

MANUAL DE PRECEDENTES
LABORALES

CARLOS CÁRDENAS ROBLES

MANUAL DE PRECEDENTES
LABORALES



XXX.X XXX	Cárdenas Robles, Carlos Manual de precedentes laborales / Carlos Cárdenas Robles; 1.ª ed. - Lima: Universidad de Lima, Fondo Editorial; Palestra Editores; 2024 xxx pp.; 17 x 24 cm. D. L. 2025- ISBN: 1.; 2.; 3.; 4.; 5.
--------------	---

MANUAL DE PRECEDENTES LABORALES
Carlos Cárdenas Robles

Primera edición, XXXXXXXX 2025

© 2025: CARLOS CÁRDENAS ROBLES

© 2025: PALESTRA EDITORES S. A. C.
Plaza de la Bandera 125, Pueblo Libre, Lima, Perú
Telf. (+511) 6378902 - 6378903
palestra@palestraeditores.com / www.palestraeditores.com

© 2025: © UNIVERSIDAD DE LIMA
Fondo Editorial
Av. Javier Prado Este 4600
Urb. Fundo Monterrico Chico, Lima 33
Apartado postal 852, Lima 100, Perú
Teléfono: 437-6767, anexo 30131
fondoeditorial@ulima.edu.pe
www.ulima.edu.pe

Impresión y encuadernación: XXXXXXXXXXXXX

Cuidado de estilo y edición:
PALESTRA EDITORES Y FONDO EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LIMA

Diagramación:
ENRIQUE TOLEDO NAVARRO

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú n.º 2025-XXXXXXXXXX

ISBN: XXXXXXXX

Tiraje: XXXXXXXX

Impreso en el Perú / *Printed in Peru*

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA OBRA, BAJO NINGUNA FORMA O MEDIO, ELECTRÓNICO O IMPRESO, INCLUYENDO FOTOCOPIADO, GRABADO O ALMACENADO EN ALGÚN SISTEMA INFORMÁTICO, SIN EL CONSENTIMIENTO POR ESCRITO DE LOS TITULARES DEL *COPYRIGHT*.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	49
CARACTERÍSTICAS DEL MANUAL	53
FORMA DE USO DEL MANUAL	55
GLOSARIO	57
<i>Capítulo 1</i>	
PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	63
1.1. Principio de primacía de la realidad	63
a. Aplicación del principio de primacía de la realidad.....	64
a.1. En los contratos civiles.....	64
a.2. En la intermediación y tercerización laboral.....	65
a.3. En las modalidades formativas laborales.....	65
a.4. En los actos de hostilidad laboral	65
1.2. Principio de <i>in dubio pro operario</i>	66
a. Aplicación del principio <i>in dubio pro operario</i>	67

CONTENIDO

1.3. Principio de igualdad de trato y no discriminación	67
a. Aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación	68
1.4. Principio de irrenunciabilidad de derechos	70
a. Aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos	71
1.5. Principio de razonabilidad y proporcionalidad.....	71
a. Aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad.....	71
1.6. Principio de condición más beneficiosa	72
a. Aplicación del principio de condición más beneficiosa	72
1.7. Principio de continuidad laboral.....	72
a. Aplicación del principio de continuidad laboral	74

Capítulo 2

REGÍMENES LABORALES VIGENTES EN EL PERÚ.....	75
2.1. Régimen público.....	75
2.2. Régimen privado.....	75
2.3. Precedentes sobre regímenes especiales.....	76
a. Construcción civil	76
b. Enfermeras	77
c. Trabajadores mype.....	77
d. Profesores	79
e. Obreros	80
f. Trabajadores municipales de seguridad ciudadana.....	82
g. Trabajadores de beneficencia pública	83
h. Inspectores municipales.....	83
i. Exportación no tradicional	84
j. Notificador municipal	84
k. Cobradores de impuestos municipales	85
l. Cajas municipales de ahorro y crédito.....	85
m. Trabajadores judiciales	85
n. Personal militar	86
ñ. Trabajadores que pasan de un régimen a otro en el sector público.....	86

Capítulo 3

CONTRATACIÓN LABORAL.....	89
3.1. Base legal.....	89
3.2. Concepto	89
3.3. Contratación laboral directa e indirecta	89
a. Contratación directa	89
b. Contratación indirecta	90
3.4. Ámbito de aplicación del contrato de trabajo	90
3.5. Elementos esenciales del contrato de trabajo	90
a. Prestación personal.....	90
b. Remuneración	90
c. Subordinación.....	91
3.6. Indicios de laboralidad.....	91
3.7. Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios	94
3.8. Facultades de dirección del empleador	94
3.9. El <i>ius variandi</i> en el cambio del lugar de trabajo.....	95
3.10. El <i>ius variandi</i> en la reducción de la categoría.....	96
3.11. Calificación	97
a. Personal de dirección	97
b. Personal de confianza	97
c. Protección de información personal del trabajador a nivel administrativo	104
d. Protección de información personal del trabajador a nivel judicial.....	107
3.12. Contratación de personal extranjero	110
3.13. Contratación en el sector público	111

