

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

- Las microempresas, ¿deben abonar la sobretasa por trabajo en horario nocturno?..... 3
- ¿Se puede negar el ingreso a inspectores de Sunafil si no cuentan con SCTR?..... 3

## Jurisprudencia laboral

- Infracción por accidente de trabajo y negativa al ingreso del inspector al centro laboral..... 4
- Médicos deben estar en planilla de la clínica para la que prestan servicio..... 4
- Trabajadores excluidos de jornada máxima tienen derecho al pago de horas extras..... 5
- Criterios para el cálculo del lucro cesante y el daño moral..... 5

## Informativo

- Principales derechos de las trabajadoras del hogar..... 6

## Artículo y video

- ¿Se puede despedir a un trabajador por acudir a su centro de labores en estado de ebriedad?..... 7
- El empleador frente a la enfermedad profesional..... 7
- ¿Es obligatorio conceder una licencia por cumpleaños?..... 7

## LAS MICROEMPRESAS, ¿DEBEN ABONAR LA SOBRETASA POR TRABAJO EN HORARIO NOCTURNO?



**Martín Bravo**  
Abogado asociado

No, siempre y cuando la jornada laboral de la microempresa se desarrolle habitualmente en horario nocturno, pues así lo dispone el artículo 46° de la Ley N° 28015, concordada por el artículo 53° del TÚO de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE.

Si, por el contrario, la prestación del servicio ocurre esporádicamente en este turno, el microempleador sí deberá pagar la sobretasa, de manera que el trabajador no deberá percibir menos de una remuneración mínima vital más su 35% (S/1,383.75 para el año 2024), lo que deberá constar en la boleta de pago del mes en que haya ocurrido el trabajo nocturno.

Cabe recordar que el horario nocturno es aquel comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas de cada día, y no es incompatible con la generación de horas extras cuando se supere el límite establecido

## ¿SE PUEDE NEGAR EL INGRESO A INSPECTORES DE SUNAFIL SI NO CUENTAN CON SCTR?



**Ingrid Alvino**  
Abogada asociada

Sí. Este es el caso de una empresa del sector minero que ante el requerimiento del inspector de trabajo para ingresar al socavón de la mina, le solicitó comprobar si su Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) tenía la cobertura para el sector minero (específicamente para el ingreso a socavón). Al comprobarse que el inspector no cumplía con ello, la empresa le negó el ingreso, lo que generó la imposición de una multa.

Sin embargo, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de SUNAFIL a través de la Resolución N°182-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 23 de

febrero del 2024, dejó sin efecto la multa impuesta y concluyó que en esta circunstancia la actuación de la empresa era válida, en observancia de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta decisión del TFL se convierte en un antecedente importante a tener en cuenta para futuros casos. A partir de ello, todo empleador puede:

- Requerir al inspector de trabajo que acredite o muestre el rango de cobertura de su SCTR.
- Evaluar si la cobertura del SCTR del inspector comprende el ingreso (visita o inspección) a las instalaciones de alto riesgo con los que cuenta la empresa.
- Negar o aceptar el ingreso del inspector a dichas instalaciones, según la cobertura de su SCTR.

# INFRACCIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y NEGATIVA AL INGRESO DEL INSPECTOR AL CENTRO LABORAL

## Resolución N° 182-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral desarrolló dos reglas:

- Si en el acta de infracción no se desarrolla el nexo causal entre el incumplimiento de la normativa en seguridad y salud en el trabajo, y el accidente de trabajo, no se puede determinar la infracción prevista en el inciso 28.10 del artículo 28° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

- No constituye infracción a la labor inspectiva, negar el ingreso del inspector al centro de trabajo si no cuenta con SCTR



[Leer aquí](#)

# MÉDICOS DEBEN ESTAR EN PLANILLA DE LA CLÍNICA PARA LA QUE PRESTAN SERVICIO

## Resolución N° 130-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Una clínica contrataba médicos a través de contratos de locación de servicios. El Tribunal de Fiscalización Laboral concluyó que los médicos debían ser considerados como trabajadores en planilla, al advertirse lo siguiente:

- Los médicos ejercían la actividad principal de la clínica, lo que acredita subordinación.

- Los médicos prestaban un servicio personal en las instalaciones de la clínica.

- La clínica determinaba el cronograma de los pacientes que debían de atender los médicos.

- Los médicos utilizaban el mobiliario de propiedad de la clínica.

- La clínica entregó algunos fotocheck

[Leer aquí](#)

# TRABAJADORES EXCLUIDOS DE JORNADA MÁXIMA TIENEN DERECHO AL PAGO DE HORAS EXTRAS

## Casación Laboral N° 11422-2020 La Libertad

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República hapreciado que, aunque los choferes de microbuses de transporte urbano de pasajeros se encuentran excluidos de la jornada máxima, sí tienen derecho a percibir un pago por horas extras si efectuaron una jornada superior a las doce horas diarias.



