
**Impacto del COVID-19 en los procesos judiciales laborales:
¿Qué se aproxima en la nueva normalidad?**

Webinar Procesal Laboral



CORONAVIRUS EN PERÚ

Gobierno teme que no se renueven 536 mil contratos de trabajo

Juan Carlos Requejo, viceministro de Trabajo, señala que se están ideando medidas para poder preservar los empleos en riesgo por el uso de contratos a plazo determinado.

GABRIEL O'HARA SALINI
gabrielo.hara@diariogestion.com.pe

Los contratos a plazo fijo son altamente utilizados en el mercado laboral peruano, debido, en parte, a los altos costos que acarrea la contratación a plazo indeterminado del personal, así como a la naturaleza temporal del trabajo en varios sectores productivos.

Hoy en día, en el sector formal, 2.6 millones de trabajadores están empleados con contratos a plazo fijo, mientras que solo 1.2 millones de trabajadores cuentan con contratos a plazo indeterminado.

El viceministro de Trabajo, Juan Carlos Requejo, advirtió en un Cade virtual organizado por el IPAE que, debido a estas condiciones, en los próximos tres meses, vencerán los plazos de 536,678 contratos temporales en empresas que actualmente tienen sus actividades suspen-



Ministerio de Trabajo. Alerta caída en contratación de personal.

CIFRAS Y DATOS

178,000

TRABAJADORES han sido desvinculados desde el inicio de la cuarentena.

Rotación. El Perú cuenta con uno de los índices de rotación laboral más altos de la región. Llega al 10.9%.

cado laboral, se puede ver que en abril las empresas solo han contratado a alrededor de 33,000 trabajadores, cuando en marzo contrataron a 219,259 trabajadores.

Pese a la disminución de las contrataciones, la proporción de estas contra las salidas de trabajadores en abril se ha mantenido relativamente estable (ver tabla). Es necesario indicar que la data analizada por el MTPPE solo toma en consideración al mercado formal, por lo que no se contabiliza a una gran parte del mercado, considerando que más del 70% de empresas son informales.

Suspensión perfecta

Por otro lado, Requejo indicó que ya se han registrado más de 7,124 solicitudes para acceder a la suspensión perfecta de labores, lo cual, indicaría a 84,345 trabajadores.

Informa que la mayoría de solicitudes proviene de micro y pequeñas empresas, señalando que 5,326 de las solicitudes provienen de empresas que tienen entre 1 y 10 trabajadores, quienes han solicitado la suspensión de 15,613 trabajadores.

Sin embargo, pese a que solo 284 empresas con más de 100 trabajadores han solicitado el uso de esta medida, este grupo empresarial ha solicitado la suspensión de 44,713 trabajadores.

Requejo indica que los sectores que más han solicitado el uso de la medida son el de comercio de automóviles, el

Rotación de trabajadores en el 2020

Entradas y salidas por mes							
Enero		Febrero		Marzo		Abril	
Entradas	Salidas	Entradas	Salidas	Entradas	Salidas	Entradas	Salidas
368,329	358,023	276,595	289,588	219,259	261,928	33,945	34,888

Trabajadores que entran por cada trabajador que sale por mes			
Enero	Febrero	Marzo	Abril
1.02878586	0.955132809	0.837096454	0.969402219

FUENTE: Ministerio de Trabajo, Redacción Gestión

EN ABRIL

Hay 3.6 millones de empleos en riesgo

contratos temporales se vencerán en los próximos tres meses en el sector de actividades actualmente permitidas, por lo que el total de contratos que vencerán en los próximos

Impacto del COVID-19 en las relaciones laborales

Q | ☰ MENÚ **El Comercio** SUSCRÍBETE INICIAR

PERÚ f t in

El 18% de grandes empresas peruanas despedirá trabajadores por crisis del Covid-19, según encuesta de Mercer

El estudio indicó que el 58% de compañías peruanas ha implementado el teletrabajo, a raíz de la cuarentena y la crisis por el COVID-19.



El teletrabajo es una opción frente a la cuarentena. (Foto: GEC)

Redacción EC
Actualizado el 09/04/2020 a las 09:52

El 18% de compañías peruanas planea reducir personal, ante la crisis generada por el coronavirus en la economía nacional, según la “Encuesta COVID-19: Medidas que están tomando las empresas peruanas en esta coyuntura”, elaborada por la consultora Mercer.