Capítulo 4

CONTRATACIÓN A PLAZO INDETERMINADO	121
4.1. Base legal	121
4.2. Concepto.....	121

Capítulo 5

CONTRATOS SUJETOS A MODALIDAD	123
5.1. Base legal	123
5.2. Concepto.....	123
5.3. Antecedente normativo.....	124
5.4. Tipos de contratos sujetos a modalidad.....	124
a. Contratos temporales	124
a.1. Contrato por inicio o incremento de actividad.....	124
a.2. Contrato por necesidad de mercado.....	129
a.3. Contrato por reconversión empresarial.....	130
b. Contratos accidentales	130
b.1. Contrato ocasional	130
b.2. Contrato de suplencia.....	131
b.3. Contrato de emergencia.....	133
c. Contrato para obra o servicio	134
c.1. Contrato para obra determinada o servicio específico.....	134
c.2. Contrato intermitente.....	136
c.3. Contrato de temporada.....	137
d. Contratos de trabajo de exportación no tradicional.....	138
5.5. Beneficios	139
5.6. Desnaturalización	139
a. El trabajador continúa laborando después del vencimiento del contrato	140
b. El trabajador continúa laborando después de la finalización de la obra.....	141
c. El trabajador de suplencia continúa laborando	141
d. El trabajador demuestra simulación o fraude.....	142
5.7. Precedente Huatuco (precedente vinculante).....	145
a. Inaplicación del precedente Huatuco.....	146
5.8. Otros pronunciamientos	147
a. El contrato a plazo fijo se extingue por vencimiento del plazo	147
b. El descanso médico no obliga a la renovación del contrato	148

CONTENIDO

c. El CAS puede ser contratado por diversas necesidades.....148

d. La ampliación y extinción del CAS148

e. La firma de contratos a plazo fijo sucesivos no desnaturaliza el contrato149

f. La naturaleza del puesto debe constar en el contrato CAS.....149

g. Las labores que no pueden ser consideradas temporales.....149

h. El contrato por servicio específico debe señalar la causa.....150

i. El trabajador suscribe CAS cuando tenía contrato indeterminado150

j. La desnaturalización del contrato debe ser
correctamente invocada en casación.....151

k. Las labores durante once años no pueden ser
consideradas como temporales.....151

Capítulo 6

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL (*PART TIME*).....153

6.1. Base legal153

6.2. Concepto.....154

6.3. Cálculo de horas del trabajador a tiempo parcial154

6.4. Realización de horas extras del trabajador a tiempo parcial.....155

6.5. Formalidad de los contratos a tiempo parcial158

6.6. Beneficios que no corresponden a trabajadores a tiempo
parcial.....158

6.7. Beneficios que sí corresponden a trabajadores a tiempo
parcial.....158

Capítulo 7

CONVENIOS DE MODALIDAD FORMATIVA.....161

7.1. Base legal161

7.2. Introducción.....161

7.3. Concepto.....162

7.4. Modalidad formativa: aprendizaje.....162

a. Desnaturalización del convenio de prácticas preprofesionales162

7.5. Modalidades formativas: prácticas profesionales164

a. Desnaturalización del convenio de prácticas profesionales165

CONTENIDO

b. Beneficios laborales del convenio de prácticas profesionales.....	165
7.6. Modalidades formativas: de la capacitación juvenil	166
a. Conceptos generales	166
b. Límites para la celebración de dicho convenio.....	166
c. Plazo de duración del convenio de capacitación laboral juvenil.....	166
7.7. De la pasantía	167
7.8. De la actualización para reinserción laboral.....	167
7.9. Sector público.....	167

Capítulo 8

INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	171
8.1. Base legal	171
8.2. Concepto.....	171
8.3. Entidades que prestan el servicio de intermediación.....	171
8.4. Obligaciones de las entidades de intermediación.....	172
8.5. Obligaciones de las empresas usuarias.....	173
8.6. Derechos laborales de los trabajadores destacados	173
8.7. Supuestos prohibidos de intermediación laboral	173
8.8. Fianza.....	173
8.9. Desnaturalización.....	174
8.10. Responsabilidad solidaria.....	176

Capítulo 9

TERCERIZACIÓN LABORAL.....	177
9.1. Base legal	177
9.2. Concepto.....	178
9.3. Requisitos formales	179
9.4. Obligaciones de la empresa tercerizadora	179
9.5. Características.....	180
9.6. Supuestos de tercerización.....	181
9.7. Desnaturalización	181

