

2022

# REPORTE LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros especialistas responden
- Informativos
- Video

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Nuestros especialistas responden

- ¿Los trabajadores de confianza tienen derecho al pago de horas extras?..... 3
- ¿Es posible despedir a un trabajador por incurrir en tardanza?..... 4
- ¿Es posible despedir a un trabajador por laborar en estado de embriaguez?..... 5

## Informativo

- Se prorrogó Estado de Emergencia Nacional desde el 1 de julio de 2022..... 6

## Artículo

- La ampliación de la licencia por paternidad como garantía de la equidad de género..... 7

## Video

- ¿En qué consiste la licencia de paternidad? ..... 8

# ¿LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS?



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

Podríamos decir que existen dos clases de trabajadores de confianza: sujetos a fiscalización y no sujetos a fiscalización.

Los trabajadores de confianza sujetos a fiscalización son aquellos a quienes se les aplica la jornada máxima y, por tanto, cuentan con un horario de trabajo, debiendo registrar su tiempo de labores. Para ellos, la Corte Suprema ha aclarado que sí tienen derecho al pago de horas extras (Casación Laboral N° 3472-2018 Arequipa).

Contrariamente, para ser considerado como un trabajador de confianza no sujeto a fiscalización, el empleador no debe efectuar un control del tiempo de trabajo, es decir, estos trabajadores no deben registrar su hora de ingreso y salida (horario de trabajo), con la finalidad de no estar sujetos a la jornada máxima. En ese supuesto, la Corte Suprema ha precisado que no tienen derecho al pago de horas extras (Casación Laboral N° 14847-2015 Del Santa).

# ¿ES POSIBLE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR INCURRIR EN TARDANZA?



**Guajahira Maza**  
Abogada asociada

De modo que, una vez acreditado estos requisitos, se configura la falta grave de impuntualidad reiterada y, en consecuencia, puede ser invocada como causal de despido.

Sí, es posible el despido de un trabajador si este incurre en tardanzas reiteradas, en virtud de lo señalado en el artículo 25° del TUO de la LPCL, el cual en su literal h) califica como falta grave, equiparable al despido, lo siguiente:

*“El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.*

En esa misma línea, la Corte Suprema en el considerando octavo de la Casación Laboral N° 13768-2016-Lambayeque, precisó que esta falta grave requiere para su configuración los siguientes requisitos:

- Que la impuntualidad sea reiterada.
- Que dicha impuntualidad haya sido acusada por el empleador.
- Que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas: amonestaciones escritas y suspensiones.

# ¿ES POSIBLE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR LABORAR EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ?



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

El inciso e) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha contemplado el despido del trabajador en dos supuestos:

1. Cuando la asistencia en estado de embriaguez, o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, es reiterada.
2. Cuando la asistencia en estado de embriaguez, o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes, no es reiterada, pero por la naturaleza de la función o del trabajo reviste excepcional gravedad.

Respecto al primer supuesto, la disposición normativa no ha precisado cuál es el número de asistencias reiteradas en estado de embriaguez para que se configure la falta. No obstante, en la STC. 01918-2016-PA/TC, el Tribunal Constitucional consideró la concurrencia de esta falta en un caso donde el trabajador fue suspendido en una primera ocasión por asistir en estado de embriaguez, y luego fue despedido. Así, bastará que el trabajador concurre en dos ocasiones en estado de embriaguez para considerar configurada esta falta.

Sobre el segundo supuesto, el análisis de la natura-

leza de la función o del trabajo como habilitante para despedir al trabajador ante la primera asistencia en estado de embriaguez, debe realizarse a partir del daño que podría ocasionar el trabajador a la integridad o la salud del empleador, otros trabajadores, terceros o incluso la suya. Cabe aclarar que no se exige la generación de un daño sino tan solo la posibilidad de que esto pueda ocurrir.

