



# 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°: 006-2022

Fecha: 22 de marzo

## I. Normas relevantes

- **DECRETO SUPREMO N° 012-2022-RE:** Decreto Supremo que modifica el artículo 113 del Decreto Supremo N° 130-2003-RE, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República **(18/03/2022)**.
- **DECRETO SUPREMO N° 038-2022-EF:** Modifican las Normas Reglamentarias y Metodología de Distribución del Fondo de Compensación Regional - FONCOR **(18/03/2022)**.
- **DECRETO SUPREMO N° 003-2022-MIDAGRI:** Decreto Supremo que declara en Emergencia el Sector Agrario y de Riego **(19/03/2022)**.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1531:** Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros **(19/03/2022)**.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1532:** Se regula el procedimiento de atribución de la condición de sujeto sin capacidad operativa **(19/03/2022)**.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1533:** Decreto Legislativo que modifica el Código Tributario y otras normas relacionadas a las devoluciones que realiza la Sunat **(19/03/2022)**.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1534:** Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 29230, Ley que impulsa la inversión pública regional y local con participación del sector privado, y dispone medidas para promover la inversión bajo el mecanismo de obras por impuestos **(19/03/2022)**.
- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1535:** Decreto Legislativo que regula la calificación de los sujetos que deben cumplir obligaciones administradas y/o recaudadas por la Sunat, conforme a un perfil de cumplimiento, así como los efectos de dicha calificación **(19/03/2022)**.
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2022-IN:** Aprueban Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Ministerio del Interior **(19/03/2022)**.
- **LEY N° 31435:** Ley que modifica la Ley 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor, reduciendo el plazo de atención de reclamos de los consumidores **(22/03/2022)**.



## II. Recomendación legal

Ocurre en ocasiones que el empleador considera que un determinado trabajador no está cumpliendo debidamente con las labores para las cuales se le ha contratado, impactando negativamente en la producción empresarial, e incluso generando más costos y retrasando los procesos. Por ello, el empleador considera necesaria la desvinculación laboral y opta por el despido a dicho trabajador.

Al respecto, la ley laboral establece que la extinción del vínculo laboral puede darse por causa justa debidamente comprobada relacionada con la capacidad del trabajador, o con su conducta.

En cuanto a la primera causal se establecen tres supuestos: a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, que puede derivar de una enfermedad o accidente común, o una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo que impediría al trabajador realizar las labores para las cuales fue contratado, supuesto que debe ser acreditado por el Seguro Social de Salud, el Ministerio de Salud o la Junta de Médicos designada por el Colegio Médico del Perú, a solicitud del empleador; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de sus labores bajo condiciones similares, en este supuesto el empleador puede solicitar el apoyo de la Autoridad Administrativa de Trabajo o del sector al que pertenece la empresa para su respectiva comprobación; y c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico obligatorio.


En cuanto a la segunda causal, también se establecen tres supuestos: a) La condena del trabajador por delito doloso; b) La Inhabilitación del trabajador por tres o más meses; y c) Por la comisión de falta grave.

En el supuesto comentado inicialmente, el empleador tendría que optar por sustentar un rendimiento deficiente de su trabajador en relación al literal "b" de la primera causal. No obstante, muchas veces se piensa que únicamente se le puede desvincular a un trabajador por la comisión de falta grave- literal "c" de la segunda causal, desarrollada en el artículo 25 del D.S. 003-97-TR- sin embargo no es así. Sólo en el caso que el trabajador haya cometido una falta grave, estipulada como tal en la ley, o razonablemente en procedimientos internos o en el Reglamento Interno de Trabajo, el empleador, luego del correspondiente debido procedimiento, puede culminar de forma unilateral el vínculo contractual con el trabajador.



 (074) 613 771 - 938631944

 [administracion@estudioiuris.com](mailto:administracion@estudioiuris.com)

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

Al respecto, la facultad disciplinaria del empleador no puede ser arbitraria, esta debe ser ejercida dentro de los límites de la razonabilidad y proporcionalidad y en aplicación al principio de gradualidad en la imposición de la sanción la cual estará relacionada con la gravedad de la infracción, la experiencia, la antigüedad y el perjuicio causado al empleador.

En estos casos el empleador, antes de pensar en el despido, y dependiente de la falta grave, debe pensar en optar por amonestar al trabajador de forma escrita mediante un memorando, suspender sus labores sin goce de haber, es decir sin pago de remuneración, durante el tiempo que este se encuentre suspendido u optar por el despido siendo este último para el caso de infracciones graves.

En el caso que el empleador decida actuar de forma unilateral, sin respetar el debido procedimiento de ley, cortando el vínculo laboral con el trabajador a través de una única comunicación, o más aún no permitiendo que el trabajador ingrese al centro de trabajo para la realización de sus labores, el trabajador tendría todo el derecho de demandar el pago de la indemnización o reposición a su puesto laboral, de ser el caso, pudiendo incluso solicitar judicialmente la correspondiente demanda por daños y perjuicios.

### III. Jurisprudencia relevante


#### a) Corte Suprema

• **Casación Laboral N° 020095-2017:** 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 30° 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: 08 de setiembre de 2020**)



 (074) 613 771 - 938631944

 [administracion@estudioiuris.com](mailto:administracion@estudioiuris.com)

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

• **Casación Laboral N° 010028-2017:** En el procedimiento de despido se debe observar el principio de inmediatez, la cual tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho que lo causa. Asimismo, se debe cumplir con la adecuada comunicación del despido; supuesto que deberá ser concordado con el artículo 43° del Decreto Supremo N° 001-96-TR. De otro lado, para que se configure la nulidad de despido, dentro de las causales tipificadas en los incisos a) y b) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es necesario acreditar que el despido esté precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de limitar el derecho a la libertad sindical (**Fecha de resolución: 11 de abril de 2019**).

• **Casación Laboral N° 008351-2017:** La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono (**Fecha de resolución: 11 de abril de 2019**).

*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