



BOLETÍN LEGAL LABORAL

El presente boletín ha sido elaborado por los miembros del Estudio Iuris Consulting - Abogados Empresariales y Financieros, esperando que sea de utilidad al público en general. Queda prohibida su venta.

Edición N°: 002-2021

Fecha: 18 de enero

I. Normas relevantes

- **RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000008-2022/SUNAT:** Aprueban porcentaje requerido para determinar el límite máximo de devolución del Impuesto Selectivo al Consumo a que se refiere el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 012-2019. (12/01/2022).
- **RESOLUCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS N° 005-2022-SUNARP/SN:** Disponen que los partes notariales a tramitarse e inscribirse en el Registro de Predios de las oficinas registrales del ámbito nacional, se expidan con firma digital y se tramiten exclusivamente a través del Sistema de Intermediación Digital de la SUNARP (SID-SUNARP). (14.01.2022).
- **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 000457-2021-CE-PJ:** Disponen la implementación del Módulo Civil Corporativo de Litigación Oral en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, a partir del 4 de marzo de 2022. (14/01/2022).
- **RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 006-2022-MTC/03:** Modifican Planes de Canalización y Asignación de Frecuencias del Servicio de Radiodifusión por Televisión en UHF, para distintas localidades del departamento de Lambayeque, a fin de incorporar los planes de las localidades de CAÑARIS e INCAHUASI. (14.01.2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 001-2022-EF:** Dictan disposiciones reglamentarias para el otorgamiento de la Bonificación por Escolaridad para el Año Fiscal 2022. (14/01.2022).
- **RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 010-2021-PROMPERU/GG:** Aprueban el "Protocolo de Servicio: N° 4.3.5. Capacitación y asistencia técnica en: gestión empresarial, productividad con innovación tecnológica, y para la internacionalización de las empresas, dirigidas a las mujeres". (15/01/2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 003-2022-EF:** Decreto Supremo que establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE previsto en la Nonagésima Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365 (15/01/2022)
- **DECRETO SUPREMO N° 005-2022-PCM:** Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social. (16/01/2022).
- **CIRCULAR N° CS-39-2022 AS-34-2022:** Actualizan el capital social mínimo de las empresas corredoras de seguros y auxiliares de seguros para el año 2022. (17/01/2022).
- **DECRETO SUPREMO N° 002-2022-SA:** Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 028-2021-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31210, Ley que se modifica el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 559, Ley de Trabajo Médico. (18/01/2022).



II. Recomendación legal

Al suscribir un contrato laboral, surgen derechos y obligaciones entre las partes, es decir, entre el trabajador y el empleador. Por medio de este acuerdo, el trabajador se compromete al cumplimiento de sus labores dentro del marco de los deberes esenciales de la relación laboral, los cuales son responsabilidad, diligencia y probidad. Respecto a ello, el Art. 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulada a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR, determina las faltas graves (causales justas de despido) en las que incurre el trabajador al obrar con falta de diligencia, de responsabilidad y de probidad en la prestación de servicios. Dos de estas faltas graves que se sancionan son las inasistencias del trabajador a su centro de labores y también la impuntualidad reiterada de este.

Estas faltas graves se encuentran señaladas dentro del inciso h) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulada a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR, conductas que denotan la falta de responsabilidad y que son sancionadas por la renuencia del trabajador a enmendar su conducta, puesto que las mismas habrían sido comunicadas y sancionadas con anterioridad. Sin embargo, el despido, debe aplicarse dentro de un procedimiento justo y adecuado, dentro del cual, el trabajador pueda ejercer su derecho a la defensa por medio de la presentación de descargos, que puedan tal vez, desvirtuar lo aseverado por el empleador, y sujeto a los lineamientos establecidos en un procedimiento adecuado entre las partes.

La falta grave consistente en abandono del trabajo, requiere para su configuración la inasistencia del trabajador a su centro de labores por un cuatro días consecutivos, seis días o más en un período de treinta días calendario o dieciséis días o más en un periodo de ciento ochenta días calendario, y además que el trabajador, dentro del tercer día más el término de la distancia NO presente algún tipo de justificación o comunicación que pueda determinar que su inasistencia está siendo debidamente motivada (puesto que la justificación impediría conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como falta grave, causal de despido), en este tipo de situaciones, se determinaría en la conducta del trabajador, la intención de no acudir al centro de trabajo, siendo totalmente válido que el empleador culmine la relación laboral mediante la comunicación de la carta de despido.



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

Otra manifestación de lesión al deber de diligencia, probidad y responsabilidad, es la falta grave de despido configurada ante la existencia de la impuntualidad reiterada por parte del trabajador, prevista también dentro del inciso h) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulada a través del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Mediante esta falta, se sanciona la indisciplina del trabajador de presentarse de manera reiterada impuntualmente a su centro de labores, siempre que haya sido sancionado previamente por el empleador, con medidas disciplinarias previas, no obstante, reitera esa conducta. El despido por tardanza reiterada se justifica válidamente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y la transgresión de la normativa del Reglamento Interno del Trabajo, por tal razón, no puede ser tildada de arbitrario, sin embargo, el empleador tiene la facultad de optar por imponer, en cambio una sanción disciplinaria. No obstante, la sanción a esta falta debe aplicarse dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.

III. Jurisprudencia relevante

a) Corte Suprema

- **Casación Laboral N° 1200-2016 ICA:** Para que no se configure la falta grave sobre abandono de trabajo, tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se requiere que el trabajador cumpla con justificar su ausencia dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia, de conformidad con el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-96-TR. (Fecha de resolución 30/05/2018).
- **Casación Laboral N° 12943-2014 LIMA:** La falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos, en un período de treinta días calendarios o más de quince días, en un período de ciento ochenta días calendarios (Fecha de resolución 26 de agosto del 2015).



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008

• **Casación Laboral N° 17902-2017 LAMBAYEQUE:** La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo núm 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono (Fecha de resolución 02 de agosto del 2018).

• **Casación Laboral N° 13768-2016 LAMBAYEQUE:** Se configura el supuesto establecido en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando se acredita la existencia de impuntualidades reiteradas y la existencia de sanciones previas al despido (Fecha de resolución 10 de octubre del 2017).

En caso tenga alguna duda o consulta sobre el contenido del presente boletín, o sobre alguna otra contingencia legal, no dude en contactarnos a nuestros números y/o a nuestra dirección indicados en la parte inferior. Con gusto lo atenderemos.

¿Necesita cambiar dólares?

Conoce a **SAFEX Casa de Cambio Online**, autorizada por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, y obtén un tipo de cambio preferencial con el código **IURIS**. Por cada operación de compra o venta de dólares recibe tu boleta o factura, y sustenta costo o gasto para disminuir tu impuesto a pagar.



www.safex.pe
Cel.: 978830054



 (074) 613 771 - 938631944

 administracion@estudioiuris.com

 Chiclayo: Calle Los Crisantemos 195 - 4to piso - Urb. Los Parques
Piura: Urbanización Norvisol A - N° 008