

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

- ¿Los trabajadores con jornada a tiempo parcial tienen derecho al pago de asignación familiar?..... 3
- ¿Se debe contratar el sctr para los trabajadores con jornada a tiempo parcial?..... 3
- ¿Se debe contratar un Seguro de Vida Ley para los trabajadores con jornada a tiempo parcial?..... 3

Jurisprudencia laboral

- Consecuencia de la incorrecta determinación de trabajadores afectados en una inspección laboral..... 4
- Despido por acumulación de sanciones..... 4
- Tipicidad de las faltas graves..... 4

Informativo

- Sunafil solicita información sobre política salarial..... 5

Artículos y video

- Resultados de Inspecciones de SUNAFIL y la implementación de una política salarial justa..... 6
- ¿Existe el despido por mutuo disenso?..... 6
- ¿Cuándo se produce un despido arbitrario?..... 6



Ingrid Alvino
Abogada asociada

¿LOS TRABAJADORES CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL TIENEN DERECHO AL PAGO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR?

Los trabajadores a tiempo parcial prestan servicios en una jornada de trabajo que, dividida entre cinco o seis días (según la jornada habitual de la empresa), resulta un promedio menor de cuatro horas diarias.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a la asignación familiar, la que equivale al 10% de la Remuneración Mínima Vital vigente, es decir, S/ 102.50.

¿SE DEBE CONTRATAR EL SCTR PARA LOS TRABAJADORES CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL?

Sí, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo es obligatorio para los trabajadores que realicen actividades de riesgo, incluyendo a los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

¿SE DEBE CONTRATAR EL SEGURO DE VIDA LEY PARA LOS TRABAJADORES CON JORNADA A TIEMPO PARCIAL?

Sí, desde el primer día de labores, el empleador está obligado a contratar un seguro de vida ley todos los trabajadores, independientemente del régimen laboral y modalidad contractual al que se sujeten, incluyendo a los trabajadores con jornada a tiempo parcial.

CONSECUENCIA DE LA INCORRECTA DETERMINACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS EN UNA INSPECCIÓN LABORAL

Resolución de Sala Plena N° 012-2024-SUNAFIL/TFL

- Durante las actuaciones inspectivas y posterior etapa instructiva, se debe determinar de manera fehaciente el número de los reales afectados por las conductas investigadas, evitando una lectura superficial de la información disponible.
- La imposición de sanciones sin identificar correctamente la identidad y número de trabajadores afectados genera serios cuestionamientos sobre la aplicación de la potestad sancionadora.

- La Sub Intendencia de Resolución tiene la potestad de solicitar actuaciones complementarias si las considera indispensables para resolver el procedimiento, según la "Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII"
- Una incorrecta determinación de los trabajadores afectados vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad y puede incurrir en una indebida motivación de las infracciones.



Leer aquí

DESPIDO POR ACUMULACIÓN DE SANCIONES

Casación N° 647-2019 JUNIN

La sola acumulación de sanciones por faltas previamente cometidas no es causa de despido.

El empleador debe evidenciar la concurrencia de una nueva falta y considerar las sanciones previas como antecedente para justificar la proporcionalidad de la sanción.



Leer aquí

TIPICIDAD DE LAS FALTAS GRAVES

Casación N° 647-2019 JUNIN

Las faltas graves sancionadas con despido se regulan en el artículo 25 del D.S. 003-97-TR y no en el Reglamento Interno de Trabajo.



Leer aquí

SUNAFIL SOLICITA INFORMACIÓN SOBRE POLÍTICA SALARIAL

SUNAFIL se encuentra notificando cartas preventivas con el fin de verificar que las empresas cuenten con una política salarial, debidamente comunicada a sus trabajadores.



¿CÓMO ESTAR PREPARADO PARA ATENDER EL REQUERIMIENTO DE SUNAFIL?

1. Implementa un cuadro de categorías y funciones:

- Identifica el valor del puesto considerando criterios objetivos basados en tareas, aptitudes y perfil del puesto.
- Utiliza metodologías como puntos por factor para determinar el valor del puesto.

2. Implementa una política salarial:

- Desarrolla y documenta una política salarial clara y objetiva.
- Asegúrate de que la política esté alineada con la normatividad vigente y que no sea discriminatoria.
- Realiza una revisión y actualización anual de la política salarial.

3. Comunica oportunamente la política salarial:

- Informa a todos los trabajadores sobre la política salarial al momento de su ingreso, cuando haya cambios en su categoría ocupacional o modificaciones en el esquema de remuneración.
- Utiliza reuniones informativas o comunicaciones escritas para asegurar que todos comprendan la política.

Estas acciones forman parte de las obligaciones que deben cumplir los empleadores del sector privado en el marco de la Ley N° 30709 y su reglamento.

[Leer carta](#)

Resultados de Inspecciones de SUNAFIL y la implementación de una política salarial justa

Alejandro Navarrete Maldonado, nuestro abogado principal, aborda en el siguiente blog sobre los resultados y recomendaciones ante las inspecciones de SUNAFIL en Lima Metropolitana, en materias vinculadas a compensaciones (remuneración y beneficios sociales)

[Leer aquí](#)

¿Existe el despido por mutuo disenso?

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

[Ver aquí](#)

¿Cuándo se produce un despido arbitrario?nso?

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