

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 una trabajadora gestante o lactante por no superar el periodo de prueba?..... 3
- ¿El consorcio puede ser considerado como empleador?..... 3
- ¿Se puede despedir a un trabajador mientras se encuentra gozando de descanso médico?..... 4

## Jurisprudencia laboral

- Convalidar los créditos propuestos por el trabajador determina la inexistencia de faltas graves..... 5
- Empresa que se liquida debe pagar una indemnización por despido arbitrario si no cumple con el procedimiento para el cese colectivo..... 5
- No es coherente alegar negligencia del trabajador o acto de tercero si empleador no cumplió obligaciones de SST para prevenir el accidente..... 6

## Informativo

- ¿Cuáles son los principales derechos de las madres trabajadoras en el Perú?..... 7
- Se autoriza libre disposición del 100% de la CTS hasta el 31 de diciembre de 2024..... 8

## Artículo y video

- La imputabilidad diferenciada del trabajador infractor..... 9
- ¿Poner el cargo a disposición es una renuncia?..... 9

## ¿ES POSIBLE DESVINCULAR A UNA TRABAJADORA GESTANTE O LACTANTE POR NO SUPERAR EL PERIODO DE PRUEBA?



**Ingrid Alvino**  
Abogada asociada

Durante el periodo de prueba los trabajadores no tienen protección contra el despido arbitrario por lo que pueden ser cesados en cualquier momento sin derecho a la reposición o a una indemnización por despido arbitrario.

No obstante, el literal e) del artículo 29 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contempla que es nulo el

despido que se produce como consecuencia del embarazo, la lactancia o sus consecuencias, protección que, de conformidad con la Ley N° 31152, también se extiende durante el periodo de prueba.

En consecuencia, no es posible desvincular unilateralmente a una trabajadora gestante o lactante durante el periodo de prueba, salvo que se acredite la existencia de una causa justa de despido.

## ¿EL CONSORCIO PUEDE SER CONSIDERADO COMO EMPLEADOR?



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

Aunque la celebración de contratos asociativos o consorcios celebrado por dos o más empresas, no constituye una nueva persona jurídica, los consorcios pueden tener contabilidad independiente, siendo perceptores de renta de tercera categoría, y agentes de retención de cuarta y quinta categoría.

En ese sentido, los consorcios con contabilidad independiente están habilitados para declarar planillas de pago de trabajadores, y ser considerados como verdaderos empleadores.

# ¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR MIENTRAS SE ENCUENTRA GOZANDO DE DESCANSO MÉDICO?



**Martín Bravo**

Abogado asociado

En general y por recomendación, no, pues tal proceder podría vulnerar, de un lado, el derecho de defensa del trabajador, y, por tanto, su derecho al debido proceso.

En la sentencia del Exp. N° 0878-2022-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que despedir a un trabajador durante la vigencia de su descanso médico podría vulnerar el respeto que se le debe a su dignidad humana (resguardado en el primer artículo de la Constitución Política), pues el empleador estaríanegándole la posibilidad de diálogo y de defensa; y al comunicarle el despido estando enfermo, le estaría tratando como un objeto.

Para el Tribunal, este tipo de conductas puede suponer también una contravención al principio de buena fe. Y, al tiempo, se estaría infringiendo los deberes de prevención y responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Si bien la Corte Suprema de la República admitió en una oportunidad (Casación N° 14818-2016 Lima) que sí puede entablarse un proceso disciplinario válidamente a aquel trabajador que se encuentre con descanso, siempre que este, a pesar de su condición, decida voluntariamente participar del mismo a través del ejercicio de su derecho de defensa, tal proceder no es recomendable, por las altas contingencias a las que puede terminar arribando.

Finalmente, cabe resaltar que un despido como el expuesto en estos casos podría ser anulado en la instancia jurisdiccional, generándose para el empleador importantes consecuencias económicas (pago de remuneraciones devengadas y el depósito de la CTS, y otros conceptos acumulables, como daños extrapatrimoniales).

## CONVALIDAR LOS CRÉDITOS PROPUESTOS POR EL TRABAJADOR DETERMINA LA INEXISTENCIA DE FALTAS GRAVES

### Casación Laboral N° 7959-2022 Junín

Una entidad financiera despidió a un trabajador por otorgar una serie de créditos sin observar dispositivos internos de la empresa, configurando las faltas graves previstas en los incisos a) y d) del D.S. 003-97-TR.

