

2022

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros especialistas responden
- Informativos
- Video

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros especialistas responden

- ¿Puedo contratar a un trabajador como locador de servicios?..... 3
- ¿Es posible despedir a un trabajador sin cursarle carta de preaviso?..... 4

Informativos

- El 1 de mayo se aplicó el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV).... 5
- Mesa de partes virtual de las entidades públicas debe brindar atención permanente..... 6
- Tribunal de fiscalización laboral delimita el análisis de las sanciones por incumplir la medida de requerimiento..... 6
- Se establece la cobertura inmediata a la mujer gestante afiliada a ESSALUD..... 7
- Se autoriza retiro de fondos de la AFP..... 7
- Se autoriza libre de disposición de la CTS..... 8
- Nueva licencia compensable para exámenes preventivos oncológicos..... 9

Video

- Tratamiento legal de los trabajadores de dirección y confianza..... 10

¿PUEDO CONTRATAR A UN TRABAJADOR COMO LOCADOR DE SERVICIOS?



Guajahira Maza
Abogada asociada

A efectos de absolver esta pregunta, es necesario recordar que los elementos del contrato laboral son tres: la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación. La presencia de estos elementos presupone la existencia de una relación laboral.

Ahora bien, la subordinación es entendida como la facultad del empleador a ordenar y dirigir la prestación de servicio del trabajador, así como sancionar disciplinariamente los incumplimientos. A partir de este elemento, el trabajador se encuentra obligado por un deber de obediencia.

A diferencia de ello, en el contrato de locación de servicios, regulado en el artículo 1768° del Código Civil, no existe dependencia. El locador tiene autonomía y ejecuta su prestación de servicio en el tiempo y forma que considere oportuno, más allá de aquellas condiciones que las partes puedan pactar.

De ahí que la subordinación o dependencia es el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios.

En ese sentido, no es posible contratar mediante locación de servicios a trabajadores que tendrán una relación subordinada, en donde se aprecie el cumplimiento de una jornada y un horario de trabajo, se dediquen a la actividad principal de la empresa u ocupen un puesto que forma parte del esquema organizacional del empleador.

No obstante, en ocasiones se suele utilizar este contrato de locación de servicios como una suerte de “fuga de la subordinación”, pretendiendo hacer ver que una relación tiene carácter civil cuando en la realidad, se aprecia el elemento subordinación. Esto, muy aparte que es una mala práctica, genera una contingencia al empleador en la medida que el trabajador tendrá la opción de iniciar un proceso judicial de reconocimiento de relación laboral y requerir el pago de los beneficios sociales no cancelados durante el lapso que fue locador.

De lo anterior expuesto, recomendamos no utilizar el contrato de locación de servicios para encubrir relaciones laborales, toda vez que, como hemos mencionado, trae consecuencias judiciales que afecta en mayor medida a la empresa.

¿ES POSIBLE DESPEDIR A UN TRABAJADOR SIN CURSARLE CARTA DE PREAVISO?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

Sí, siempre que nos encontremos frente a una falta grave flagrante.

Para ello, es preciso que concurran dos condiciones:

1. Que la falta sea efectivamente flagrante, lo que quiere decir que se esté “ejecutando actualmente” (Casaciones Laborales Nos. 780-2005 Lima y 20518-2018 Moquegua). Esto implica que el despido se debe realizar en el mismo momento que el trabajador está cometiendo la falta.
2. Que sea irrazonable conceder el derecho de defensa al trabajador porque la falta revista una alta gravedad (STC. Nos. 04622-2009-PA/TC, 04243-2009-PA/TC, 00764-2011-PA/TC, entre otras).

En los casos que no se cumplan estos requisitos, deberá cursarse una carta de preaviso de despido, imputando la falta grave y otorgando el plazo de 6 días naturales para que el trabajador formule su descargo.

EL 1 DE MAYO SE APLICÓ EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)

Mediante Decreto Supremo N° 003-2022-TR, se dispuso el incremento de la RMV a S/ 1,025.00 a partir del 1 de mayo de 2022.

A continuación, resumimos el impacto de este incremento en las organizaciones:

IMPACTO DE REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV)	RMV DESDE EL 1 DE MAYO
Asignación familiar:	S/ 102.50
Contribución mínima a ESSALUD:	S/ 92.25
Aporte mínimo a la ONP:	S/ 133.25
Remuneración mínima para el trabajo nocturno:	S/ 1,383.75
Subvención económica para modalidades formativas:	S/ 1,025.00
Subvención semestral adicional a las modalidades formativas:	S/ 512.50
Subvención mínima en caso de actualización para la reinserción laboral:	S/ 2,050.00
Remuneración mínima del sector minero:	S/ 1,281.25
Remuneración mínima de los periodistas:	S/ 3,075.00
Bonificación especial por trabajo agrario:	S/ 307.50
Límites aplicables a las prestaciones alimentarias:	S/ 2,050.00
Límite diario a la planilla de movilidad del trabajador:	S/ 41.00

MESA DE PARTES VIRTUAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEBE BRINDAR ATENCIÓN PERMANENTE

Mediante la Ley N° 31465, se modificó la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, precisando que las entidades públicas deben contar con una mesa de partes virtual que tenga un horario de atención de 24 horas los 7 días de la semana.

