

EDICIÓN N° 15

24 - agosto

2021

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Artículo

- La gestión de contratos laborales como herramienta útil en los procesos de desvinculación..... 3

Informativos

- Resolución de superintendencia sobre la función inspectiva..... 4
- ¿Coordinador/a de lactarios?..... 5
- La ampliación de la emergencia sanitaria y sus efectos laborales..... 7
- Obligaciones de las oficinas de recursos humanos del sector privado 9

LA GESTIÓN DE CONTRATOS LABORALES COMO HERRAMIENTA ÚTIL EN LOS PROCESOS DE DESVINCULACIÓN



Carolina Mendieta

Abogada asociada

Uno de los aspectos más importantes en la gestión de recursos humanos es la contratación de personal, es por ello que, ante la necesidad de incorporar a un nuevo trabajador dentro de una organización, resulta imprescindible que la empresa evalúe el contexto de dicha contratación y distinga las circunstancias especiales que puede tener la misma, a fin de determinar el tipo de contrato a realizar y las características propias del nuevo vínculo laboral.

En ese sentido, una correcta gestión de contratos laborales puede resultar ser una herramienta útil en los procesos de desvinculación que realice la empresa.

Para ello, resultaría necesario considerar los siguientes aspectos legales:

1. Correcta aplicación de contratos de trabajo sujetos a modalidad: Detallando de forma concreta y relevante la causa objetiva motivo de la contratación modal, lo que va más allá de citar una mera generalidad. Además de ello, se debe prestar atención a la justificación de la causa objetiva y el establecimiento de los límites temporales de contratación.

2. El uso de los contratos a tiempo parcial: Teniendo en cuenta que estos contratos deben celebrarse por escrito y ser registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en el término de 15 días naturales de su suscripción, observando el cumplimiento de la condición de labor inferior a las 4 horas diarias en promedio.

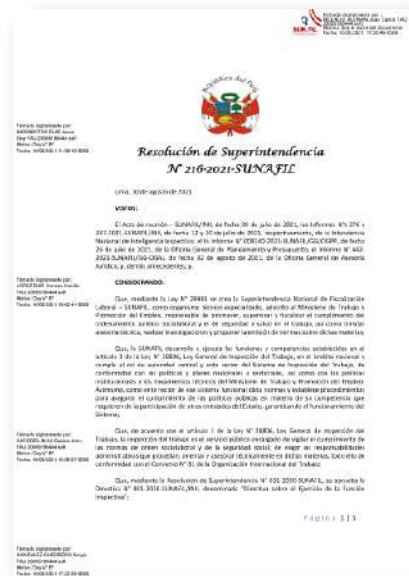
3. La adecuada calificación de los puestos de confianza y de dirección: Facilitando la ampliación del periodo de prueba hasta por 6 o 12 meses, respectivamente

Con la adecuada aplicación de estos aspectos legales durante la gestión de contratos, podrán realizarse procedimientos de desvinculación laboral sin mayores contingencias en perjuicio del empleador, evitando desde decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el marco de procedimientos inspectivos que determinen la comisión de infracciones y sus consecuentes sanciones, o incluso fallos del Poder Judicial que resuelven la reposición del trabajador o el pago de una indemnización por despido arbitrario.

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA SOBRE LA FUNCIÓN INSPECTIVA

A través de la Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, publicado en el diario El Peruano el 11 de agosto de 2021, se aprueba la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva"

Haz click en la siguiente imagen para revisar la resolución:



¿COORDINADOR/A DE LACTARIOS?

¿Sabes qué centros de trabajo deben con contar con un/a coordinador/a de lactarios?

Los centros de trabajo de las instituciones públicas y privadas, donde laboren 20 o más mujeres en edad fértil, atendiendo a la responsabilidad de implementar el servicio de lactario, deben designar a un/a coordinador/a de lactarios.



¿Quién designa al/a la coordinador/a de lactarios?

La Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces en la institución pública o privada.



¿Quién debe ser destinado/a como coordinador/a de lactarios?

El personal profesional con funciones acordes a bienestar social en el ámbito del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, u otros afines, a quien debe capacitarse en el servicio de lactario institucional.



¿Cuáles son las funciones del/de la coordinador/a de lactarios?

El/La coordinador/a depende y reporta a el/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, específicamente en todo lo relacionado al servicio de lactario institucional.