Un caso así fue resuelto con la Casación Laboral N° 3727-2018 Moquegua, en donde se convalidó el despido de un trabajador que ocupaba el puesto de "operador de grupo electrógeno", denotándose la especial gravedad del hecho porque su labor implicaba el uso de un equipo vinculado a dotar de energía al centro de labores, y el manejo de combustible, por lo que existía un riesgo inminente de que se ocasionara un accidente de trabajo.

La disposición normativa materia de análisis agrega que la autoridad policial debe prestar su apoyo para verificar el estado del trabajador. Además, la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considera como un reconocimiento de su estado, lo que tiene que constar en el atestado policial.

Cabe indicar que no se requiere un mínimo de grado o nivel de alcohol en la sangre para que se configure la falta. En la STC. 01918-2016-PA/TC, el Tribunal Constitucional precisó que la tabla de alcoholemia es aplicable a los conductores en el ámbito penal, y no así en la configuración de esta falta laboral, en donde el nivel de alcohol en la sangre no es un elemento a tomar en consideración.

# SE PRORROGÓ ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DESDE EL 1 DE JULIO DE 2022

A través del Decreto Supremo N° 076-2022-PCM, publicado hoy, 30 de junio de 2022 en el diario oficial El Peruano, se amplió el Estado de Emergencia Nacional por 31 días calendario, desde el 1 de julio de 2022.

**LEER DECRETO**



# ¿LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD COMO GARANTÍA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO?

8 | jurídica | LABORAL



COMO GARANTÍA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

## La ampliación de la licencia por paternidad

Frete a esta posibilidad resulta oportuno evaluar la fuente de financiamiento del permiso, tomando en cuenta el interés superior del niño y el interés familiar.

La licencia por paternidad es un derecho específico del trabajador que se concreta en padre, de gozar de un descanso remunerado, la finalidad y promover el bienestar familiar y el desarrollo integral del neonato al generar lazos de apego no padre durante sus primeros días de vida.



El plazo inicial de 4 días fue ampliado a 10 días consecutivos mediante la Ley N° 30607, regulando a la vez casos especiales en los que operan plazos más amplios. La ampliación del plazo de 4 a 10 días fue una medida positiva desde diversos aspectos, pero reconociendo que en Latinoamérica existen países con una mayor cantidad de días (11), genera posible pensar en su ampliación en nuestro país.

¿cómo el considerarse erróneamente que tiene un impacto negativo en la productividad laboral de los trabajadores. A ello se suma que los empleadores pueden considerar una carga tener que atender una licencia por 10 días. En consecuencia, podría ser un factor para considerar en la contratación que un padre solo gozará de 10 días de licencia a diferencia de la madre.

**A modo de colofón**  
En definitiva, la ampliación del plazo de la licencia por paternidad contribuiría no solo a una distribución equitativa de roles familiares, sino también a la generación de igualdad de oportunidades sin discriminación, y a la promoción de la igualdad de género desde un planteamiento amplio (5).

Por último, también es importante considerar los factores económicos que sustentan las licencias, puesto que por el caso de la licencia por paternidad, es asumido íntegramente por el empleador, a diferencia de la licencia por maternidad que es concertada como una prestación económica asumida por el Estado.

En ese sentido, ante la posibilidad de ampliar el plazo de la licencia por paternidad, es oportuno que se evalúe la fuente de financiamiento de la licencia, de forma tal que incorpore al empleador en la promoción de este derecho al no constituir una carga económica que deba soportar, como ocurre en Uruguay, donde de los 15 días de licencia por paternidad, solo tres los asume el empleador.

NMAbogados para Jurídica El Peruano

Nuestra abogada asociada Carolina Mendieta, elaboró un artículo titulado "La ampliación de la licencia por paternidad como garantía de la equidad de género", para la edición N° 813 de Jurídica de Diario El Peruano.

LEER ARTÍCULO

# ¿EN QUÉ CONSISTE LA LICENCIA DE PATERNIDAD?



Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, brindó una entrevista a Exitosa Noticias acerca de la licencia de paternidad en las organizaciones

[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



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

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 992 284 703

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