CONTENIDO

a. Falta de autonomía de la empresa tercerizadora181
b. Trabajadores de la tercerizadora subordinados a la principal183
c. Cancelación del registro en MTPE.....183
d. Otras sentencias183
9.8. Responsabilidad solidaria185
9.9. Diferencias entre la tercerización y la intermediación185

Capítulo 10

JORNADA, HORARIOS DE TRABAJO
Y DESCANSOS REMUNERADOS187
10.1. Jornada de trabajo187
 a. Base legal187
 b. Diferencias entre jornada de trabajo y horario de trabajo187
 c. Criterios para la jornada de trabajo188
 d. Trabajadores no comprendidos en jornada máxima legal192
 d.1. Trabajadores de dirección192
 d.2. Trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata192
 d.3. Trabajadores que prestan servicios de espera, vigilancia o custodia194
 e. Facultades del empleador sobre la jornada195
 f. Modificación de jornadas, horarios y turnos196
 g. No es válido exigir certificados médicos emitidos solo por EsSalud197
 h. Jornadas de trabajo atípicas y acumulativas198
 i. Tiempo para cambiarse el uniforme200
 j. Sector minero201
10.2. Horario de trabajo202
 a. Concepto general202
 b. Formalidades202
 c. Límites para el horario de trabajo202
 d. Control de asistencia y registro202
 d.1. Registro de asistencia205
 d.2. Control de asistencia extraviado debe denunciarse para evitar multa205

CONTENIDO

d.3. Registro de asistencia para vigilantes.....	205
d.4. Empleador no puede sustituir al trabajador en el registro de asistencia	206
e. Modificación de horario de trabajo	207
f. Otros criterios	207
10.3. Hora de refrigerio.....	208
a. No es obligatorio registrar inicio y fin del refrigerio.....	208
b. Tiempo mínimo de refrigerio.....	208
c. Tiempo para cambiarse de uniforme.....	209
10.4. Horas extras	209
a. Base legal	209
b. Concepto.....	209
c. Criterios.....	210
c.1. Voluntariedad	216
c.2. Presunción de voluntariedad	216
c.3. Trabajo efectivo.....	217
d. Pruebas idóneas	218
e. Registro.....	221
f. Trabajadores de confianza	225
g. Sector público.....	226
h. El registro de asistencia no es la única vía para determinar la existencia de horas extras	226
10.5. Descansos remunerados.....	227
a. Base legal	227
b. Descanso semanal obligatorio	227
c. Oportunidad de descanso.....	227
d. Remuneración	229
e. Sector público.....	229
10.6. Descanso en días feriados	230
a. Remuneración.....	231
b. Trabajo en días feriados.....	232

10.7. Descanso vacacional	232
a. Concepto	232
b. Oportunidad de descanso vacacional	236
c. Indemnización vacacional	243
c.1. Gerentes	248
c.2. Vacaciones extemporáneas o parciales	248
c.3. Vacaciones truncas	249
10.8. Suspensión del contrato de trabajo	250
a. Suspensión imperfecta del contrato de trabajo.....	250
a.1. La invalidez temporal.....	250
a.2. La maternidad durante el descanso prenatal y posnatal	251
a.3. Descanso vacacional.....	251
a.4. Licencia para cargo cívico y servicio militar obligatorio.....	252
a.5. El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales	253
a.6. El ejercicio del derecho de huelga.....	254
a.7. La sanción disciplinaria.....	254
a.8. Otros precedentes sobre licencias	254
a.8.1. El reglamento interno puede establecer requisitos para la licencia sindical.....	254
a.8.2. Licencia por enfermedad de familiar en el sector público.....	254
a.8.3. Licencia con goce de haber por tuberculosis o neoplasia maligna irrecuperable.....	255
a.8.4. Requisitos del certificado médico	255
a.8.5. Obligatoriedad de otorgar licencia cuando existe certificado médico.....	255
a.8.6. Licencia por paternidad especial.....	256
a.8.7. Compensación de licencia con goce de haber por capacitaciones	257
a.8.8. Descanso por onomástico para régimen CAS	257
a.8.9. Posibilidad de reprogramar la licencia por onomástico.....	257
a.8.10. Ampliación de licencia por enfermedad terminal de familiar directo	258

