

EDICIÓN N° 13

27 - julio

2021

# SEMANARIO LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos



# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Repaso jurisprudencial

- La reposición al empleo y el pago del lucro cesante..... 3

## Artículo

- Medidas y retenciones para compensar la licencia con goce ..... 5

## Informativos

- Comunicado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral..... 6
- Se amplía listado de comorbilidades para el grupo de riesgo..... 7
- Trabajo en feriados de fiestas patrias en caso de las actividades permitidas  
y de trabajo remoto..... 8

## Video

- ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?..... 9

# LA REPOSICIÓN AL EMPLEO Y EL PAGO DEL LUCRO CESANTE



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

La Corte Suprema ha sido enfática al señalar que ante una reposición por un despido incausado o fraudulento, no corresponde el pago de las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir por el tiempo transcurrido entre el despido y la reposición (en adelante, periodo de inactividad), correspondiendo, más bien, el pago de una indemnización por daños y perjuicios que comprenda el lucro cesante.

No obstante, para la determinación del lucro cesante, también ha señalado que no es posible realizar un cálculo de manera “automática y mecánica” sobre la base de las rentas no percibidas como consecuencia del despido, debiendo evaluarse equitativamente, “el monto económico dejado de percibir a consecuencia del daño” (Casación Laboral N° 10955-2017 Tacna, del 11 de diciembre de 2019).

A partir de ahí se discute si, para determinar el valor del lucro cesante con criterio de equidad, corresponde evaluar si el demandante percibió ingresos durante el periodo de inactividad, como consecuencia de haber conseguido empleo.

Sobre ello, en la Casación Laboral N° 10956-2017 Tacna, del 15 de enero de 2020, se precisó que esta

tesis no podía ser recogida teniendo en consideración que el empleo conseguido por el demandante, constituye el ejercicio pleno de su derecho al trabajo para proveerse de los ingresos necesarios para su subsistencia, no siendo justificación para desmejorar el valor del lucro cesante, pues con ello “caemos en el absurdo que la víctima se pague así mismo el lucro cesante, y llegar al extremo de exonerar al victimario del daño, a no pagar la indemnización, trastocando las funciones de la responsabilidad civil”. Por ende, estima que para determinar el valor del lucro cesante, se debe considerar la última remuneración percibida y el periodo dejado de laborar.

Sin embargo, un sentido contrario se adoptó en la Casación Laboral N° 08960-2018 Lima, del 24 de marzo de 2021. La Corte Suprema parte de la idea que el lucro cesante es un tipo de daño patrimonial que afecta hechos futuros, esto es, la renta dejada de percibir como consecuencia del perjuicio. Agrega que este concepto no puede asimilarse a las remuneraciones devengadas, porque ello constituiría un enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada. Desde estas premisas, concluyó que:

“(…) sí se encuentra acreditado que los ingresos dejados de percibir ocasionados por el despido, desaparecieron en alguna medida al haberse demostrado fehacientemente que el actor ha obtenido ingresos al prestar servicios en otra entidad; como ocurrió en el presente caso, es entendible que el daño ocasionado por el despido se haya visto reducido, siendo un

elemento objetivo para establecer el quantum indemnizatorio del lucro cesante el haberse acreditado que el agraviado obtuvo ingresos en el tiempo que estuvo despedido”.

Este tema también fue abordado en el Pleno Jurisdiccional Distrital de Derecho Laboral y Procesal Laboral, del 25 de junio de 2021, adoptando esta última postura para validar la deducción de los ingresos percibidos por el demandante en el valor del lucro cesante, no obstante, ratificó que la carga de aportación probatoria correspondía al demandado. Así, se estableció que “La parte demandada acreditará los ingresos que hubiera podido percibir

el trabajador en el periodo de desvinculación laboral, de no hacerlo, no debe deducirse monto alguno”.

Estas posiciones disímiles hacen que a la actualidad este sea un tema complejo y discutido. Lo cierto es que, atendiendo a la posición de reciente acogida, las organizaciones deberán realizar el máximo esfuerzo posible para recabar la información que les permita acreditar que el demandante percibió ingresos durante su periodo de inactividad, recurriendo para ello, a las entidades que registren dichos pagos.

# MEDIDAS Y RETENCIONES PARA COMPENSAR LA LICENCIA CON GOCE DE REMUNERACIONES

Nuestro abogado principal publicó un artículo para info capital humano, en donde comentó las diversas posibilidades que tienen las organizaciones para compensar la licencia con goce de remuneraciones otorgada durante la emergencia nacional, ante el cese de un trabajador.