[LEER NORMA](#)

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL DELIMITA EL ANÁLISIS DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIR LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO

Con la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicada en El Peruano el 6 de mayo de 2022, el Tribunal de Fiscalización Laboral declaró un nuevo precedente vinculante, precisando que:

1. No pueden someterse a su competencia las sanciones impuestas por faltas graves o leves, las mismas que han adquirido firmeza con la expedición de la resolución de segunda instancia.

La evaluación de los recursos de revisión que se interponen contra las sanciones por inejecución de la medida de requerimiento, debe circunscribirse al análisis de su proporcionalidad, razonabilidad y legalidad, sin emitir pronunciamiento sobre las faltas graves o leves..

SE ESTABLECE LA COBERTURA INMEDIATA A LA MUJER GESTANTE AFILIADA A ESSALUD

Mediante la Ley N° 31469, publicado en El Peruano el 11 de mayo de 2022, se modificó el artículo 10° de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, precisando que:

La afiliada o derechohabiente en estado de gestación, tiene derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud de forma inmediata desde su afiliación.



SE AUTORIZA RETIRO DE FONDOS DE LA AFP

El pasado 21 de mayo de 2022 se publicó en el diario oficial "El Peruano", la Ley N° 31478, que aprobó el retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones en el marco de la crisis económica por la pandemia.

Esta norma dispone que los afiliados a la AFP podrán retirar, como máximo, S/ 18,400.00 (4 UITs) del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización (CIC).

La suma retirada no podrá ser afectada con descuentos, embargos, retenciones, al ser fondos intangibles, salvo que medien retenciones judiciales o convencionales derivadas de deudas alimentarias, hasta un máximo de 30% de lo retirado.

SOLICITUD Y CANCELACIÓN DEL RETIRO

Para ejecutar el retiro, los interesados deben presentar una solicitud (virtual o presencial) a la AFP a que se encuentren afiliados, dentro de los 90 días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento de la Ley.

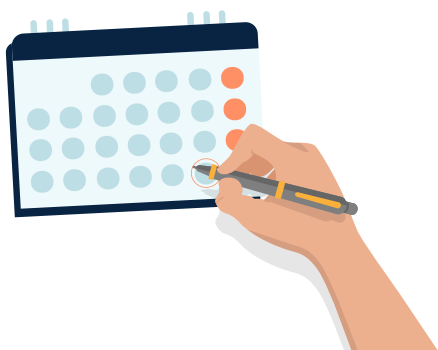
El interesado, por única vez, puede solicitar la cancelación de la devolución peticionada. Para ello, deberá presentar una solicitud a la AFP, dentro de los diez días calendarios anteriores a la oportunidad de pago que corresponda.

FORMA DE PAGO

Los afiliados recibirán el pago fraccionadamente, cada 30 días calendario.

El primer abono se realizará después de 30 calendario de presentada la solicitud. Este ascenderá a un monto máximo de 1 UIT (S/4,600.00).

El segundo abono se realizará después de 30 días calendario del primer abono. Este también ascenderá a un monto máximo de 1 UIT (S/4,600.00).



El monto restante será realizado con el tercer abono, 30 días calendario después del segundo abono.

PROCEDIMIENTO OPERATIVO

Hasta el 5 de junio de 2022, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones debe aprobar el procedimiento operativo para la aplicación del retiro.



SE AUTORIZA LIBRE DISPOSICIÓN DE LA CTS

El 25 de mayo de 2022 se publicó la Ley N° 31480, que autorizó la disposición de la compensación por tiempo de servicios (CTS) para cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del covid-19.

Esta autorización se realiza por única vez hasta el 31 de diciembre de 2023 y aplica sobre el 100% de los depósitos de CTS que tengan los trabajadores en las entidades financieras, acumulados a la fecha de disposición.

NUEVA LICENCIA COMPENSABLE PARA EXÁMENES PREVENTIVOS ONCOLÓGICO

El 25 de mayo de 2022 se publicó la Ley N° 31479, incorporando el artículo 12° a la Ley Nacional del Cáncer.

Esta norma reconoció el derecho de los trabajadores a una licencia anual compensable hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para realizarse exámenes preventivos oncológicos.



PROCEDIMIENTO

Para su goce, el trabajador debe coordinar con el empleador o superior, presentando la orden médica en la que se indiquen los exámenes a realizar.

FORMA DE COMPENSACIÓN

La licencia se compensará con horas de trabajo acordadas con el empleador.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

La citada licencia es aplicable en el sector público o privado, e independiente de la naturaleza del vínculo laboral.

TRATAMIENTO LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA



Nuestro abogado principal, Alejandro Navarrete, nos explica aspectos importantes sobre el "Tratamiento legal de los trabajadores de dirección y confianza" en el webinar I-2022, organizado por el Estudio Navarrete Maldonado Abogados

[VER VIDEO](#)

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

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.