CONTENIDO

a.8.11. Certificado médico particular justifica inasistencia por salud	258
a.8.12. Cómputo de subsidio por incapacidad no temporal	259
a.8.13. Licencia por enfermedad de familiar requiere certificado médico.....	259
a.8.14. Certificado médico debe prescribir descanso físico.....	259
a.8.15. Solicitud de licencia no sujeta a silencio positivo	260
a.8.16. Certificado médico fuera de plazo	260
b. Suspensión perfecta del contrato de trabajo	261
b.1. Requisitos para la suspensión perfecta.....	261
b.2. Plazo máximo de suspensión en caso de docentes	261
b.3. La Sunafil no puede declarar nulidad de acuerdo sin medios probatorios.....	261
b.4. La suspensión debe ser aprobada antes de ausentarse	262
b.5. La denegatoria de suspensión perfecta implica pago de remuneraciones	262
b.6. Licencia por motivos particulares.....	263
b.7. No corresponde licencia por formación profesional	263
b.8. Imposibilidad de postergar licencia médica.....	263
b.9. Posibilidad de entrega de subsidio a persona con licencia sin goce	264
b.10. Detención del trabajador, excepto condena privativa de libertad.....	265
b.11. La inhabilitación impuesta por la autoridad.....	266
b.12. El permiso o licencia concedidos por el empleador	268
b.13. El caso fortuito o fuerza mayor	269
b.14. Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos	270
b.15. Permiso por lactancia materna	270
10.9. Descanso por maternidad.....	271
 <i>Capítulo 11</i>	
SINDICALIZACIÓN	275
11.1. Base legal.....	275
11.2. Concepto	275
11.3. Requisitos.....	276

CONTENIDO

a. Federación	276
b. Confederación	277
11.4. Acciones desde la empresa	277
11.5. Tipos de organizaciones sindicales	278
a. Empresa	278
b. Actividad	278
c. Gremio	278
d. Oficios varios.....	278
e. De grupo de empresas, cadena productiva o de redes de subcontratación	278
11.6. Prerrogativas de los dirigentes sindicales	278
a. Protección contra actos antisindicales o de injerencia	278
b. Licencias y permisos	281
c. Fuero sindical.....	284
d. Cuestiones procesales.....	285
11.7. Los actos antisindicales.....	285
a. Transgresión a la libertad sindical	286
b. No transgresión a la libertad sindical.....	291
11.8. Otras sentencias	293
a. Descuentos de cuota sindical.....	296

Capítulo 12

NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	299
12.1. Base legal.....	299
12.2. Concepto	299
12.3. Procedimiento de negociación colectiva.....	300
12.4. Objeto de la negociación colectiva.....	301
a. Sobre la capacidad para negociar colectivamente	303
b. ¿Cómo afrontar una negociación?	304
12.5. Aplicación de los convenios colectivos	305
a. Alcances del convenio colectivo.....	307
b. Extensión del convenio colectivo pactado por un sindicato minoritario	314

12.6. La ruptura del trato directo	316
12.7. El arbitraje.....	316
a. Voluntario.....	316
b. Obligatorio.....	317
c. Potestativo	317
c.1. Actos de mala fe.....	318
c.2. Procedimiento arbitral	318
c.3. La propuesta final en la legislación laboral	318
c.3.1. Péndulo.....	318
c.3.2. Incentivos.....	319
c.3.3. Realidad.....	319
c.4. Las propuestas adoptadas por los tribunales arbitrales	319

Capítulo 13

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO	321
13.1. Base legal.....	321
13.2. Ámbito de aplicación.....	321
13.3. Materia negociable	321
13.4. Materias no negociables.....	322

Capítulo 14

HUELGA LABORAL.....	329
14.1. Base legal.....	329
14.2. Concepto	329
14.3. Límites de la huelga.....	329
14.4. Procedencia de la huelga.....	331
14.5. Ilegalidad de la huelga	331
14.6. Efectos de la huelga	332
a. Huelga legal	332
b. Huelga ilegal.....	332
c. Diferencias entre la huelga legal y la improcedente.....	332
14.7. Término de la huelga	335

CONTENIDO

14.8. Otras resoluciones335

- a. Sustitución de huelguistas335
- b. Desincentivo de la huelga336
- c. Suspensión del plazo de caducidad336

14.9. Resoluciones de la Dirección General del Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo337

Capítulo 15

REMUNERACIÓN345

15.1. Base Legal345

15.2. Concepto345

- a. Remuneración básica348

15.3. Carácter remunerativo349

15.4. Conceptos no remunerativos por exclusión legal.....352

- a. Gratificaciones extraordinarias u otros pagos ocasionales353
- b. Participación en las utilidades de la empresa356
- c. El costo o valor de las condiciones de trabajo357
- d. La canasta de Navidad o similares358
- e. El valor del transporte358
- f. La asignación o bonificación por educación359
- g. Asignación por cumpleaños y similares361
- h. Los bienes que la empresa otorgue a sus trabajadores362
- i. Montos otorgados para el cabal desempeño de la labor362
- j. Alimentación, condición de trabajo, prestación alimentaria y otros363

15.5. Conceptos no remunerativos por definición364

- a. Condición de trabajo364
- b. Incentivos para la constitución de una empresa365
- c. Indemnizaciones laborales366

