

2022

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros especialistas responden
- Informativos

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros especialistas responden

- ¿Cómo despedir automática e inmediatamente al trabajador que ha faltado a laborar cuatro días seguidos?..... 3

Informativos

- Semana de la lactancia materna..... 4
- Se eliminó la edad máxima para el ejercicio de la docencia universitaria..... 6
- Presupuestos para el despido por laborar en estado de embriaguez..... 6
- Licencia para la detección del cáncer de mama y cuello uterino..... 7
- Nuevas infracciones en materia de tercerización laboral..... 8

¿PUEDO DESPEDIR AUTOMÁTICA E INMEDIATAMENTE AL TRABAJADOR QUE HA FALTADO A LABORAR POR CUATRO DÍAS SEGUIDOS?



Martín Bravo
Abogado asociado

No. Cuando el trabajador se ausenta por más de tres días laborables, es decir, cuando ha faltado cuatro días seguidos como mínimo, habrá incurrido en la falta grave prevista en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), pero esto no significa que el empleador pueda despedir automáticamente al infractor, toda vez que la falta presuntamente configurada no es de tipo flagrante.

En este tipo de escenarios, la Empresa necesariamente deberá iniciar un procedimiento de despido contra el trabajador, según lo detallado en el artículo 31° de la LPCL, a fin de asegurar que el investigado ejerza, si así lo desea, su derecho constitucional a la defensa y contradicción, a través de la presentación de sus descargos y de las pruebas que lo sustenten.

Precisamente el mérito de estos descargos y de su caudal probatorio pueden acreditar que, en realidad, las ausencias sí se encontraron justificadas (cuestiones de salud, fuerza mayor, etc.); o pueden, caso contrario, demostrar que en efecto el trabajador abandonó su puesto laboral sin razón válida alguna.

En cualquier caso, la Empresa habría obtenido hallazgos de importante valor de cara a ejercer su potestad disciplinaria. La podrá o bien justificar, o graduar, e incluso anular.

La Corte Suprema de la República se ha pronunciado en este sentido. En la Casación Laboral N° 780-2005 Lima dispuso que *“a un trabajador no se le puede despedir si es que no se le ha otorgado por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan”* (fundamento sexto).

Sin embargo, en este mismo pronunciamiento, los vocales supremos aclaran que sí es posible despedir a un trabajador de forma automática, siempre que este haya cometido una falta flagrante, es decir, cuando la falta se ejecute y se pueda probar su comisión en el acto.

En este escenario, la Corte Suprema ha establecido que no resulta razonable otorgar la posibilidad de defensa.

Ejemplos de faltas flagrantes son la apropiación de bienes de la Empresa (hurto), la destrucción de bienes del empleador (edificios, materiales de trabajo), siempre que un representante de la Empresa descubra al infractor mientras esté cometiendo la falta.

SEMANA DE LA LACTANCIA MATERNA



“Impulsemos la **Lactancia Materna:**
Apoyando y Educando”

Es el tema escogido para el año 2022 en el marco de la celebración de la semana mundial de la Lactancia Materna, instaurado por la Organización Mundial de la Salud del 1 al 7 de agosto de cada año.

En el Perú, el derecho a la lactancia materna de las madres trabajadoras se encuentra reconocido en la Ley Nro. 27240, modificado por la Ley Nro. 28731, mediante el cual se otorga un permiso por lactancia materna a la madre trabajadora por el lapso de 1 hora diaria dentro de la jornada laboral, desde el término del periodo post natal hasta que su hijo cumpla 1 año.

Este permiso puede ser fraccionado en dos partes iguales e incrementado en 1 hora adicional en caso de parto múltiple.

Asimismo, la Ley Nro. 29896 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nro. 023-2021-MIMP, regulan la obligación de las entidades públicas y privadas, con 20 o más trabajadores en edad fértil, de implementar un ambiente especialmente

acondicionado para su uso como lactario institucional, con el fin de contribuir a la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, promover la lactancia materna y fomentar la participación de mujeres en el ámbito laboral.



Leer aquí

¿Cómo debe implementarse un
lactario institucional?



Además, otras obligaciones de las entidades públicas y privadas vinculadas a la lactancia materna son:



- Realizar campañas de sensibilización u otras acciones para promover la importancia de la lactancia materna y el uso del lactario institucional.