[Leer aquí](#)

# CRITERIOS PARA CÁLCULO DEL LUCRO CESANTE Y EL DAÑO MORAL

## Casación Laboral N° 008-2021 Moquegua

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República determinó algunos criterios para el cálculo del lucro cesante y daño moral, derivado de una reposición laboral:

### LUCRO CESANTE:

- Este concepto no se debe limitar a una operación aritmética de las remuneraciones y beneficios sociales por el periodo dejado de laborar.
- No se deben considerar los periodos donde el demandante se encontraba laborando para otros empleadores.

- A fin de evitar una excesiva onerosidad en la reparación del daño, se debe evaluar si el trabajador se mostró negligente y demoró la reposición para lograr una mayor indemnización por lucro cesante.

Se deben considera los gastos en los que el demandante hubiera incurrido si es que laboraba de forma efectiva, tales como gastos de alimentos, movilidad, vestimenta, entre otros conceptos que tendrían que ser deducidos del lucro cesante.

### DAÑO MORAL:

No se puede imponer el quantum indemnizatorio, aplicando la equidad del juez como único criterio.

Se deben utilizar parámetros o criterios que orienten al juez a emitir una decisión motivada. Estos criterios pueden ser: edad del trabajador, tiempo de servicios para el empleador, grado de instrucción, carga familiar, entre otros.

# PRINCIPALES DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Mediante el Decreto Supremo N° 005-2007-TR, el Estado declaró el 30 de marzo como el “Día Nacional de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar”. Este reconocimiento tiene la finalidad de ratificar su compromiso con el respeto de los derechos de las personas que se encargan del trabajo doméstico.

Asimismo, con la Ley N° 31047 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 009-2021-TR, se han regulado los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, dentro de un régimen de progresividad que equipara su tratamiento con los trabajadores del régimen general:

## Contrato de trabajo

El contrato de trabajo se celebra por escrito y debe ser registrado ante el MTPE en un plazo no mayor a 3 días hábiles. El contrato se presume indeterminado, salvo que se realice una contratación sujeta a modalidad, siguiendo las reglas del D.S. 003-97-TR.

## Remuneración

La remuneración no podrá ser menor a la remuneración mínima vital, deberá pagarse de forma semanal, quincenal o mensual.

## Gratificaciones de fiestas patrias y navidad

Son pagadas en la primera quincena del mes de julio y diciembre de cada año, respectivamente. Equivalente a una remuneración en cada oportunidad.

## Compensación por Tiempo de Servicios

Es depositada a una entidad financiera durante la primera quincena de mayo y noviembre, en tantos dozos y treintavos de la remuneración computable percibida en abril y octubre, respectivamente, como meses y días laborales en el semestre respectivo.

## Vacaciones

Equivalente a 30 días naturales, después de cumplir un año continuo de servicios.

## Jornada de trabajo

Tiene una duración máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales. También podrían ser contratadas a tiempo parcial.

## Descanso semanal obligatorio y feriados

Tiene derecho al descanso semanal obligatorio y en días feriado. Asimismo, tienen derecho a descansar el 30 de marzo de cada año.

## Extinción del vínculo

Se reconoce el derecho de las personas que realizan trabajo doméstico a la protección frente al despido. En consecuencia, las causas de extinción de vínculo laboral se rigen de acuerdo al régimen de la actividad privada.

La madre trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación, siendo nulo el despido por motivo de maternidad.

## Seguridad Social

Deben estar inscritas en EsSalud y elegir libremente el SPP o SNP.

## Protección de derechos fundamentales

Se garantiza la protección de los derechos fundamentales de las personas que realizan trabajo doméstico. En consecuencia, se prohíben los actos de discriminación, y el tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte su dignidad. Asimismo, se garantiza la protección contra el hostigamiento sexual.

## ¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR ACUDIR A SU CENTRO DE LABORES EN ESTADO DE EBRIEDAD?

Diario La República destacó el comentario de nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado, sobre ¿Se puede despedir a un trabajador por acudir a su centro de labores en estado de ebriedad?

[Leer aquí](#)



## EL EMPLEADOR FRENTE A LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado, escribió sobre la responsabilidad del empleador ante una enfermedad profesional, en la edición N° 887 de #Jurídica del Diario

[Leer aquí](#)



## ¿ES OBLIGATORIO CONCEDER UNA LICENCIA POR CUMPLEAÑOS?

Nuestro abogado principal nos lo 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



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



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