 - c.1. Indemnización por despido injustificado366
 - c.2. Indemnización por vacaciones no gozadas366
 - c.3. Indemnización por enfermedad profesional366

d. Recargo al consumo.....	367
e. Gastos de naturaleza asistencial	368
15.6. Reducción o descuento de remuneraciones.....	368
a. Excepción a la regla.....	376
15.7. Homologación de remuneraciones	377
15.8. Reintegro de remuneraciones.....	384
15.9. Remuneración mínima vital	386
a. Base legal	386
b. Evolución normativa.....	386
c. Concepto	387
d. Sector agrario.....	389
 <i>Capítulo 16</i>	
BENEFICIOS SOCIALES	391
16.1. Alcance.....	391
16.2. Jurisprudencia	391
16.3. Compensación por tiempo de servicio.....	392
a. Base legal	392
b. Concepto.....	392
c. Sujetos excluidos de la compensación por tiempo de servicio	393
d. Periodos computables	394
e. Remuneración computable	394
f. Pago de la compensación por tiempo de servicio.....	396
g. Compensación por tiempo de servicio trunca	396
h. Retención de la compensación por tiempo de servicio	397
i. Contexto de la pandemia de COVID-19	397
16.4. Gratificaciones legales.....	398
a. Base legal	398
b. Concepto.....	398
c. Requisitos para recibir gratificación.....	398
d. Remuneración computable.....	398

e. Periodo computable	399
f. Gratificación trunca.....	400
g. Incumplimiento del pago de gratificaciones	400
16.5. Participación de los trabajadores en las utilidades	400
a. Base legal	400
b. Concepto.....	401
c. Ámbito de aplicación	401
c.1. Sector petrolero	401
d. Procedimiento para el cálculo	402
e. Trabajadores cesados.....	403
f. Plazo para el reparto de utilidades.....	404
g. Incumplimiento del pago de las utilidades	405
16.6. Asignación familiar.....	405
a. Base legal	405
b. Concepto.....	405
c. Cálculo del pago	406
d. La asignación puede extenderse después de los dieciocho años	408
e. El pago de la asignación familiar durante las vacaciones	409
f. El pago de asignación para hijo que se reintegra a estudios.....	409
g. En entidades públicas, la asignación es solo para el personal del Decreto Legislativo 728	410
h. Excepciones de descuento en la asignación familiar.....	410
i. Responsabilidad del trabajador	410
16.7. Bonificación extraordinaria.....	411
a. Base legal	411
b. Concepto.....	412
c. Naturaleza jurídica.....	412
16.8. Seguro vida ley	412
a. Base legal	412
b. Introducción.....	412

c. Concepto	412
d. Beneficiarios del seguro vida ley	413
e. Caso de invalidez permanente	413
f. Responsabilidad del empleador	413
g. Trabajadores cesados	414
16.9. Otros conceptos	414
a. Bonificaciones en el sector público	414

Capítulo 17

REMUNERACIÓN INTEGRAL ANUAL	417
17.1. Base legal	417
17.2. Antecedentes	417
17.3. Concepto	417
17.4. Formalidad	418

Capítulo 18

PRESCRIPCIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES	421
18.1. Base legal	421
18.2. Concepto	421
18.3. Derechos laborales	421
18.4. Reposición en el empleo	423
a. Despido incausado y fraudulento	423
b. Despido nulo, arbitrario y por actos de hostilidad	424
18.5. Indemnización por daños y perjuicios	425

Capítulo 19

TRIBUTOS Y APORTES LABORALES	427
19.1. Seguro complementario de trabajo de riesgo	427
a. Base legal	427
b. Concepto	427
c. Entidades empleadoras obligadas	427
d. Centro de trabajo	428

CONTENIDO

e. Remuneración asegurable.....	428
f. Riesgos excluidos del seguro complementario de trabajo de riesgo	429
g. Incumplimiento de la entidad empleadora	429
h. Prestaciones económicas	429
h.1. Pensión de sobrevivencia	429
h.2. Pensiones de invalidez	429
h.3. Gastos de sepelio	430
i. Prestaciones de salud.....	430
j. Enfermedades profesionales	430
19.2. Regímenes previsionales: AFP/ONP.....	431
a. Base legal	431
b. Precedente Anicama Hernández.....	431
c. Determinación de los aportes previsionales	431
d. Sistema nacional de pensiones	433
d.1. Obligados a efectuar el pago	433
d.2. Incumplimiento de los pagos.....	433
d.3. Formalidades.....	434
d.4. Descuentos del aporte	434
d.5. Contenido esencial del derecho a la pensión.....	434
e. Sistema privado de pensiones	435
e.1. Obligados a efectuar el pago	436
e.2. Incumplimiento de pago.....	436
e.3. Precedente vinculante sobre desafiliación a la AFP	437
e.4. Prescripción	438
19.3. Aportes al Seguro Social de Salud (EsSalud)	439
a. Base legal	439
b. Concepto.....	439
c. Resoluciones del Tribunal Fiscal vinculadas al aporte de EsSalud.....	439
d. Sector agrario.....	440
e. Subsidios laborales	440

