

2021

# SEMANARIO LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Opinión legal
- Informativos

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Repaso jurisprudencial

- Traslado del trabajador y unidad familiar..... 3

## Opinión legal

- Notas sobre la disposición de la CTS: ¿medida acertada?..... 4

## Informativo

- La importancia del reglamento interno de trabajo en la organizaciones..... 5

# TRASLADO DEL TRABAJADOR Y UNIDAD FAMILIAR



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

Haz click en el siguiente enlace para ver el Expediente N° 02904-2011-PA/TC

[Click aquí](#)

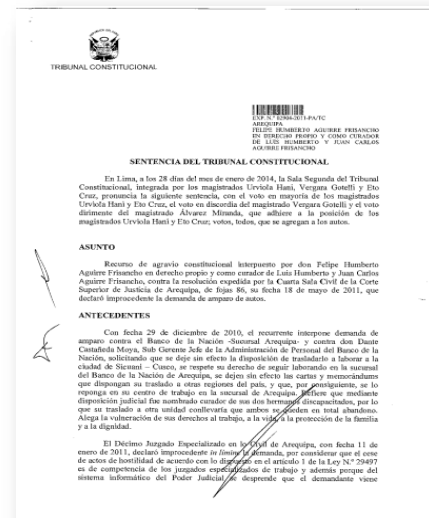
En la sentencia emitida en el Expediente N° 02904-2011-PA/TC, del 28 de enero de 2014, el Tribunal Constitucional consideró que el traslado de un trabajador a lugar distinto de su residencia afecta el derecho a la unidad familiar, cuando tiene a su cargo familiares que adolecen de incapacidad absoluta.

En el caso concreto, el empleador dispuso el traslado del trabajador pese a conocer que era el curador de sus dos hermanos mayores con incapacidad absoluta.

El tribunal consideró que cumplir con ese traslado afectaría directamente a los dos hermanos discapacitados a pesar de tener una especial protección constitucional, porque los alejaría de su lugar habitual, o se le impediría al trabajador cumplir con las obligaciones propias de su calidad de curador.

Por ello, el despido del trabajador por no asistir al lugar de traslado fue declarado nulo.

**Es pertinente que los empleadores evalúen la carga familiar de cada trabajador al momento de disponer su traslado a un lugar distinto al de su residencia, aunque medie necesidad del servicio.**



# NOTAS SOBRE LA DISPOSICIÓN DE LA CTS: ¿MEDIDA ACERTADA?



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

Con la Ley N° 31171 y sus disposiciones reglamentarias aprobadas con Decreto Supremo N° 010-2021-TR, se habilitó al retiro del 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) hasta el 31 de diciembre de 2021, para todos los trabajadores del sector privado que tengan derecho a este beneficio social.

Conforme se desprende del artículo 1° de la citada Ley, esta disposición tiene por objeto cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia de la COVID-19, de manera que se presenta como una medida que buscará generar una protección adecuada, desde la consideración de legislador, ante una situación que ha afectado económicamente a miles de personas.

La CTS no siempre funciona como un “seguro de desempleo” para prevenir las contingencias que puede ocasionar el cese, pero quizá es el principal rol de este beneficio social. Si tenemos en cuenta ello, es razonable que opere su libre disposición cuando el trabajador se encuentra en una circunstancia que genere un nivel contingencia similar al que se presenta cuando se produce un cese.

Desde esta perspectiva, es razonable que sí se permita esta libre disposición para aquellas personas que se han visto afectadas con una suspensión

perfecta de labores, o que, producto de la pandemia, sus remuneraciones han disminuido al punto que no cubren sus necesidades básicas.

No obstante, hay otro grupo de trabajadores que han continuado laborando sin sufrir de esta afectación económica y que hoy también podrían acceder a la libre disposición del 100% de la CTS, pese a que no se encuentran en un estado de necesidad que justifique la afectación de este beneficio social.

Lo dicho no es algo menor. Si producto de la pandemia el trabajador cesa, o peor aún, es víctima de las circunstancias sanitarias actuales, el trabajador y su familia (eventuales herederos) tendrán un nivel de protección menor, pues en ese momento podrían no contar con CTS que disponer.

Quizá, frente a estas diferencias, el legislador debió establecer reglas que garanticen un nivel de protección a los trabajadores que se encuentran en similares circunstancias al desempleo, pero continuar garantizando su rol preventivo ante los trabajadores que no han tenido una mayor afectación económica, o que esta ya hubiese sido superada. Una forma de concretizar ello podría haber sido comprometer a los empleadores a informar la situación remunerativa de los trabajadores a la entidad depositaria, identificando si se encontraban en suspensión perfecta de labores o el porcentaje de reducción de las remuneraciones de los últimos meses, lo que, desde nuestra óptica, permitiría determinar responsablemente el nivel de afectación económica.

Mucha responsabilidad con el uso que se le va a dar a esta libre disposición.

# LA IMPORTANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

## ¿QUÉ ORGANIZACIONES DEBEN CONTAR CON UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO? (RIT)

- Todos los empleadores con más de 100 trabajadores se encuentran obligados a tener un Reglamento Interno de Trabajo (RIT).
- Sin embargo, es recomendable que aquellos empleadores con un número menor de trabajadores cuenten con un RIT para regular adecuadamente los procedimientos, derechos, obligaciones y faltas de carácter laboral.



## ¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO Y COMUNICACIÓN DEL RIT?

- El RIT o su modificación debe ser presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su registro.
- Aprobado el RIT o su modificación, deberá ser comunicado a todos los trabajadores para su aplicación.
- Si no se cumple con los pasos anteriores, podría

cuestionarse la obligación de los trabajadores de observar el RIT.



## ¿ES IMPORTANTE EL RIT PARA LA GESTIÓN LABORAL DEL EMPLEADOR?

Para una adecuada gestión laboral, es importante que todas las organizaciones cuenten con un RIT que establezca de manera clara, cuáles son las obligaciones, prohibiciones, derechos, procedimientos, medidas disciplinarias y otros aspectos relevantes para regular las relaciones laborales.

Además, es recomendable que el RIT establezca reglas claras para una adecuada gestión disciplinaria, lo que implica establecer faltas de acuerdo a la realidad de la organización, considerando, preferentemente, los supuestos de hecho que sean más recurrentes en el interior de esta. A partir de ahí, es pertinente establecer medidas de sanción distintas al despido y el procedimiento para su aplicación, al ser que estos aspectos no se encuentran regulados en la legislación vigente.

*Base legal: Decreto Supremo Nro. 039-91-TR*

# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



**Irma Pacheco**  
Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



**Ivan Casana**  
Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe



**Carolina Mendieta**  
Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



**Vladimir Carnero**  
Asistente legal

vcarnero@nmabogados.com.pe

---

## SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



[www.nmabogados.com.pe](http://www.nmabogados.com.pe)



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.