MENDOZA, ARIAS,
VALLE & CASTILLO

4 de julio de 2024

BOLETÍN LABORAL

ALGUNAS INQUIETUDES LABORALES

1. ¿Debe el empleador recibir del trabajador únicamente los certificados médicos procedentes de centros de salud o de la Caja de Seguro Social?
   No. El empleador está obligado a aceptar los certificados médicos provenientes de la Caja de Seguro Social, del Ministerio de Salud y/o de clínicas u hospitales privados.

2. ¿Puede el empleador negar a un trabajador el permiso que le requiera para comparecer a una diligencia judicial o para participar en calidad de testigo en un proceso laboral?
   No puede negarse.

3. El trabajador no me ha presentado la constancia de su asistencia a la diligencia judicial. ¿Debo como empresa pagarle este tiempo al trabajador si este no presenta esa constancia?
   El Código de Trabajo establece en el artículo 823 que los trabajadores deben mostrar por anticipado la respectiva orden de citación y después la constancia de haber asistido a la diligencia.

4. ¿Puedo despedir bajo la causal de falta notoria de rendimiento al trabajador en cualquier momento?
   No se puede salvo que el empleador cuente con un reglamento de evaluación técnica y profesional previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ó que haya sido acordado en una convención colectiva.

5. ¿Cuánto debe descontar el empleador al trabajador que tenga una pensión alimenticia para ponerla a disposición de su beneficiario, al momento de despedir o cesar labores de manera acordada?
   El empleador deberá descontar:
   25% en montos hasta B/.1,000.00;
   30% en montos desde B/.1,001.00 hasta B/.3,000.00;
   35% en montos desde B/.3,001.00 hasta B/.5,000.00;
   40% en montos desde B/.5,0001.00 o más del total de la liquidación respectiva. (Artículo 8 de Ley 45 de 2016, que modifica artículo 20 de la Ley 42 de 2012).

6. ¿El empleador está obligado a dar una carta de recomendación?
   No. Lo que el Código de Trabajo establece como obligación es que el empleador está obligado a expedir al trabajador cuantas veces tenga necesidad, durante y a la terminación de la relación de trabajo un certificado donde conste el tiempo de servicio, la clase de trabajo realizado y el salario percibido.

7. ¿Qué considera el Código de Trabajo como abandono?
   Que el trabajador salga del trabajo de manera intempestiva, imprevista, fuera del tiempo correspondiente y de forma injustificada. Esto implica que la persona se presentó a laborar y desaparece una parte del día sin mediar ningún tipo de autorización, de forma injustificada. Regresa en ese mismo día y continúa laborando. Artículo 213, acápite A, numeral 12.

Para mayor información:
Lic. Olga Pitti de Moreno
opitti@mavclex.com