

Boletín Laboral

Normativa

Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/ INII: “PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL”

El referido protocolo fija las pautas que debe seguir el inspector de trabajo durante la comprobación de datos, la visita de inspección, la comparecencia y la medida de requerimiento, así como los criterios que debe tomar en cuenta para determinar la existencia de elementos de una relación laboral.

Actualidad

Proyecto de Ley que propone modificar la Ley de Modalidades Formativas Laborales

El referido proyecto propone que los jóvenes con estudios superiores técnicos ganen experiencia laboral mediante una modalidad formativa por hasta tres años, sin percibir ningún tipo de subvención a cambio. Esta propuesta se sustenta en que la experiencia es necesaria para complementar la formación teórica.

Pese a ello, el proyecto ha sido objeto de diversos cuestionamientos, principalmente de parte de los supuestos beneficiarios, quienes rechazan no recibir ningún tipo de subvención pese a que la empresa podría generar ganancias con sus actividades formativas.

MINTRA inaugura módulo para combatir el acoso y violencia laboral

El MINTRA instaló el módulo de atención “trabaja sin acoso y no violencia laboral hacia la mujer”, que forma parte de una serie de servicios habilitados para informar, asesorar y canalizar las denuncias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, con especial referencia a la mujer trabajadora.

El servicio contará con una plataforma virtual, que permitirá detectar la gravedad del acoso, canalizar las denuncias y acompañar a la víctima durante el proceso.

Pronunciamientos

Casación Laboral 19856-2016, Lima Este: La Corte Suprema ha establecido que las publicaciones realizadas por los trabajadores en las redes sociales pueden constituir medios de prueba para acreditar la comisión de una falta grave.

Se trata de la demanda interpuesta por un ex trabajador en contra de su empleador, impugnando su despido por ser, presuntamente, fraudulento. En este caso, la Sala Laboral Permanente de Lima Este, revocó la sentencia de primera instancia que inicialmente había declarado infundada la demanda, ordenando la reposición del demandante.

Ante esta sentencia desfavorable, la empresa presentó recurso de casación, por medio del cual logró que la Corte Suprema resolviera a su favor, bajo el argumento que en éste caso se acreditó que el demandante incurrió en un grave faltamiento de palabra escrita, puesto que desde su cuenta personal de la red social "Facebook" lanzó insultos en contra del Supervisor de Agentes de Seguridad de su empleador.

Casación Laboral 12126-2016, Lima: La Corte Suprema ha establecido que mentir en declaración jurada es falta grave y justifica despido.

Se trata de la demanda interpuesta por un ex trabajador en contra de su empleador, impugnando su despido por ser, presuntamente, fraudulento. En este caso, la Tercera Sala Laboral Permanente de Lima, confirmó la sentencia de primera instancia que había declarado infundada la demanda, situación ante la cual el ex trabajador presentó recurso de casación.

La Corte Suprema determinó que en este caso se encuentra debidamente acreditada la comisión de la falta grave cometida por el ex trabajador, al haber proporcionado información falsa al empleador respecto de la vinculación que tenía con otro trabajador de la empresa (quien era su esposa); situación que se encontraba prohibida por el Código de Ética de la compañía. En este punto, la Corte Suprema realiza un análisis sobre la tipificación de las faltas y concluye que la falta grave imputada sí se encontraba debidamente tipificada, no habiéndose incurrido en un despido fraudulento.

Para información adicional y/o cualquier consulta respecto al contenido del presente boletín, por favor contactar a

Oscar Boero Echevarría oscar.boero@acb-abogados.com

Augusto Saldaña augusto.saldana@acb-abogados.com

Aymé Límaco Chahua ayme.limaco@acb-abogados.com