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

En efecto, a partir de lo expuesto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, máxima autoridad del procedimiento administrativo sancionador de SUNAFIL, en la Resolución N° 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 25 de junio de 2021, precisó que el empleador podrá retener unilateralmente, los siguientes conceptos:

1. La remuneración adeudada al cese del trabajador, desde la última vez que le fue abonada.
2. Los récords trancos de las gratificaciones legales, vacaciones y la compensación por tiempo de servicios (hasta un 50 %).
3. La compensación por tiempo de servicios que posee la entidad depositaria (hasta un 50 %)
4. Las utilidades.

Además, aclaró que la posibilidad de compensar con la CTS depositada, solo es admisible en caso del cese del trabajador, de manera que, mientras se mantenga vigente el vínculo laboral, no será posible su aplicación.

Finalmente, si señaló que, si los conceptos retenidos no alcanzan a compensar el total de la remuneración pagada durante la licencia otorgada, podría evaluarse la posibilidad de iniciar acciones legales contra el trabajador con posterioridad a su cese, con la finalidad de recuperar la remuneración abonada durante la licencia, recurriendo al artículo 1954° del Código Civil que establece que “Aquel que se enriquece indebidamente a expensas de otro está obligado a indemnizarlo”. Por tanto, si el trabajador no adoptó formas adecuadas para compensar la licencia con goce de remuneraciones, y más bien, se benefició con esa falta de compensación en perjuicio del empleador, resultaría posible adoptar las acciones por dicho enriquecimiento indebido.

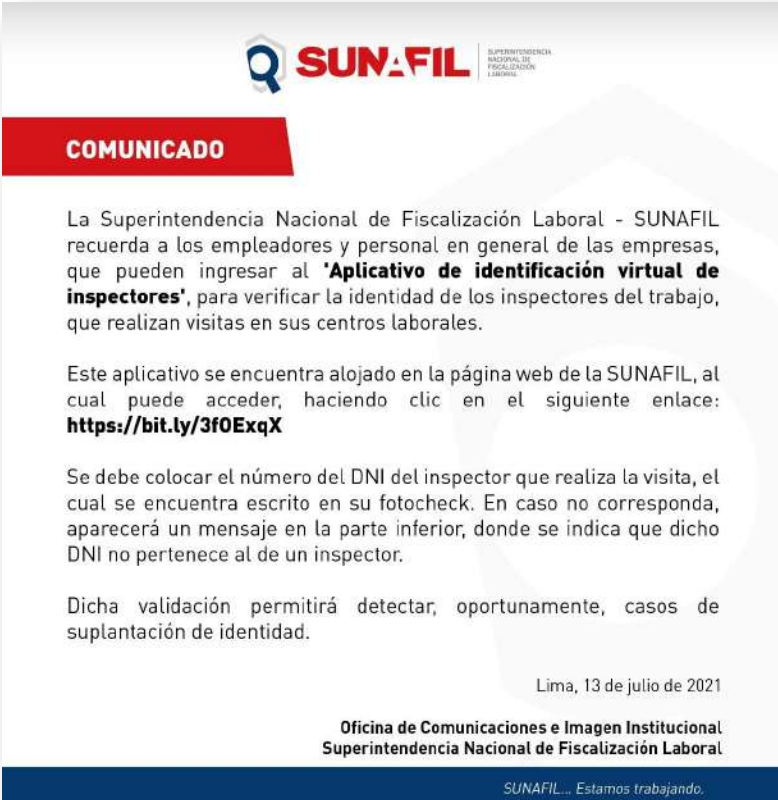
Para leer el artículo completo puede hacer click aquí:

[Click aquí](#)

# COMUNICADO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Sunafil informa que ha puesto a disposición de lo empleadores la plataforma virtual para identificar a los inspectores de trabajo.

**Plataforma virtual:** <https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaInspectores/login>



**SUNAFIL** SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

**COMUNICADO**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL recuerda a los empleadores y personal en general de las empresas, que pueden ingresar al **'Aplicativo de identificación virtual de inspectores'**, para verificar la identidad de los inspectores del trabajo, que realizan visitas en sus centros laborales.

Este aplicativo se encuentra alojado en la página web de la SUNAFIL, al cual puede acceder, haciendo clic en el siguiente enlace: **<https://bit.ly/3f0ExqX>**

Se debe colocar el número del DNI del inspector que realiza la visita, el cual se encuentra escrito en su fotocheck. En caso no corresponda, aparecerá un mensaje en la parte inferior, donde se indica que dicho DNI no pertenece al de un inspector.