Sin embargo, la Corte Suprema consideró que la falta era inexistente al constatar lo siguiente:

- La demandada, a través del comité de créditos, convalidó el accionar de la demandante.

- No se acreditó que haya existido un perjuicio grave en contra de la demandada.

Algunos créditos fueron cancelados y ninguno fue reportado como no pagado.



[Leer aquí](#)

## EMPRESA QUE SE LIQUIDA PAGARÁ INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO SI NO CUMPLE CON EL PROCEDIMIENTO PARA EL CESE COLECTIVO

### Casación Laboral N° 4274-2022 Lima

Una empresa cumplió formalmente con su procedimiento de disolución y liquidación, procediendo al cese colectivo de los trabajadores.

Sin embargo, no cumplió con la formalidad establecida en el artículo 49° del D.S. 003-97-TR, no existiendo prueba que acredita haber otorgado a los trabajadores la primera opción para adquirir los activos e

instalaciones de la empresa para continuar o sustituir su fuente de trabajo.



[Leer aquí](#)

# ES INCOHERENTE ALEGAR NEGLIGENCIA DEL TRABAJADOR O ACTO DE TERCERO SI EMPLEADOR NO CUMPLIÓ OBLIGACIONES DE SST PARA PREVENIR ACCIDENTES

## Resolución N° 236-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Una empresa fue sancionada por el accidente sufrido por un trabajador, al constatarse que no contaba con condiciones de seguridad adecuadas en el centro de trabajo.

La empresa alegó que el accidente ocurrió por un acto de tercero (conducto de un vehículo que trasportaba alimento para el personal de la empresa), sin embargo, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que dicho argumento no es coherente pues bajo el enfoque de gestión de riesgos se espera que estos hayan sido efectivamente controlados y mitigados.

La empresa también alegó que el accidente fue producto de la negligencia del trabajador, no obstante, la referida sala concluyó que ello no es coherente tras identificarse que la empresa no contaba con medidas de control adecuadas, descritas en la matriz IPERC.



[Leer aquí](#)

# ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES DERECHOS DE LAS MADRES TRABAJADORAS EN EL PERÚ?

## **Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres**

Se prohíbe el despido y la no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia.

## **Ley N° 28048, Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto**

La trabajadora tiene la facultad de solicitar a su empleador, no realizar labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

Frente a ello, el empleador debe asignar trabajo no riesgoso, durante el periodo de gestación y sin menoscabar sus derechos laborales.

## **Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante**

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal.

Los días de descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades.

## **Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna**

La madre trabajadora, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso

por lactancia materna, hasta que su hijo tenga un año de edad.

En caso de parto múltiple, el permiso por lactancia materna se incrementará una hora más al día. Este permiso podrá ser fraccionado en dos tiempos iguales y será otorgado dentro de su jornada laboral, en ningún caso será materia de descuento.

La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho de lactancia.

## **Ley N° 27409, Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción**

La trabajadora peticionaria de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la Resolución Administrativa de Colocación Familiar y suscrita la respectiva Acta de Entrega del niño.

Si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.

## **Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral**

Es nulo el despido que tenga por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, protección que alcanza a las trabajadoras que se encuentran en periodo de prueba.

Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia si el empleador no acredita en estos casos la existencia de causa justa para despedir.

# SE AUTORIZA LIBRE DISPOSICIÓN DEL 100% DE LA CTS HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

El 17 de mayo de 2024 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley N° 32027, que autoriza por única vez y hasta el 31 de diciembre de este año, la libre disposición del 100% de la CTS.



El reglamento debe ser aprobado en el plazo de 10 días calendario

## LA IMPUTABILIDAD DIFERENCIADA DEL TRABAJADOR INFRACTOR

Nuestro abogado asociado Martín Bravo Senmache elaboró un artículo para la edición N° 44 de la Revista CAPLAE Laboral, respecto a la imputabilidad diferenciada del trabajador infractor

Leer aquí



## ¿PONER EL CARGO A DISPOSICIÓN ES UNA RENUNCIA?

Alejandro Navarrete Maldonado, abogado principal del Estudio, brindó una entrevista a Enfoque Derecho, acerca del régimen especial de responsabilidad del empleador ante accidentes de trabajo a partir del VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional

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



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



[www.nmabogados.com.pe](http://www.nmabogados.com.pe)



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