

EDICIÓN N° 50

30 de diciembre

2024

REPORTE LABORAL

**INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS**

- Nuestros expertos responden
- Jurisprudencia laboral
- Informativos
- Artículo y video



NAVARRETE MALDONADO
ABOGADOS LABORALISTAS

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- ¿Se puede despedir a un trabajador por denunciar penalmente a su empleador?..... 3
- En un procedimiento inspectivo ante Sunafil, ¿se puede establecer cualquier plazo para cumplir con la medida de requerimiento?..... 3

Jurisprudencia laboral

- Acumulación de inspecciones o procedimientos administrativos sancionadores..... 4
- Incumplir un compromiso no es igual a proporcionar información falsa..... 4
- Ingerir alcohol fuera de las unidades productivas constituye falta grave..... 5
- El derecho a la ocupación efectiva como garantía de la dignidad del trabajador..... 6

Informativo

- Facultades del empleador en relación a la jornada y horario de trabajo..... 7
- ¿Cuál es el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo?..... 7
- Tratamiento normativo de la jornada de trabajo y el registro de asistencia..... 8
- ¿Cuáles son las principales repercusiones laborales por el incremento de la UIT para el 2025?..... 9
- ¿Cómo impacta el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) en las organizaciones?..... 10

Artículos y video

- Ante un despido nulo ¿corresponde el pago de utilidades?..... 11
- Derechos de los trabajadores de la microempresa..... 11

¿SE PUEDE DESPEDIR A UN TRABAJADOR POR DENUNCIAR PENALMENTE A SU EMPLEADOR?



Alejandro Navarrete

Abogada principal

En la Casación Laboral N° 18426-2018 Lambayeque la Corte Suprema estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, que una denuncia penal contra el empleador constituye la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador haya presentado una denuncia penal contra el empleador, su representante o personal jerárquico.
2. Que dicha denuncia sea desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva.
3. Que la denuncia penal se refiera a una controversia de carácter laboral.

Por lo tanto, sí será posible el despido en estos casos, siempre que se verifiquen los requisitos señalados.

EN UN PROCEDIMIENTO INSPECTIVO ANTE SUNAFIL: ¿SE PUEDE ESTABLECER CUALQUIER PLAZO PARA CUMPLIR CON LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO?



Martín Bravo

Abogado asociado

No. Si bien los inspectores de trabajo se encuentran autorizados a emitir medidas de requerimiento, lo cierto es que el plazo otorgado para su cumplimiento debe respetar el principio de razonabilidad, el cual busca, cuando se refiere a la Administración Pública, establecerle parámetros a su discreción, limitando sus actuaciones y evitando el abuso de sus poderes, todo siempre en atención a las circunstancias de cada caso.

En este sentido se ha pronunciado el Tribunal de Fiscalización Laboral, colegiado que, con Resolución de Sala Plena N° 018-2024-SUNAFIL/TFL, del 29 de octubre de 2024, estableció, como nuevo precedente vinculante, la obligación de los inspectores de trabajo de observar, al momento de formular sus medidas de requerimiento, el principio de razonabilidad.

Así, de acuerdo con el Tribunal, el incumplimiento de un mandato irrazonable, al tratarse de una exigencia físicamente imposible de cumplir, no puede configurar un supuesto de negligencia.

ACUMULACIÓN DE INSPECCIONES O PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES

Resolución de Sala Plena N° 015-2024-SUNAFIL-TFL
(precedente vinculante)

Para la acumulación de inspecciones o procedimientos administrativos sancionadores deben concurrir los siguientes elementos:

- a) Identidad del investigado: Se debe confirmar que la inspección y/o el proceso sancionador se están dirigiendo contra el mismo empleador.
- b) Conexión de los hechos: Debe existir uniformidad en la norma infringida, en el bien jurídico afectado y una relación temporal entre los hechos observados.
- c) Conexión de los afectados: Deben involucrar al mismo trabajador o grupo de trabajadores. En este

punto, se debe considerar tanto los casos iniciados por un trabajador individual como aquellos presentados por un sindicato en representación de sus afiliados o de trabajadores no afiliados.

d) Unidad del órgano administrativo competente: La acumulación solo puede efectuarse si los procedimientos recaen en la competencia de una misma intendencia regional de SUNAFIL.