Dicha validación permitirá detectar, oportunamente, casos de suplantación de identidad.

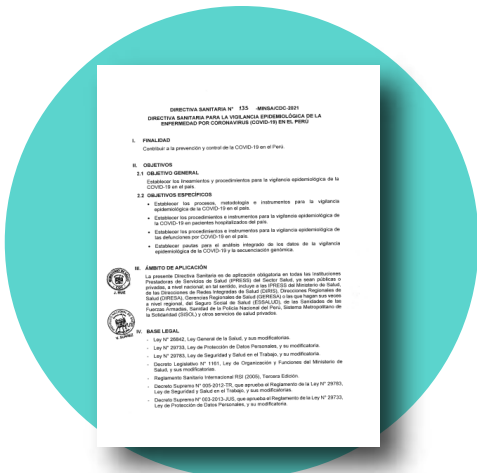
Lima, 13 de julio de 2021

Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SUNAFIL... Estamos trabajando.

# SE AMPLÍA LISTADO DE COMORBILIDADES PARA EL GRUPO DE RIESGO

Mediante la Resolución N° 881-2021-MINSA se aprobó la Directiva Sanitaria N° 135-MINSA/DC-2021 "Directiva Sanitaria para la Vigilancia Epidemiológica de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en el Perú"



cardiaca, enfermedad de las arterias coronarias o miocardiopatías.

- Diabetes mellitus, tipo 1 y tipo 2.
- Obesidad (índice de masa corporal [IMC] de 30kg / m<sup>2</sup> o más).
- Personas inmunodeprimidas (sistema inmunitario debilitado) por inmunodeficiencias primarias, uso prolongado de corticosteroides u otros medicamentos inmunosupresores.
- Receptores de transplante de órganos sólidos o células madre sanguíneas.
- Enfermedad cerebrovascular (infarto o hemorragia cerebral).
- Hipertensión arterial.
- Síndrome de Down.
- Embarazo.
- Infección por VIH.
- Otros que establezca la Autoridad Sanitaria Nacional frente a futuras evidencias.

Entre las novedades de esta norma, el literal f) del numeral 5.1.1. amplió el listado de comorbilidades para el grupo de riesgo, considerando las siguientes:

- Cáncer
- Enfermedad renal crónica
- Enfermedad pulmonar crónica: EPOC (enfermedad pulmonar obstructiva crónica); fibrosis quística; fibrosis pulmonar, hipertensión pulmonar; asma grave o no controlada.
- Afecciones cardíacas, tales como insuficiencia



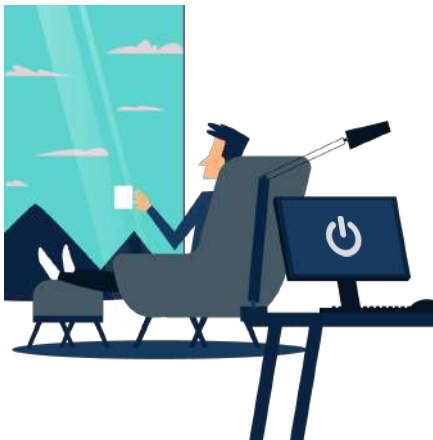
# TRABAJO EN FERIADOS DE FIESTAS PATRIAS EN CASO DE LAS ACTIVIDADES PERMITIDAS Y DE TRABAJO REMOTO

Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado por los feriados del **miércoles 28 y jueves 29 de julio**. Esos días se considerarán como días laborables y se les va a pagar de manera normal como en una jornada ordinaria.

En caso de prestar servicios efectivos, el trabajador tendrá derecho a los siguientes pagos:

- (I) Una remuneración diaria por el trabajo realizado.
- (II) Una remuneración diaria por el feriado.
- (III) Una sobre sobretasa del 100% de la remuneración diaria.

Estas disposiciones también incluyen a quienes se encuentran en la modalidad de trabajo remoto. Estos trabajadores tienen derecho al descanso en estos días, y también a la desconexión digital, es decir, no están obligados a contestar teléfonos, ni correos electrónicos, ni asistir a reuniones durante los días de feriado por fiestas patrias.



Es posible que el empleador y el trabajador acuerden que el trabajo realizado en día feriado sea compensado con otro día de descanso.



# ¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?

#CLIP LABORAL



VER VIDEO EN EL SIGUIENTE BOTÓN:

[Click aquí](#)

# 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

 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.