La encuesta, que contó con la participación de 40 compañías de diversos sectores del **mercado peruano** con una facturación promedio de **US\$6.46 millones anuales**, consideró como puntos claves las **compensaciones salariales, administración del personal, home office, y procesos de selección.**

Últimas Noticias

- Los CEO de cuatro bancos responden sobre Reactiva Perú, proyectos en el Congreso y la reactivación...
- Saga Falabella reanuda sus operaciones con apertura de 5 locales en Lima
- Mercados volverán a operar al 100% de su capacidad desde este lunes 22 de junio
- Plan de inversión pública sumará S/ 24.500 millones en el segundo semestre, anunció Vizcarra
- El repentino boom del negocio del kión durante la pandemia de COVID-19

Desvinculación por no superación de periodo de prueba



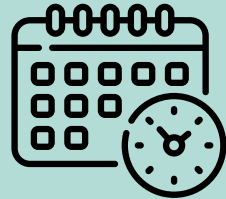
STC 5828-2014-PA/TC



Prolongación del periodo de prueba

*“Las partes pueden pactar un término mayor a tres (3) meses **en caso las labores requieran de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada.** Por tanto, **al no haber superado el demandante el periodo de prueba pactado, ascendente a doce (12) meses, no adquirió la protección contra el despido arbitrario.** En consecuencia, por no acreditarse la violación de los derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario al haberse producido la conclusión del vínculo laboral dentro del periodo de prueba, la presente demanda debe ser desestimada.”*

Desnaturalización de contratos a plazo fijo



Casación Laboral N° 16716-
2016 Lima Este



Renovación de contrato modal
es una opción

*“La renovación en la contratación sujeta a modalidad, **constituye una opción que el ordenamiento laboral peruano admite**, no pudiéndose presumir que toda renovación sucesiva de contratos sujetos a modalidad resulta ilegal, **más aún si se encuentra acreditado que las labores del actor no fueron continuas**. Se observa de autos que los contratos fueron objeto de renovación integral después de haber existido incluso solución de continuidad entre uno y otro, por lo que **las labores no fueron ininterrumpidas, en tanto que hubo un periodo de interrupción de diecinueve días**, iniciando un nuevo vínculo laboral. Por lo expuesto, no puede concluirse que exista una relación laboral a plazo indeterminado.”*

Despido disciplinario



Casación Laboral N° 19856-
2016 Lima Este



Insultos como falta grave

*“En el caso de autos se encuentra acreditado que la imputación de cargos efectuada en contra del actor está relacionada con el **faltamiento de palabra verbal o escrita realizado por el demandante desde su cuenta personal de red social “Facebook”, el mismo que se encuentra configurado como falta grave**, lo cual implica que el acto realizado por el actor no puede ser considerado como un hecho falso, inexistente o imaginario.”*

Despido incausado



Casación Laboral N° 18716-
2018 Lima



Exoneración de asistir
al centro de trabajo
durante procedimiento
de despido

“En la línea de lo expuesto, no puede presumirse la existencia de un despido de hecho o incausado por haberse apersonado a su centro de labores antes de recibir la comunicación expresa de parte de su empleadora, pues el demandante tenía conocimiento que el vínculo laboral se encontraba suspendido al encontrarse en trámite el procedimiento de despido; por lo tanto, al haber existido una expresión de causa en el despido del trabajador tipificada en la normatividad laboral vigente, la relación laboral se extinguió con la carta de despido remitida al actor, no existiendo despido incausado alguno con anterioridad.”

Despido fraudulento



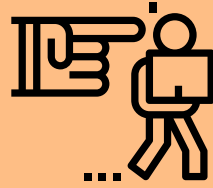
Casación Laboral N° 17160-
2017 Tacna



¿Proporcionalidad?

Se configura un despido fraudulento cuando media engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contraviniendo la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. En el caso en concreto, se encuentran acreditadas las faltas cometidas por el demandante. Adicionalmente, es necesario precisar que la pretensión del demandante es la "reposición", la misma que solo es factible mediante el despido fraudulento invocado y no el arbitrario, por lo que no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción."