[Leer aquí](#)

INCUMPLIR UN COMPROMISO NO ES IGUAL A PROPORCIONAR INFORMACIÓN FALSA

CASACIÓN LABORAL N° 12942-2021 La Libertad

Un trabajador fue despedido porque habría incumplido con su compromiso de no criar ninguna clase de aves (gallos de pelea, gallinas, patos, pavos, palomas, pericos, loros) en el domicilio que consignó ante la demandada.

Aunque el empleador le atribuyó la falta tipificada en el literal d) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR, referida a la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, la Corte Suprema concluyó que la naturaleza del incumplimiento de un compromiso difiere a la de entregar información falsa, ya que el primero constituye una obligación de no hacer, mientras que el segundo sanciona acciones activas de engaño a los empleadores.

Esta diferencia refleja una colisión con el principio de tipicidad, impidiendo que se configure como falta grave. En consecuencia, la Corte Suprema determinó que el despido del trabajador fue fraudulento al imputarle una conducta no tipificada en la norma.



Leer aquí

INGERIR ALCOHOL FUERA DE LAS UNIDADES PRODUCTIVAS CONSTITUYE FALTA GRAVE

Casación Laboral N° 5990-2023-Selva Central

Un trabajador fue despedido porque fue encontrado en el campamento minero con signos aparentes de haber consumido alcohol, imputando, entre otras, la falta prevista en el literal e) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR.

Si bien el trabajador argumentó que el incidente ocurrió en su tiempo de descanso y fuera de la unidad de producción, el campamento donde también se encontraba forma parte del centro de trabajo.

Al tratarse de una infracción grave realizada en instalaciones del empleador, la Corte Suprema concluyó que el despido fue justificado.



Leer aquí

EL DERECHO A LA OCUPACIÓN EFECTIVA COMO GARANTÍA DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR

Resolución de Sala Plena N° 004-2024-SUNAFIL/TFL

- En una relación laboral, el compromiso del trabajador de prestar sus servicios personales y subordinados debe corresponderse con la obligación del empleador de ofrecer funciones efectivas. Esto responde no solo a la compensación económica, sino también a los intereses profesionales y personales del trabajador, los cuales gozan de tutela constitucional.

- El derecho a la ocupación efectiva, fundamentado en los artículos 1 y 23 de la Constitución, garantiza que el trabajador pueda desarrollar sus capacidades, profesionalismo y proyecto de vida, siendo parte esencial de la dignidad humana en el ámbito laboral.

- Se considera una vulneración a la dignidad del trabajador cuando el empleador, de manera arbitraria e injustificada, decide no encomendar tareas al trabajador, generando inactividad profesional. Esta situación contraviene el desarrollo profesional y constituye un acto de hostilidad, según el literal g) del artículo 30 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).



Leer aquí

FACULTADES DEL EMPLEADOR EN RELACIÓN A LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO



1. Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.



2. Establecer jornadas compensatorias que no superen el promedio de 48 horas semanales.



3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo. En caso de prorrateo de las horas de trabajo, o de la aplicación de jornadas atípicas o acumulativas, estas no deben superar el promedio de 48 horas semanales.



4. Establecer turnos de trabajos fijos o rotativos.



5. Establecer y modificar horarios de trabajo.

¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE JORNADAS HORARIOS Y TURNOS?

Para aplicar alguna de estas medidas, corresponde realizar las siguientes acciones:

1. El empleador debe informar la medida al sindicato, representante de los trabajadores, o los trabajadores afectados, especificando los motivos que la sustenta.

Esta comunicación debe realizarse por lo menos 8 días antes de aplicar la medida.

2. En ese plazo, los trabajadores, pueden solicitar una reunión a fin de establecer una medida distinta, debiendo el empleador señalar fecha y hora para esa reunión.

3. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la propuesta, sin perjuicio que los trabajadores podrían cuestionarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 10 días siguientes.

4. La Autoridad Administrativa de Trabajo debe pronunciarse sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de 10 días hábiles.

Incremento unilateral de las jornadas de trabajo menores a la jornada máxima:

En caso la jornada establecida sea menor a 8 horas diarias o 48 horas a la semana, el empleador podrá

extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional.

No obstante, esta ampliación no será posible cuando se haya producido la reducción de la jornada de trabajo por ley o convenio colectivo, salvo que se aplique la misma vía.

