

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

- La costumbre como fuente de derechos, ¿opera también en el ámbito laboral?..... 3
- ¿La exclusividad es un indicio de laboralidad?..... 3
- ¿Cuál es el plazo para que el trabajador impugne una sanción de suspensión?..... 4
- ¿Se puede entregar vale de alimentos a los practicantes?..... 4

## Jurisprudencia laboral

- Colaboración hacia la labor inspectiva por parte de los consorcios..... 5
- Rasgos de laboralidad en un contrato de locación de servicios..... 5
- ¿Es válido que la trabajadora acuerde prestar servicios durante la hora de lactancia materna?..... 6
- Cese por límite de edad no aplica a los docentes de universidades privadas..... 6

## Informativo

- Derecho a la lactancia materna de las madres trabajadores..... 7

## Artículos y video

- SUNAFIL recuerda la importancia de declarar las altas y bajas de Trabajadores de forma oportuna..... 8
- Liquidación de beneficios sociales y el cese por no superar el periodo de prueba..... 8

# LA COSTUMBRE COMO FUENTE DE DERECHOS ¿OPERA TAMBIÉN EN EL ÁMBITO LABORAL?



**Martín Bravo**

Abogado asociado

Sí. Conforme reconoció el Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente N° 00047-2004-AI/TC, la costumbre es una fuente de derecho en el ordenamiento jurídico peruano. Y, para que se configure, deben concurrir dos elementos copulativos.

Primero, el elemento material. Es decir, la práctica reiterada y constante, la duración y reiteración de conductas en el tiempo. Segundo, el elemento espiritual, o sea, la existencia de una conciencia social acerca de la obligatoriedad de una práctica reiterada y constante; la convicción generalizada respecto de la exigibilidad jurídica de dicha conducta.

En esta línea, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha determinado que un comportamiento repetitivo por dos (2) años constituye una costumbre que genera derechos laborales.

Así, puede revisarse la Casación Laboral N° 727-2011 Callao, en cuyo décimo cuarto considerando se indicó que “en cuanto a la costumbre laboral, la jurisprudencia reiteradamente ha señalado que el comportamiento repetitivo de dos años constituye una costumbre que inicialmente fue establecida para el pago de gratificaciones y que posteriormente ha sido extendida para otros beneficios”.

Por ello, las organizaciones deben evaluar el impacto de aquellos conceptos que, por estar próximos a los dos años en cuanto a su concesión, puedan pasar a ser considerados permanentes.

## ¿LA EXCLUSIVIDAD ES UN INDICIO DE LABORALIDAD?



**Ingrid Alvino**

Abogada asociada

Una empresa tiene la facultad de contratar a personas naturales a fin de que le brinden un servicio independiente, suscribiendo entre las partes un contrato de locación de servicios (contrato de naturaleza civil) donde el prestador tiene autonomía para ejecutar la prestación, careciendo así de subordinación; por tanto, no existe una vinculación laboral entre las partes.

Sin embargo, a través de la Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha determinado que, si un contrato de locación de servicio cuenta con una cláusula de exclusividad que impida que los locadores realicen actividades similares en paralelo y cuyo incumplimiento califica como causal de término de la relación contractual, se presenta un indicio de laboralidad que, visto en contexto junto con otros elementos, desnaturaliza la relación civil entre las partes. Por tanto, acorde a la realidad, el locador debería ser considerado como trabajador.

## ¿CUÁL ES EL PLAZO PARA QUE EL TRABAJADOR IMPUGNE UNA SANCIÓN DE SUSPENSIÓN?



**Martín Bravo**

Abogado asociado

Si bien no hay un plazo exacto determinado por la Ley, de acuerdo con recientes tendencias jurisprudenciales, la impugnación debería realizarse dentro de los márgenes de la inmediatez, es decir, dentro del plazo más razonable, según la complejidad del trámite disciplinario de que se trate.

Compartimos esta postura, pues el sentido final de la inmediatez es comprobar el interés cierto y actual del afectado con la falta o con la sanción, y legitimarlo temporalmente para actuar en consecuencia.