Nulidad de despido por afiliación sindical



Casación Laboral N° 3931-
2018-Callao



Afiliación estratégica

*"(...) El demandante suscribió dos contratos, el primero por el periodo que va desde el 22/09/2015 al 22/12/2015, y el segundo contrato por el periodo que va desde el 23/12/2015 al 21/03/2016, donde se advierte que cada contrato rigió por tres (03) meses; lo que significa que el actor había tomado conocimiento del vencimiento del último contrato. Sin embargo, **se afilió al sindicato cinco (5) días antes del vencimiento del mismo, pretendiendo invocar en el presente proceso la nulidad de despido por afiliación sindical**, lo que no es posible de ser amparado."*

Actos de hostilidad



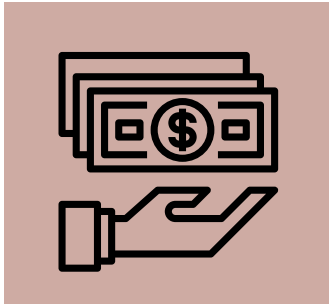
Casación Laboral N° 6928-
2016 Lima



Ius variandi
del empleador

“En ese contexto, si el empleador encargó temporalmente un puesto de trabajo al demandante en calidad de encargatura, está en la facultad de darla por concluida, manteniendo el cargo que tuviera el trabajador de manera permanente con la remuneración que se encuentra en estrecha relación con su categoría, lo cual no puede ser considerado como un acto de hostilidad.”

Reintegro de remuneraciones



Casación Laboral N° 3711-
2016 Lima



Reducción consensuada de la
remuneración

*“En el caso de autos el demandante reclama el reintegro de la remuneración reducida en perjuicio suyo; sin embargo, **no se ha producido una rebaja de remuneraciones en forma unilateral**; por el contrario, el accionante ha aceptado las condiciones establecidas por la demandada, adecuando su escala remunerativa establecida para todo el personal, **lo cual no constituye un aspecto prohibido por nuestro ordenamiento jurídico** ni vedado a la decisión de las partes, pues dicha posibilidad se encuentra prevista en la Ley N° 9463.”*

Suspensión Perfecta de Labores



Casación Laboral N° 7855-
2017 Callao



Inasistencias injustificadas
luego de culminada la
suspensión perfecta

*“Las faltas graves imputadas al actor constituyen una causa justa de despido, desde que **no concurrió a laborar por más de tres días consecutivos** y no justificó oportunamente dichas inasistencias, a pesar de existir un documento público que da cuenta del diligenciamiento de la aludida Carta Notarial, **en la que se le comunicaba la fecha de término de la suspensión temporal perfecta de labores.**”*

Indemnización por daños y perjuicios



Pleno Jurisdiccional Laboral y
Procesal Laboral - 2019



Cálculo del lucro cesante

*“El daño patrimonial invocado a título de lucro cesante, debe ser entendido como todos los **ingresos dejados de percibir como consecuencia directa e inmediata del despido** y no como las remuneraciones dejadas de percibir; y cuya existencia real y objetiva deberán ser **acreditadas** a fin de determinar la cuantificación que se sustentará en un parámetro temporal referido al tiempo de duración del cese; **deduciéndose los ingresos que hubiese obtenido el demandante por servicios realizados en dicho período de cese y los gastos que hubiera efectuado en el caso de continuar laborando**, para la obtención de sus remuneraciones.”*

Indemnización por daños y perjuicios



Pleno Jurisdiccional Laboral y
Procesal Laboral - 2019



Acreditación del daño moral

*“No cabe presumir la existencia del daño moral, y su existencia deberá ser **acreditada** ya sea con medios probatorios directos o indirectos, salvo los casos en los que además de vulnerarse el derecho al trabajo, también se hubieran vulnerado otros derechos fundamentales como el honor, la dignidad, u otros derechos de la personalidad, en cuyo caso deberá presumirse el daño moral; sin embargo **la cuantificación deberá sustentarse en la prueba aportada** o en la invocación de determinados parámetros o criterios y sólo en ausencia de ellos podrá acudir a la valoración equitativa conforme al artículo 1332° del Código Civil.”*

Indemnización por daño moral



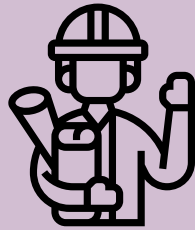
Exp. 23372-2017-0-1801-JR-
LA-01



Alcances de la indemnización
tarifada

“Por lo tanto, el criterio de éste Colegiado es que, en principio, la indemnización tasada regulada por la LPCL cubre todos los daños patrimoniales y extra patrimoniales de manera íntegra, pudiendo evaluarse el pago de una IDP por daño moral, solamente si es que se acredita una grave afectación a los derechos constitucionales de la personalidad, es decir, si se logra acreditar fehacientemente, la conducta maliciosa del empleador de despedir injustificadamente al trabajador recurriendo al desprestigio de su persona.”

