actos de tal magnitud que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, estos se encuentran señalados taxativamente en el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Al trabajador, que es víctima de este tipo de actos, se le recomienda, en un primer momento, entablar un diálogo directo con el superior inmediato manifestando el malestar. Posteriormente, proceder al envío de una carta formal de cese de acto de hostilidad, tal como lo dispone la ley. Esta carta debe contener tanto el hecho, el acto de hostilidad sufrido como las pruebas. Así también los datos del trabajador, el área en que se desempeña, los antecedentes y el plazo para que el empleador se rectifique -6 días naturales como mínimo-.



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

En el caso de que el trabajador obtenga una respuesta positiva, deberá esperar que a futuro los actos reclamados ya no se vuelvan a cometer, de lo contrario, podrá optar excluyentemente por: a) Demandar judicialmente el cese la hostilidad, en donde, para iniciar el proceso judicial se debe señalar en la pretensión el acto que genera la hostilidad, así como identificar el supuesto del artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y en el caso de que la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso le corresponde demandar el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

III. Jurisprudencia relevante


a) Corte Suprema

- **Casación Laboral N° 25294-2018-LIMA NORTE:** El daño moral consiste en el dolor, sufrimiento o lesión a los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya sea por padecimientos físicos o morales que lesionan sentimientos propios o de la familia, a consecuencia de aflicciones ocasionadas por la privación de un apoyo, dirección o vulneración de un derecho **(Fecha de resolución: 16 de Setiembre de 2020)**.
- **Casación Laboral N.º 20095-2017-DEL SANTA:** El empleador en uso de su facultad del ius variandi puede modificar, entre otros, la categoría profesional de un trabajador, siempre y cuando sea debidamente motivado y demostrado, dentro del criterio de razonabilidad, pues, si se acredita la reducción en la categoría profesional, vulnerando así, el derecho a la dignidad, se configura un acto de hostilidad equiparable al despido, de acuerdo al inciso b) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR **(Fecha de resolución: 8 de Setiembre de 2020)**.



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

- **Casación Laboral N° 16973-2017-TACNA:** En el presente caso, esta Sala Suprema considera que la decisión de la demandada de realizar movilidad funcional descendente, que tuvo como consecuencia la reducción de Categoría de la actora, sin una justificación razonable, constituye un acto unilateral e inmotivado de hostilidad que afecta la dignidad de la trabajadora; razón por la cual, la causal denunciada deviene en infundada (**Fecha de resolución 02 de diciembre de 2019**).
- **Casación Laboral N° 15201-2016-LA LIBERTAD:** El empleador en uso de su facultad del ius variandi puede modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral para el cabal desempeño de sus labores y en atención a las necesidades esenciales del centro laboral, los cuales deberán estar debidamente motivados y demostrados, en el marco del criterio de razonabilidad como el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios. Además, de ser objetivo y no afectar sus derechos (**Fecha de resolución: 29 de Marzo de 2019**).
- **Casación Laboral N° 18554-2015-HUÁNUCO:** El empleador al incumplir sus obligaciones y no tener una justificación válida para la rotación de un trabajador, se configura un acto de hostilidad (**Fecha de resolución 11 de julio de 2017**).

En caso tenga alguna duda o consulta sobre el contenido del presente boletín, o sobre alguna otra contingencia legal, no dude en contactarnos a nuestros números y/o a nuestra dirección indicados en la parte inferior. Con gusto lo atenderemos.

¿Necesita cambiar dólares?


Conoce a **SAFEX Casa de Cambio Online**, autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y obtén un tipo de cambio preferencial con el código **IURIS**. Por cada operación de compra o venta de dólares recibe tu boleta o factura, y sustenta costo o gasto para disminuir tu impuesto a pagar.



www.safex.pe
Cel.: 978830054

 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