Así, la inmediatez aplica indistintamente a trabajadores y empleadores, pues, en realidad, ante sus ojos, ambos son lo mismo (presuntos afectados) y se les

debe exigir lo mismo (actuar a la brevedad posible según sus intereses).

ambos son lo mismo (presuntos afectados) y se les debe exigir lo mismo (actuar a la brevedad posible según sus intereses).

Ahora bien, de forma referencial, puede revisarse el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional, celebrado el 18 de mayo del 2022, en cuyo tercer tema se acordó que, ante medidas disciplinarias distintas al despido, el plazo con que cuenta el trabajador también es de treinta días hábiles.

Si bien no se puede reputar este plazo como el único válido para todos los casos, la propuesta del IX Pleno puede emplearse para tener una idea de lo que el principio de inmediatez pretende conseguir, y que es actuar dentro de la más razonable brevedad.

## ¿SE PUEDE ENTREGAR VALE DE ALIMENTOS A LOS PRACTICANTES?



**Alejandro Navarrete**

Abogados principal

El artículo 2° de La Ley N° 28051 establece que la prestación alimentaria bajo la modalidad de suministro indirecto puede ser otorgada a los trabajadores de la actividad privada mediante la entrega de cupones, vales de alimentos u otros análogos. Asimismo, el artículo 3° de la misma norma precisa

que el valor de esta modalidad de prestación alimentaria constituye una remuneración no computable.

En ese sentido, entregar el vale de alimentos a un practicante preprofesional o profesional implica reconocer el pago de una remuneración no computable, pese a que la norma establece que este beneficio es exclusivo para los trabajadores, más aún si en los modelos de prácticas determinados en nuestro ordenamiento jurídico, no se reconoce el pago de un salario sino de una subvención.

# COLABORACIÓN HACIA LA LABOR INSPECTIVA POR PARTE DE LOS CONSORCIOS

## Resolución de Sala Plena N° 013-2024-SUNAFIL/TFL

- El consorcio es responsable de cumplir con el deber de colaboración hacia la labor inspectiva de SUNAFIL, lo que incluye la entrega de información requerida por la inspección del trabajo y la asistencia a las comparecencias debidamente notificadas.
- SUNAFIL tiene competencia para examinar el comportamiento del consorcio sobre quienes brinden servicios personales bajo su ámbito operativo.
- El consorcio puede comportarse como empleador cuando, de facto, ejerce facultades del poder de dirección sobre los trabajadores, independientemente de las precisiones contractuales o documentales.

- Si el consorcio ejerce alguna de las atribuciones del empleador (organización, fiscalización, disciplina), puede subordinar al personal de planillas ajenas, incluso si estas pertenecen a las partes consorciadas.

• La inspección del trabajo está plenamente facultada para requerir información a un consorcio si se



Leer aquí

# RASGOS DE LA LABORALIDAD EN UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

## Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL

- La prestación de servicios permanentes, habituales y ordinarios relacionados con la actividad principal de la empresa es un indicio de laboralidad.
- El pacto de exclusividad en los contratos de locación de servicios, que impedía a los locadores realizar actividades similares para otros empleadores, es un rasgo distintivo de la subordinación laboral, más aún cuando constituye causal de término del contrato.

• Los contratos de locación de servicios especificaban actividades de asesoría administrativa y clases de inglés, coincidiendo con las actividades principales de la empresa.



Leer aquí

# ¿ES VÁLIDO QUE LA TRABAJADORA ACUERDE PRESTAR SERVICIOS DURANTE LA HORA DE LACTANCIA?

**Resolución de Sala Plena N° 016-2024-SUNAFIL/TFL**

La Ley N° 27249 establece que la madre trabajadora tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo cumpla un año de edad.

El 3 de agosto de 2024 se publicó en el diario El Peruano, la Resolución de Sala Plena N° 016-2024-SUNAFIL/TFL. En esa ocasión, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció como precedente de observancia obligatoria que, no es válido el acuerdo cuyo objeto determina que la trabajadora preste servicios durante el permiso por lactancia materna, aun cuando dicho lapso sea pagado como horas extras.