TRATAMIENTO NORMATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL REGISTRO DE ASISTENCIA

Jornada **máxima**

En nuestro país, la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. No se admite el pacto que establezca una jornada mayor.

Cuando el trabajador goce de una jornada menor, el empleador podrá ampliarla hasta la jornada máxima, siempre que incremente la remuneración en función al tiempo adicional.

Sin embargo, si por acuerdo o decisión unilateral del empleador se reduce la jornada, la remuneración del trabajador no podrá ser reducida, salvo que las partes acuerden lo contrario.

Refrigerio

Cuando el trabajador realice labores continuas, tiene derecho por lo menos de 45 minutos de refrigerio. Este tiempo no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo acuerdo expreso en contrario.

Deber de **información**

El empleador tiene la obligación informar a los trabajadores a través de carteles colocados en lugar visible u otro medio adecuado, las horas que se inicia y culmina la jornada de trabajo, y el horario de refrigerio.

Registro de **asistencia**

Le corresponde al empleador llevar un control de asistencia en soporte físico o digital para que los trabajadores registren su ingreso y salida de forma personal. El empleador debe adoptar las medidas necesarias para no permitir su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar donde se encuentre el control de asistencia debe exhibirse el horario de trabajo vigente, así como la duración del refrigerio y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

El empleador solo podrá impedir que el trabajador registre su ingreso si es que se presenta después de la hora de entrada o de la tolerancia establecida, no obstante, si es que permite su ingreso, deberá permitir que efectúe su registro.

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES REPERCUSIONES LABORALES POR EL INCREMENTO DE LA UIT PARA EL 2025?

Mediante Decreto Supremo N° 260-2024-EF, aprobado el 17 de diciembre de 2024, la UIT se incrementó a S/ 5,350.00 desde el 1 de enero de 2025. A continuación, le presentamos algunas de las principales repercusiones laborales del incremento de la UIT:

- Se incrementan las multas impuestas por SUNAFIL.
- La remuneración integral anual mínima será de S/ 10,700 (2 UIT).
- El capital social suscrito y pagado para constituir una empresa de intermediación laboral asciende a S/ 240,750 (45 UIT).
- Las microempresas no deben superar las ventas anuales de S/ 802,500 (150 UIT).
- Las pequeñas empresas no deben superar las ventas anuales de S/ 9 095,000 (1,700 UIT).
- La deducción para el cálculo del impuesto a la renta ascenderá a S/ 37,450 (7 UIT).

Montos de la multa de SUNAFIL		
Tipo de empresa	Multa mínimo	Multa máxima
Microempresa	S/ 240.75	S/ 3,638.00
Pequeña empresa	S/ 481.50	S/ 40,927.50
No MYPE	S/ 1,391.00	S/ 281,035.50



[Leer aquí](#)

¿CÓMO IMPACTA EL INCREMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL (RMV) EN LAS ORGANIZACIONES?

Dina Boluarte, presidenta del Perú, anunció el viernes 27 de diciembre, el incremento de S/105 en la remuneración mínima vital

Mediante Decreto Supremo N° 006-2024-TR, publicado el 28 de diciembre de 2024, se dispuso el incremento de la RMV a S/ 1,130.00 a partir del 1 de enero de 2025.



[Leer aquí](#)

Subvención económica para modalidades formativas:	S/ 1,130.00
Subvención semestral adicional a las modalidades formativas:	S/ 565.00
Subvención mínima en caso de actualización para la reinserción laboral:	S/ 2,260.00
Remuneración mínima del sector minero:	S/ 1,412.50
Remuneración mínima de los periodistas:	S/ 3,390.00
Bonificación especial por trabajo agrario:	S/ 339.00
Límites aplicables a las prestaciones alimentarias:	S/ 2,260.00
Límite diario a la planilla de movilidad del trabajador:	S/ 45.20

A continuación, resumimos el impacto de este incremento en las organizaciones:

Asignación familiar:	S/ 113.00
Contribución mínima a ESSALUD:	S/ 101.70
Aporte mínimo a la ONP:	S/ 146.90
Remuneración mínima para el trabajo nocturno:	S/1,525.50

ANTE UN DESPIDO NULO ¿CORRESPONDE EL PAGO DE UTILIDADES?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete nos responde en el siguiente artículo para Info Capital Humano

[Leer aquí](#)



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA

Nuestro abogado laboralista Alejandro Navarrete, 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



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



Ginneth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@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



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