Sus funciones son las siguientes:



a) Asumir la conducción del servicio de lactario, cautelando que cumpla su finalidad y conserve las condiciones mínimas establecidas en el Reglamento.



b) Informar permanentemente a las potenciales usuarias y usuarias del servicio de lactario respecto de sus beneficios, funcionamiento, derechos, y demás aspectos relacionados con su finalidad.



c) Administrar el registro de usuarias del servicio de lactario y el registro de asistencia al servicio del lactario.



d) Elaborar y ejecutar un plan de trabajo anual, incluyendo actividades de información, difusión y promoción del servicio.



e) Contar con la información cuantitativa actualizada mensualmente sobre el

total de mujeres, mujeres en edad fértil, mujeres en periodo de gestación, mujeres con hijos de cero (0) a dos (2) años, mujeres en licencia post parto, mujeres que usan el lactario y mujeres en periodo de lactancia que no usan el lactario del centro de trabajo.



f) Elaborar reportes anuales sobre el funcionamiento y dificultades del lactario a fin de remitirlos al titular de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.



g) Vigilar el cumplimiento de las normas internas respecto al uso adecuado y mantenimiento del lactario.

LA AMPLIACIÓN DE LA EMERGENCIA SANITARIA Y SUS EFECTOS LABORALES

El sábado 14 de agosto de 2021, se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo N° 025-2021-SA que amplía la emergencia sanitaria hasta el 1 de marzo de 2022. A continuación, conozca sus implicancias en las relaciones laborales:

N°	DISPOSICIÓN	PLAZO MÁXIMO	BASE LEGAL
1	El otorgamiento de la licencia con goce de remuneraciones compensable para el grupo de riesgo (cuando no sea posible aplicar trabajo remoto).	1 de marzo de 2022	D.U. 026-2020
2	El trabajo remoto o licencia con goce compensable para los trabajadores con discapacidad. Estas disposiciones son aplicables a los trabajadores hasta el 4to. grado de consanguinidad o 2do. de afinidad, que tengan a su cuidado a una persona con discapacidad con diagnóstico de COVID-19 o pertenezca al grupo de riesgo.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1468
3	Aplicación obligatoria del trabajo remoto o, en su defecto, de la licencia con goce de remuneraciones, a las trabajadoras que tenga la calidad de mujeres gestantes o madres lactantes.	1 de marzo de 2022	Ley N° 31051
4	La modificación unilateral de turnos y horarios de la jornada laboral.	1 de marzo de 2022	D.U. 029-2020
5	Las facilidades laborales para los trabajadores que, prestando servicios presenciales o vía remota, tengan personas a cargo que pertenezcan al grupo de riesgo o estén diagnosticadas de COVID 19.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1499

6	La suspensión de exámenes médicos pre ocupacionales en las actividades de alto riesgo.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1499
7	La suspensión de exámenes médicos ocupacionales periódicos y la prórroga automática de los que hayan vencido o estén por vencer durante la emergencia sanitaria.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1499
8	La suspensión de las auditorías al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1499
9	La prórroga automática y temporal del mandato vigente de los representantes de los trabajadores que forman parte del Comité de Seguridad o el/la Supervisor/a de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1499
10	Facilidades para la realización de las actividades sindicales y la comunicación en materia de relaciones colectivas, a través del empleo de las TIC's.	1 de marzo de 2022	Decreto Legislativo N° 1499
11	La aplicación de la suspensión perfecta de labores aprobada por Decreto de Urgencia N° 038-2020.	31 de marzo de 2022	Decreto de Urgencia N° 038-2020
12	El otorgamiento unilateral de vacaciones adquiridas y otras medidas previas a la aplicación de la suspensión perfecta de labores	31 de marzo de 2022	Decreto de Urgencia N° 038-2020



Conforme al Decreto de Urgencia N° 127-2020 y el Decreto de Urgencia N° 055-2021, el trabajo remoto puede ser aplicable hasta el 31/12/2021, de manera que no depende de la emergencia sanitaria.

OBLIGACIONES DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PRIVADO

Reglamento de la Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de deudores alimentarios morosos (REDAM)

Decreto Supremo N° 008-2019-JUS

Obligaciones de las oficinas de recursos humanos del sector privado (art.14)

Las oficinas de recursos humanos deben verificar semestralmente si sus trabajadores/as se encuentran inscritos en el REDAM con la finalidad de incentivar la suscripción de las autorizaciones de descuento.



Asimismo, informan a los/las postulantes o los/las trabajadores/as que sean deudores alimentarios morosos, sobre la importancia del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias.



También deben informar sobre la posibilidad de autorizar el descuento por planilla o por otro medio de pago.



La oficina de recursos humanos debe comunicar al REDAM la autorización de descuento, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de suscrita la autorización.



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Irma Pacheco

Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Ivan Casana

Abogado asociado

icasana@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



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