Por otro lado, reconoció como un acto de mala fe, que los administrados presenten medios probatorios alegando que constituyen nueva prueba o que desestiman la conducta imputada, pero que, en realidad, no cumplen con tal finalidad. En ese supuesto, el TFL pondrá de conocimiento al Colegio de Abogados respectivos, a fin de que adopten acciones hacia los abogados patrocinantes.



[Leer aquí](#)

# CESE POR LÍMITE DE EDAD NO APLICA A LOS DOCENTES DE UNIVERSIDADES PRIVADAS

**Casación Laboral N° 17559-2021 Lambayeque**

La Corte Suprema ha establecido que el artículo 84 de la Ley N°30220 que establece la edad máxima de 70 años para el ejercicio de la docencia universitaria en las universidades públicas, no es aplicable en las universidades privadas.

Igualmente, se ha establecido que no resulta aplicable el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado

por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al existir una norma especial. En consecuencia, en las universidades privadas no resulta aplicable la causal de cese prevista en el artículo 21, referida a la jubilación



[Leer aquí](#)

# DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA DE LAS MADRES TRABAJADORAS

## **"Cerrar la brecha: apoyo a la lactancia materna para todos"**

Es el tema escogido para el año 2024 en el marco de la celebración de la semana mundial de la Lactancia Materna, instaurado por la Organización Mundial de la Salud del 1 al 7 de agosto de cada año.

En Perú el derecho a la lactancia materna de las madres trabajadoras se encuentra reconocido en la Ley Nro. 27240, modificado por la Ley Nro. 28731, mediante el cual se otorga un permiso por lactancia materna a la madre trabajadora por el lapso de 1 hora diaria dentro de la jornada laboral, desde el término del periodo post natal hasta que su hijo cumpla 1 año.

Este permiso puede ser fraccionado en dos partes iguales e incrementado en 1 hora adicional en caso de parto múltiple.

Asimismo, la Ley Nro. 29896 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nro. 023-2021-MIMP, regulan la obligación de las entidades públicas y privadas, con 20 o más trabajadoras en edad fértil, de implementar un ambiente especialmente acondicionado para su uso como lactario institucional, con el fin de contribuir a la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, promover la lactancia materna y fomentar la participación de mujeres en el ámbito laboral.

### **¿Cómo debe implementarse un lactario institucional?**

Por otro lado, reconoció como un acto de mala fe, que los administrados presenten medios probatorios alegando que constituyen nueva prueba o que desestiman la conducta imputada, pero que, en realidad, no cumplen con tal finalidad. En ese supuesto, el TFL pondrá de conocimiento al Colegio

de Abogados respectivos, a fin de que adopten acciones hacia los abogados patrocinantes.



### **Otras obligaciones de las entidades públicas y privadas vinculadas a la lactancia materna son:**

- Realizar campañas de sensibilización u otras acciones para promover la importancia de la lactancia materna y el uso del lactario institucional.
- Comunicar la implementación del lactario institucional al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, dentro del plazo de 10 días hábiles de ocurrido.
- Supervisar, a través de la Oficina de Recursos Humanos, el correcto funcionamiento y mantenimiento del servicio de lactario, desarrollando las acciones específicas contenidas en el artículo 20 del Reglamento.
- Designar, a través de la Oficina de Recursos Humanos, a una persona coordinadora del servicio de lactario, quien será responsable del correcto funcionamiento del servicio.

## SUNAFIL RECUERDA LA IMPORTANCIA DE DECLARAR LAS ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES DE FORMA OPORTUNA

Alejandro Navarrete Maldonado, nuestro abogado principal, aborda en el siguiente blog sobre una reciente alerta de SUNAFIL acerca de la información sobre las altas y bajas de trabajadores en el T-Registro

[Leer aquí](#)



## LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y EL CESE POR NO SUPERAR EL PERIODO DE PRUEBA

Nuestro abogado laboralista Alejandro Navarrete Maldonado, 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



**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