e.1. Fallecimiento	440
e.1.1. Profesores de la carrera pública magisterial	442
e.1.2. Convivientes	442
e.2. Accidentes de trabajo	443
e.3. Maternidad y casos especiales.....	445
f. COVID-19	445
19.4. Impuesto a la renta de quinta categoría.....	446
a. Base legal	446
b. Concepto.....	446
c. Sujetos obligados.....	446
d. Conceptos sujetos a la renta de quinta categoría	446
d.1. Definición de remuneración.....	447
d.2. Impuesto a la renta asumido.....	447
d.3. <i>Stock options</i>	448
d.4. Maestrías, posgrados y otros	448
d.5. Importes ordenados a pagar por mandato judicial	448
d.6. Asignación extraordinaria y otros.....	449
d.7. Intereses por remuneraciones devengadas y otros.....	449
d.8. Asignación por desempeño y otros	449
d.9. Dotación de combustible, chofer y mayordomo del trabajador.....	450
d.10. Gastos por traslado.....	450
d.11. Arrendamiento, casa, consumo de cable, energía eléctrica.....	450
d.12. Condición de trabajo.....	450
d.13. Reconocimiento de vínculo laboral.....	451
d.14. Futbolistas profesionales.....	451
d.15. Suma para constitución de empresa y sumas para uniformes.....	451
d.16. Retención de impuesto y AFP por pago ordenado en sentencia	452
d.17. Rentas de quinta categoría de socios	452
d.18. Rentas de cuarta-quinta categoría.....	452
d.19. Trabajadores que perciben renta de quinta y cuarta categoría.....	453

CONTENIDO

e. Inafectaciones del impuesto de quinta categoría453

 e.1. Suma para constituir empresa no requiere programa
 de autoempleo453

 e.2. Suma para constitución de empresa como gratificación
 extraordinaria.....453

 e.3. Suma para constitución de empresa está inafecta al impuesto
 a la renta de quinta categoría.....454

 e.4. Indemnización por daños y perjuicios inafecta al impuesto
 a la renta de quinta categoría.....454

 e.5. Subsidios por fallecimiento y gastos de sepelio454

 e.6. Devolución de descuentos y otros455

 e.7. Combustible.....455

 e.8. Recargo al consumo.....455

Capítulo 20

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR457

20.1. Reglamento interno de trabajo457

 a. Base legal457

 b. Concepto.....457

 c. Aprobación457

 d. Entrega.....457

 e. Disposiciones del reglamento interno del trabajo458

 e.1. Un trabajador no puede omitir las obligaciones del reglamento.....458

 e.2. Normas del reglamento interno deben ser acordes a ley.....458

 e.3. Sanción por no implementar jabón líquido.....458

 e.4. Análisis del reglamento interno que faculta el acceso a cuentas de correo .459

 f. Régimen público459

 f.1. El reglamento interno solo puede incluir faltas leves459

 f.2. Suspensión por ingreso de bebidas alcohólicas460

 f.3. Procedimiento administrativo debe contemplar faltas de la Ley 30057460

 g. Derechos y obligaciones del trabajador.....461

 g.1. Se verifica si un trabajador de aerolínea puede transportar **laptop**.....461

g.2. Procede el despido, aunque en el reglamento califique como falta leve	462
g.3. Distracción circunstancial no impide una sanción	462
20.2. Seguridad y salud en el trabajo	463
a. Base legal	463
b. Concepto.....	463
b.1. Trabajador de confianza puede elegir miembros del comité de seguridad y salud en el trabajo.....	464
b.2. Alcance de las funciones de supervisor de seguridad y salud.....	464
c. Principios.....	464
c.1. Principio de prevención	464
c.1.1. El empleador debe indemnizar si no previene los riesgos	464
c.1.2. Sanción a la empresa por no implementar señales de seguridad.....	464
c.1.3. Accidentes fuera del centro de trabajo	465
c.1.4. La obligación de entregar uniforme	466
c.1.5. El deber de acreditar causalidad entre daño e incumplimiento patronal.....	466
c.1.6. La imprudencia del trabajador no exime al empleador de su deber de prevención	467
c.1.7. La supervisión constante por parte del empleador como parte del deber de prevención	468
c.1.8. La responsabilidad objetiva del empleador ante accidentes de trabajo.....	470
c.1.9. Multa por no tener primeros auxilios y estándares de salud.....	472
c.1.10. El empleador debe verificar que los equipos funcionen correctamente.....	472
c.1.11. Sanción al empleador por permitir uso de objeto malgrado	472
c.1.12. Obligatoriedad del registro de accidentes de trabajo	473
c.1.13. La matriz de peligros debe contar con todos los puestos de trabajo	473
c.1.14. La capacitación es obligatoria, aun con negligencia del trabajador.....	474