- Comunicar la implementación del lactario institucional al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dentro del plazo de 10 días hábiles de ocurrido.



- Supervisar, a través de la Oficina de Recursos Humanos, el correcto funcionamiento y mantenimiento del servicio de lactario, desarrollando las acciones específicas contenidas en el artículo 20 del Reglamento.



- Designar, a través de la Oficina de Recursos Humanos, a una persona coordinadora del servicio de lactario, quien será responsable del correcto funcionamiento del servicio.

SE ELIMINÓ LA EDAD MÁXIMA PARA EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mediante la Ley N° 31541, se modificó el artículo 84° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, eliminando la edad máxima para el ejercicio de la docencia universitaria. En ese sentido, se ha establecido que:

“No hay límite de edad para el ingreso ni cese en el ejercicio de la docencia universitaria”

[Leer aquí](#)



PRESUPUESTOS PARA EL DESPIDO POR LABORAR EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ

¿Cuáles son los presupuestos para el despido por laborar en estado de embriaguez? ¿se requiere un grado de alcohol en la sangre? Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado responde a estas interrogantes en el siguiente artículo publicado en La Ley

[Leer aquí](#)



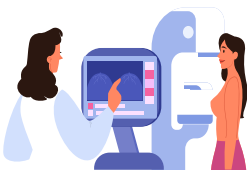
LICENCIA PARA LA DETECCIÓN DEL CÁNCER DE MAMA Y CUELLO UTERINO

Mediante la Ley N° 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica, se han establecido medidas para la prevención, control y atención especializada del cáncer de mama y de cuello uterino, así como de otros diagnósticos oncológicos.



LICENCIA CON COGE DE HABER

Las mujeres trabajadoras de la actividad pública y privada, tienen derecho a un día al año de licencia con goce de haber, cuando concurran a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer de mama y de cuello uterino.



COBERTURA DE LA ATENCIÓN QUIRÚRGICA RECONSTRUCTIVA CON CÁNCER DE MAMA

Las aseguradoras, públicas o privadas, deben incorporar en sus planes de seguro, lo siguiente:

- a) **Cirugía reconstructiva** para las pacientes con cáncer de mama que hubieran tenido una mastectomía parcial o total.
- b) **Procedimientos quirúrgicos** que contemplen la posibilidad de dispositivos médicos según el tipo de cáncer padecido.
- c) **Tratamientos especializados** para la rehabilitación física, psicológica y psiquiátrica.

[Leer aquí](#)

NUEVAS INFRACCIONES EN MATERIA DE **TERCERIZACIÓN** **LABORAL**

Mediante el Decreto Supremo N° 015-2022-TR, publicado el 17 de agosto de 2022, se modificó el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, incorporando nuevas infracciones en materia de tercerización laboral. A continuación, precisamos los cambios efectuados:

N°	INFRACCIÓN	CALIFICACIÓN
1.	Usar la tercerización laboral para desarrollar el núcleo del negocio	Muy grave
2.	Usar la tercerización laboral para desarrollar actividades distintas a las actividades principales definidas en el artículo 1° del Reglamento de la Ley N° 29245	Muy grave
3.	Desde la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 001-2022-TR hasta el 21 de agosto de 2022, constituye infracción muy grave, extinguir los contratos de los trabajadores desplazados para desarrollar actividades que forman parte del núcleo del negocio por causa vinculada al Decreto Supremo N° 001-2022-TR, salvo que la empresa principal contrate directamente a dichos trabajadores.	Muy grave
4.	Usar la tercerización como simple provisión de personal, incumpliendo los requisitos de los artículos 2° y 3° de la Ley N° 29245	Muy grave
5.	No incluir en los contratos de los trabajadores de la empresa tercerizadora, la información prevista en el artículo 4° de la Ley N° 29245 y el artículo 8° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR	Grave
6.	No comunicar a los trabajadores que ejecutan la obra o servicio, a sus representantes, la organización sindical y los trabajadores de la empresa principal, la información establecida en el artículo 6° de la Ley N° 29245 y el artículo 8° del Decreto Supremo N° 006-2008-TR	Grave

NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Guajahira Maza

Abogada asociada

gmaza@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe




Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe


SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas


 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 laboral@nmabogados.com.pe

 www.nmabogados.com.pe

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 992 284 703

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