

2024

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros expertos responden
- Jurisprudencia laboral
- Informativos
- Artículo y video



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- ¿Es posible desvincular a un trabajador por comisión de falta grave sin iniciar un procedimiento de despido?..... 3
- ¿Cuál es el valor máximo de los vales de alimentos?..... 3
- ¿En qué momento se goza la licencia por paternidad?..... 4
- Si las partes acuerdan reducir la jornada, ¿también se reduce la remuneración?..... 4

Jurisprudencia laboral

- La antigüedad no puede ser el único factor para diferenciar las remuneraciones..... 5
- El impuesto a la renta de 5ta. categoría asumido por el empleador tiene naturaleza remunerativa..... 5

Informativo

- ¿Hostigamiento sexual o Acoso sexual?..... 6

Artículos y video

- ¿Sabes cuáles son las principales obligaciones del empleador al contratar personal?..... 7
- ¿Sabes qué aportes brinda un abogado laboralista al área de recursos humanos?..... 7
- Resultados de inspecciones de Sunafil 2024: Contratos de trabajo..... 7
- Cuota de empleo de personas con discapacidad es una obligación anual en empresas privadas con más de 50 trabajadores..... 7
- Indemnización por vacaciones no gozadas..... 7

¿ES POSIBLE DESVINCULAR A UN TRABAJADOR POR COMISIÓN DE FALTA GRAVE SIN INICIAR UN PROCEDIMIENTO DE DESPIDO?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

Si. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, prevé el despido por falta grave flagrante, supuesto en el cual es posible ejecutar el despido de forma inmediata, sin necesidad de cursar un preaviso de despido otorgando el plazo de 6 días naturales para el ejercicio del derecho de defensa.

De acuerdo con el Precedente de Observancia Obligatoria contenido en la Casación N° 780-2005-LIMA, que interpreta el artículo 31 de la LPCL desde la

óptica del derecho de defensa como regla general, la flagrancia debe entenderse como un acto “que se está ejecutando actualmente”, de modo toda que la falta sea evidente y no requiere mayor prueba.

En ese sentido, en el Expediente N° 04622-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha establecido que el despido por falta grave flagrante sólo será viable si se configuran los dos supuestos siguientes:

- Que la falta grave sea efectivamente flagrante; y
- Que ésta revista tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador

¿CUÁL ES EL VALOR MÁXIMO DE LOS VALES DE ALIMENTOS?



Alejandro Navarrete
Abogado principal

Por ser una prestación alimentaria entregada en la modalidad de suministro indirecto, los vales de alimentos se sujetan a dos límites:

- No pueden exceder el 20% de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.

- No pueden superar el límite de dos remuneraciones mínimas vitales.

El monto que exceda alguno de esos límites es considerado como remuneración computable para todos los beneficios sociales.

Además, superar dichos límites podría constituir una infracción grave en materia de relaciones laborales, conforme al numeral 24.6 del artículo 24° del Reglamento de la Ley N° 28806.

¿EN QUÉ MOMENTO SE GOZA LA LICENCIA POR PATERNIDAD?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

El inicio de la licencia la determina el trabajador, según las siguientes alternativas:

- Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- Desde la fecha en que la madre o el hijo son dados de alta por el centro médico.

- A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico suscrito por profesional colegiado.

Para su goce, el trabajador debe comunicar su inicio al empleador con una anticipación no menor de 15 días naturales de la fecha probable de parto, sin embargo, la inobservancia de este plazo no acarrea la pérdida del derecho a la licencia por paternidad.

Cabe precisar que este derecho es irrenunciable, de modo que no puede ser cambiado o sustituido por otra clase de beneficio.

SI LAS PARTES ACUERDAN REDUCIR LA JORNADA, ¿TAMBIÉN SE REDUCE LA REMUNERACIÓN?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

No necesariamente. Si las partes acuerdan solo la reducción de la jornada de trabajo, la remuneración no se reducirá automáticamente. Para su procedencia, el acuerdo debe contener expresamente un

Base legal: Artículo 4° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

LA ANTIGÜEDAD NO PUEDE SER EL ÚNICO FACTOR PARA DIFERENCIAR LAS REMUNERACIONES

Casación Laboral N° 24071-2019 La Libertad

La Corte Suprema consideró que, la sola constatación de una mayor antigüedad entre dos trabajadores que realizan las mismas funciones, no es razón suficiente para diferenciar las remuneraciones.

Además, no se evidenció en el caso concreto que se otorgue un algún concepto o complemento remunerativo relacionado a la antigüedad (por ejemplo, bono de antigüedad, quinquenios y similares)..

En consecuencia, se consideró que no existía justificación válida para diferenciar las remuneraciones de la demandante y su homóloga..



[Leer aquí](#)

EL IMPUESTO A LA RENTA DE 5TA CATEGORÍA ASUMIDO POR EL EMPLEADOR TIENE NATURALEZA REMUNERATIVA

Casación Laboral N° 16514 – 2016 Lima

El pago por Impuesto a la Renta asumido por el empleador, constituye una forma de remuneración indirecta al trabajador por la prestación de sus servicios y, por tanto, se considera para el cálculo de los beneficios sociales (doctrina jurisprudencial vinculante).



[Leer aquí](#)

¿HOSTIGAMIENTO SEXUAL O ACOSO SEXUAL?



MARCO LEGAL

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Regulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y normas conexas.

ACOSO SEXUAL

Es un delito regulado en el artículo 176-B del Código Penal.



COMPORTAMIENTO QUE SE SANCIONA

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista.

ACOSO SEXUAL

Conducta reiterada, continua o habitual, que consiste en que por cualquier medio, se vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.



CONSECUENCIA

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Constituye una falta disciplinaria que puede ser sancionada por el empleador (amonestación, suspensión, despido o destitución) debido a que contraviene las normas mínimas de convivencia en el ambiente de trabajo.

ACOSO SEXUAL

Constituye un delito que se sanciona con pena privativa de libertad.

¿Sabes cuáles son las principales obligaciones del empleador al contratar personal?

Descubre las obligaciones que debe tener en cuenta el empleador al contratar personal.

[Leer aquí](#)

¿Sabes qué aportes brinda un abogado laboralista al área de recursos humanos?

Descubre los aportes significativos de un abogado laboralista en esta área:

[Leer aquí](#)

Resultados de inspecciones de Sunafil 2024: Contratos de trabajo.

Alejandro Navarrete, nuestro abogado principal, aborda en el siguiente blog sobre los resultados y recomendaciones ante las inspecciones de SUNAFIL en Lima Metropolitana relacionados con la gestión de "Contratos de trabajo".

[Leer aquí](#)

Cuota de empleo de personas con discapacidad es una obligación anual en empresas privadas con más de 50 trabajadores

Descubre los aportes significativos de un abogado laboralista en esta área:

[Leer aquí](#)

Indemnización por vacaciones no gozadas.

Nuestro abogado laboralista Alejandro Navarrete Maldonado, nos explica en el siguiente video

[Ver aquí](#)

NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@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. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 -
Edificio Sky Tower Magdalena del Mar