CONTENIDO

c.1.15. Obligación de examen médico de salida a trabajador que lo solicita.....	474
c.1.16. La inapropiada asignación de roles genera riesgo disergonómico	474
c.2. Principio de responsabilidad	475
c.2.1. Responsabilidad objetiva del empleador	475
c.3. Principio de cooperación	475
c.4. Principio de información y capacitación	476
c.4.1. Diferencia entre inducción y capacitación en seguridad y salud	476
c.4.2. El empleador debe asegurar capacitación de trabajador ausente.....	477
c.4.3. La obligatoriedad de las capacitaciones	477
c.4.4. La empresa principal responde por accidentes de subcontratista	478
c.4.5. Las capacitaciones deben incluir aspectos teóricos y prácticos.....	478
c.4.6. Las capacitaciones deben constar por escrito.....	479
c.4.7. El contenido de las capacitaciones	479
c.4.8. No resulta razonable realizar todas las capacitaciones en un día.....	480
c.4.9. Las capacitaciones deben realizarse dentro de la jornada	480
c.4.10. Entregar libro sobre seguridad no es capacitación	480
c.4.11. Las capacitaciones deben tener una duración razonable	481
c.4.12. Las capacitaciones deben realizarse sobre todos los riesgos del puesto	481
c.4.13. Las capacitaciones deben realizarse incluso si el personal tiene experiencia.....	481
c.4.14. El trabajador reincorporado debe recibir una nueva inducción.....	482
c.4.15. Es posible realizar capacitaciones retroactivas.....	482
c.4.16. Las declaraciones de un trabajador acreditan que hubo capacitación	482

c.5. Principio de gestión integral.....	483
c.5.1. Diócesis obligadas a seguridad y salud	483
c.5.2. La empresa es responsable de contratar seguro desde el primer día	484
c.6. Principio de atención integral de salud.....	484
c.6.1. No puede negarse traslado por salud, incluso si no hay plazas.....	484
c.7. Principio de consulta y participación	485
c.8. Principio de primacía de la realidad	485
c.9. Principio de protección.....	485
20.3. Accidentes de trabajo.....	485
a. Concepto	485
a.1. Definición y causas de accidentes de trabajo	485
a.2. El monto de indemnización muestra la valoración de la vida humana.....	486
b. Clasificación de los accidentes de trabajo	486
b.1. Accidente leve.....	486
b.2. Accidente incapacitante.....	486
b.2.1. Incapacidad permanente distinta de incapacidad no temporal.....	487
b.2.2. Licencia por incapacidad temporal en el sector educación	487
b.2.3. Cálculo de indemnización por invalidez permanente	488
b.3. Accidente mortal	488
b.3.1. Infarto en horario laboral constituye accidente laboral	488
b.3.2. Elementos que configuran un accidente laboral.....	489
b.3.3. Asalto al centro de trabajo califica como accidente laboral.....	489
b.3.4. La responsabilidad del empleador requiere demostrar nexo causal	490
b.3.5. El empleador debe brindar sillas para que los trabajadores descansen	493
b.3.6. La negligencia de un trabajador no lo exonera de responsabilidad.....	493
b.3.7. El empleador es responsable por incumplir deber preventivo.....	494
b.3.8. El empleador debe brindar el traslado del trabajador	495

CONTENIDO

c.	Procesos para identificar los peligros en el centro laboral	496
c.1.	El empleador debe controlar presencia de ácaros	496
c.2.	No colocar señalización en un lugar de riesgo constituye causal de sanción.....	496
c.3.	No precisar riesgos específicos del puesto es objeto de sanción	496
d.	Responsabilidad solidaria.....	497
d.1.	El empleador puede exigir a terceros normas preventivas	497
d.2.	La empresa principal brinda seguridad en caso de subcontratación.....	497
d.3.	El empleador es responsable de accidente aun en carretera de terceros	498
d.4.	La empresa principal debe coordinar seguridad con empresas terceras.....	498
e.	Registro de accidentes	498
e.1.	Registro de accidentes de trabajo debe encontrarse actualizado	498
e.2.	Accidente de trabajo de postulante debe ser incluido en el registro.....	499
f.	Falta de orden y limpieza puede atentar contra la seguridad y salud	500
20.4.	Enfermedad profesional.....	500
a.	Registro de exámenes médicos ocupacionales	500
a.1.	Neumoconiosis y otras son enfermedades profesionales.....	500
a.2.	Analizar contexto para verificar si constituye enfermedad profesional.....	501
a.3.	Sanción por no contar con monitoreo de agentes psicosociales.....	501
a.4.	La obligación de contar con el registro de enfermedades ocupacionales.....	501
a.5.	El monto de indemnización disminuye por negligencia del trabajador	502
a.6.	Las empresas deben contar con exámenes médicos ocupacionales, aun que no haya enfermos	502
a.7.	Información mínima de los registros	503
b.	Acreditación de las enfermedades profesionales.....	503
b.1.	El examen médico puede sustentar enfermedad profesional.....	503

