

DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín –
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

1

PODER DE DIRECCIÓN

- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

IUS VARIANDI

- El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo

NEGOCIACIÓN IN PEIUS

- No se permite al empleador modificar unilateralmente el contenido de convenios colectivos previamente pactados, u obligar a negociarlos nuevamente, o afectar de cualquier otra manera la libertad sindical.

PERIODO DE PRUEBA

- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario.

CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR

- 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 máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

RENUNCIA

- En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

CAUSA DE DESPIDO

- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, 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.
- La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

ACTOS DE HOSTILIDAD

- El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

PROCEDIMIENTO LABORAL DE DESPIDO

- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

CAPACITACIÓN

- El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

CONTRATACIÓN DE EXTRANJEROS

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín –
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social



12

LIMITACIONES

- Los empleadores, cualquiera fuere su actividad o nacionalidad, darán preferencia a la contratación de trabajadores nacionales.
- La contratación de trabajadores extranjeros está sujeta al régimen laboral de la actividad privada. El contrato de trabajo y sus modificaciones deben ser autorizados por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

PLAZO DEL CONTRATO

- Los contratos de trabajo para extranjeros deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales, debiendo constar además, el compromiso de capacitar al personal nacional en la misma ocupación.
- La autoridad competente al otorgar la visa correspondiente tendrá en cuenta el plazo de duración del contrato
- El plazo de duración del Contrato es de máximo tres años, contados a partir de la fecha del inicio de la prestación del servicio. La prestación del servicio se iniciará sólo al día siguiente en que se produzca la aprobación del contrato de trabajo y la obtención de la calidad migratoria habilitante.
- EL EMPLEADOR se compromete a entregar los pasajes que correspondan al trabajador al producirse el cese. El costo será de cuenta del EMPLEADOR y el pasaje será extendido a favor del trabajador y sus familiares.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- Los empleadores serán sancionados con multa sin perjuicio de las demás sanciones que fueran aplicables en virtud de otras normas legales, cuando incurran en los siguientes actos:
 - a) Omisión del trámite de aprobación del contrato de personal extranjero comprendido en la presente Ley;
 - b) Fraude en la declaración jurada o en la documentación acompañada para la aprobación del contrato del trabajo;
 - c) Incumplimiento en la ejecución de los contratos de trabajo;
 - d) Realización de fines distintos al propósito legal que mereció la aprobación del contrato;
 - e) Incumplimiento del compromiso de capacitar al personal nacional

CASACIÓN LABORAL N° 11560-2016 LIMA

- **Sumilla.-** Para los trabajadores extranjeros la aprobación del contrato de trabajo por la Autoridad Administrativa de Trabajo no autoriza el inicio de la prestación de servicios, pues, además deben contar con la calidad migratoria habilitante, bajo responsabilidad del empleador.

CASACIÓN LABORAL N° 11560-2016 LIMA

- Sétimo.- De lo antes expuesto se determina que el actor empezó laborar el quince de marzo de dos mil diez, que si bien es cierto, recién obtuvo la calidad habilitante migratoria el uno de julio de dos mil once, tal como se aprecia del carné de extranjería que corre en fojas ciento treinta y siete fecha a partir de la cual podía empezar a laborar conforme al criterio que contiene el quinto considerando de la presente resolución; también es cierto, que era responsabilidad de la empresa demandada y no del demandante verificar que el contrato de trabajo sea aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo y que este cuente con la calidad migratoria habilitante para iniciar la prestación de servicios, lo que no ocurrió en el caso de autos; por lo expuesto la causal denunciada deviene en fundada.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín –
Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social



18

JORNADA DE TRABAJO

- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO DE TRABAJO

- Considérese jornada de trabajo cualquier periodo durante el cual el trabajador ejerce la actividad o permanece adscrito a la realización de prestación, bien con las interrupciones y los intervalos previstos.
- Entiéndase por horario de trabajo la determinación de las horas de inicio y término del periodo normal de trabajo diario y de intervalos de descanso, bien como de descanso semanal. El horario de trabajo delimita el periodo normal de trabajo diario y semanal. El inicio y el término de periodo normal de trabajo diario pueden ocurrir en días consecutivos.

JURISPRUDENCIA

- “La jornada de trabajo u horario de trabajo debe entenderse como el lapso de tiempo durante el cual el trabajador debe prestar servicios al empleador, según lo acordado en el contrato de trabajo, siendo en este espacio de tiempo que el trabajador se obliga a poner su fuerza de trabajo a favor del empleador. Bajo ese contexto, resulta comprensible la regulación de la jornada de trabajo, pues, al fijar un horario de trabajo, el trabajador podrá conocer y disfrutar las horas de descanso que ostenta, mejorando con ello su calidad de vida.” (Décimo Considerando, Casación Laboral 8883-2016 CALLAO, Perú)
- Al respecto, resulta pertinente tener en cuenta que la jornada de trabajo, puede entenderse como el tiempo, diario, semanal, mensual, y en algunos casos, anual, que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral, por tanto, se puede concluir que la jornada laboral es el tiempo durante el cual, el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio. Asimismo, la regulación de la jornada de trabajo, tiene como propósito mejorar la calidad de la vida del trabajador, al permitirle contar con tiempo apropiado para su descanso y para realizar actividades ajenas al trabajo, de orden familiar, cultural, político, religioso, etcétera (Séptimo Considerando, Casación Laboral 15931-2015 La Libertad, Perú).

TRABAJO POR TURNOS

- La norma indica que se puede modificar las jornadas, horarios y turnos de trabajo; lo que nos llega a establecer que es un turno. El trabajo por turnos es una práctica de empleo destinada a hacer uso de las 24 horas diarias o mantener los servicios disponibles durante 24 horas, en esta práctica el día es generalmente dividido en turnos o intervalos de tiempo durante los cuales diferentes grupos de trabajadores realizan el trabajo. El sistema de turnos puede ser:
 - a.- Sistema permanente o fijo, donde cada equipo de trabajadores labora siempre en el mismo horario, por ejemplo de las 14 horas a las 22 horas o de las 22 horas a las 06 horas.
 - b.- Sistema rotativo, donde los trabajadores se alternan periódicamente entre diferentes turnos, por ejemplo, alternan cada 2 días entre el turno de mañana, tarde y noche.

TIPOS DE JORNADAS DE TRABAJO

- En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar los máximos

JURISPRUDENCIA

- “Las jornadas atípicas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios prolongados, respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo.” (Sumilla, Casación Laboral 1000-2016 Lima, Perú)
- “En cuanto a las jornadas atípicas, estas son jornadas distintas a las ocho (08) horas, pero que respetan en promedio las cuarenta y ocho (48) semanales, y se aplican cuando existen condiciones de trabajo que así lo justifican, como el trabajo en zonas alejadas, en los cuales el trabajador labora jornadas extendidas y luego goza de descansos compensatorios prolongados (por ejemplo, los señalados como 4 x 3 o 14 x 7), respetándose tanto los días de descanso semanales como las horas máximas de trabajo.” (Considerando Décimo Primero, Casación Laboral 1000-2016 Lima, Perú)

REFRIGERIO

- En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto.
- El horario de refrigerio es el tiempo establecido por Ley, el cual puede ser mayor al fijado por la misma, en virtud de un convenio con el empleador. Asimismo, dicho horario tiene por finalidad, que el trabajador realice una pausa dentro de su jornada de trabajo, a efectos que durante dicho lapso pueda descansar, y siendo así, realizar la ingesta de sus alimentos.” (Décimo Primero, Casación Laboral 8883-2016 CALLAO, Perú)