Indemnización por enfermedad profesional



Casación Laboral N° 10398-
2017 Lima



Acreditación de nexo causal

“Para que exista nexo causal, es necesario que se pueda afirmar que el estado patológico del trabajador es una consecuencia necesaria de las circunstancias ambientales en que laboró; sin embargo, si se tratara de enfermedades no relacionadas con el trabajo no existiría posibilidad de reclamar indemnización alguna al empleador. .”

Audiencias virtuales

Poder Judicial contará con plataforma virtual para audiencias durante emergencia

Se trata del Google Hangouts Meet, utilizado para reuniones administrativas y audiencias virtuales de los diferentes órganos.



Los jueves y las partes ya no necesitarán asistir de manera presencial a las audiencias. (Foto: GEC)

ÚLTIMAS NOTICIAS



Contraloría: 67.5% de entidades públicas aún no presenta...



Contraloría: 67.5 % de entidades públicas aún no presenta...



Congreso: presentan proyecto para

Los órganos jurisdiccionales realizarás las audiencias de forma virtual, haciendo uso de la tecnología habilitada por el órgano de gobierno del Poder Judicial, asegurando el estricto cumplimiento del derecho de defensa: se establecerá un protocolo para audiencias "on line".

Resolución Administrativa 129-2020-CE-PJ

Desarrollo de audiencias judiciales virtuales

- Implementación de Audiencias Judiciales



Juzgados Especializados
de Trabajo



Cortes Superiores



Corte Suprema de la
República



Tribunal Constitucional

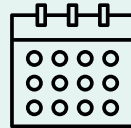
Obligaciones de las partes para el desarrollo de las audiencias virtuales



Las audiencias virtuales se llevarán a través de *Google Hangout Meets*.



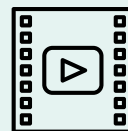
Los abogados de las partes deberán proveer una cuenta de correo electrónico Gmail.



La programación de las audiencias será notificada a las cuentas de correo proporcionadas, siendo de entera responsabilidad de cada destinatario aceptar la invitación.



Las partes deberán contar con equipos informáticos que permitan un adecuado desarrollo de la audiencia (cámara de vídeo, voz y acceso suficiente a internet).



Las audiencias virtuales quedarán grabadas en el sistema Google Drive de la sala de audiencias que corresponda. La difusión de las audiencias por las partes está prohibida, salvo autorización expresa y escrita.



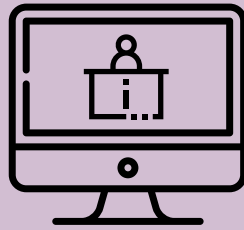
Las actas de las audiencias serán remitidas vía correo electrónico a las partes.



¿Qué ocurre con las audiencias que no se llevaron a cabo como consecuencia de la declaratoria del Estado de Emergencia?

Presentación de escritos judiciales durante el Estado de Emergencia

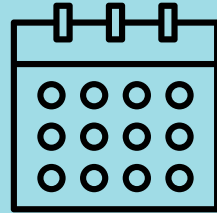
- Implementación de Mesa de Partes Electrónica



*“Excepcionalmente, tratándose de **demandas**, los originales de los títulos ejecutivos o cualquier documento formal o material permanecerán en poder de la parte que lo presentó escaneado. Dichos documentos se presentarán al Juzgado correspondiente una vez culminado el periodo de emergencia o ante requerimiento del Juez.”*

Resolución Administrativa N° 133-2020-CE-PJ

Reactivación de actividades – Poder Judicial



Fase	Fecha de inicio y término	Medidas implementadas
Primera (1º) Fase	17 de junio de 2020 – 30 de junio de 2020	<ul style="list-style-type: none">• Programación de audiencias• Suspensión de atención directa al público• Suspensión de plazos procesales
Segunda (2º) Fase	01 de julio de 2020 – 16 de julio de 2020	<ul style="list-style-type: none">• Presentación de escritos con vencimiento de plazo de forma virtual y, excepcionalmente, física, previa cita.• Atención a partes del proceso y terceros legitimados, previa cita.
Tercera (3º) Fase	A partir del 17 de julio de 2020	<ul style="list-style-type: none">• Realización de audiencias virtuales y, excepcionalmente, presenciales.• Presentación de títulos ejecutivos y demás documentos materiales trascendentales, previa cita.

Audiencias virtuales



Retos virtuales en virtud de la actual coyuntura nacional:

- ¿Existe un perjuicio asegurado al principio de inmediación?
- ¿Ocurrirá algún cambio en torno a la actuación probatoria?
- ¿Afectación al principio de economía y celeridad procesal?
- ¿Cuán imprescindible es realmente la presencialidad judicial?



Audiencias virtuales: ¿Una medida temporal o permanente?



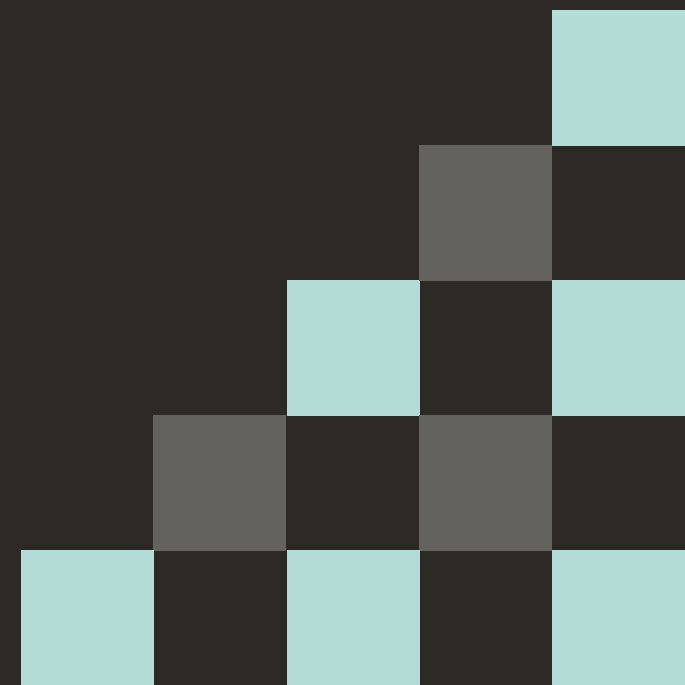
GRACIAS.

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prpc.com.pe

T:511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, L 27, Lima - Perú



Conoce nuestro nuevo portal informativo acerca del Coronavirus (COVID-19) en el Perú



Publicaciones



Dudas y consultas



Información relevante



Autoridades y sitios de importancia

Coronavirus COVID-19 Centro de Información

Payet Rey Cauvi Pérez

Artículos

Dudas y consultas

Información relevante

Autoridades y sitios de importancia

Publicación destacada

marzo 15, 2020

ACCIONES ADOPTADAS ANTE COVID-19

Ante la expansión del nuevo coronavirus (COVID-19), tanto global como localmente, queremos compartir con ustedes las iniciativas y medidas que hemos implementado en PRCP para hacer frente a esta emergencia sanitaria.

Ver más

COMUNICADO

Contenido reciente

marzo 17, 2020

Lex@boral – CORONAVIRUS (COVID-19): Q&A Laboral para Empleadores

Enfocados en mantenerlos informados sobre las últimas medidas tomadas por el gobierno respecto al COVID-19, les hacemos llegar un Q&A respecto a ciertos aspectos...

Ver más

marzo 17, 2020

Lextribut@rio – CORONAVIRUS (COVID-19): Facilitan cumplimiento de...

Con motivo de la declaración del Estado de Emergencia Nacional, otorgada por un plazo de 15 días calendario por el Presidente del Coronavirus (COVID-19), la SUNAT, mediante la...

Ver más

marzo 17, 2020

Lexm@il – CORONAVIRUS (COVID-19): SMV publica Aviso por Estado de...

La Superintendencia del Mercado de Valores ha publicado en su portal web un aviso en relación con el Decreto Supremo M044-2020-PCM, Decreto Supremo que declara...

Ver más

marzo 17, 2020

Conócelo

en nuestra
página web

prcp.com.pe

**Payet
Rey
Cauvi
Pérez**