b.2. Es necesario demostrar vínculo entre daño y agente causal.....	504
b.3. La copia legalizada de certificado acredita invalidez	504
b.4. El certificado médico no requiere sello de clínica para su validez.....	505
b.5. Presentar certificados de incapacidad falsos justifican destitución.....	505
b.6. La evaluación privada puede acreditar enfermedad profesional	505
b.7. El nexa causal no se quiebra por la negligencia del trabajador.....	506
b.8. El informe médico se incorpora al registro de exámenes médicos.....	506
b.9. Existe responsabilidad objetiva del empleador ante accidentes	507
c. Pensión por enfermedad profesional.....	508
c.1. La lumbalgia no califica como enfermedad profesional	508
c.2. Un auxiliar de enfermería puede calificar como trabajador minero.....	508
c.3. La enfermedad profesional de neumoconiosis genera pensión de invalidez.....	508
c.4. La falta de contrato de seguro no impide la renta vitalicia	509
c.5. Una persona viuda puede gozar pensión de invalidez	509
d. Indemnización por enfermedad profesional	509
d.1. Corresponde daño moral por enfermedad profesional.....	509
d.2. Procedencia de la indemnización por enfermedad profesional.....	510
d.3. El empleador es responsable de mantener condiciones saludables	511
20.5. Obligaciones del empleador durante la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19.....	511
a. Base legal	511
a.1. Ley que amplía las medidas de protección laboral para mujeres gestantes y madres lactantes en casos de emergencia nacional sanitaria (Ley 31051)	511
a.2. Decreto de Urgencia 029-2020 (Artículo 25.- Modificación de turnos y horarios de trabajo)	511
a.3. Decreto Supremo 010-2020-TR que establece medidas excepcionales en el sector privado para prevenir la propagación del COVID-19 a través del trabajo remoto	512
a.4. Resolución Ministerial 1275-2021-MINSA que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control con riesgo o exposición al COVID-19	512

CONTENIDO

a.5. Decreto Legislativo 1468 que establece las disposiciones de prevención y protección para personas con discapacidad ante el estado de emergencia sanitaria	512
a.6. Decreto Legislativo 1499	512
a.7. Otras normativas	513
b. Horas compensadas	514
b.1. Las horas compensables no generan sobretiempo.....	514
c. Medidas preventivas.....	515
c.1. Las empresas de intermediación deben contar con sistema de seguridad.....	515
c.2. Derecho al descanso médico en caso de diagnóstico positivo.....	515
c.3. Pacientes asintomáticos que se reincorporan tras alta epidemiológica.....	516
c.4. Para realizar trabajo presencial el trabajador debía estar vacunado	516
c.5. La entidad debía considerar la situación del trabajador para el trabajo remoto	516
c.6. Retorno al trabajo posaislamiento social obligatorio.....	517
c.7. La responsabilidad del empleador ante el uso de mascarilla	517
c.8. Las jefaturas debían determinar modalidad de trabajo.....	518
c.9. El empleador determina la modalidad de trabajo	518
c.10. Sanción por incumplimiento de pago de feriado	518
20.6. Discapacidad en el ámbito laboral	519
a. Base legal	519
b. Introducción.....	519
c. Concepto	520
c.1. Alcance de igualdad de trato y prohibición de discriminación.....	520
c.2. Ajustes razonables	520
c.3. Traslado injustificado de trabajador con discapacidad.....	520
c.4. Cuota de empleo para personas con discapacidad.....	521
c.5. Ámbito privado	521
c.5.1. Debe incluirse a personas con discapacidad en convocatorias.....	521

c.5.2. Las personas discapacitadas requieren estar inscritas en registro nacional	522
c.5.3. El riesgo del puesto laboral no es causa de exclusión	522
c.5.4. La ausencia de postulantes no es causa de exclusión.....	523
c.6. Ámbito público	523
c.6.1. Las personas con discapacidad deben recibir bonificaciones en concursos públicos.....	523
c.6.2. Casos de empate en puntuación de concurso público	524
c.6.3. Adquisición de discapacidad durante el empleo	524
20.7. Igualdad salarial.....	525
a. Base legal	525
b. Introducción.....	525
c. Concepto	526
c.1. Igualdad de oportunidades versus igualdad de trato	526
c.2. Es obligatorio contar con el cuadro de categorías y funciones.....	526
c.3. Discriminación salarial.....	527
c.4. Discriminación en oferta de empleo.....	529
20.8. Hostigamiento sexual	531
a. Base legal	531
b. Introducción.....	531
c. Concepto	532
d. Enfoques teóricos	532
d.1. Enfoque de género	532
d.2. Enfoque de interculturalidad.....	533
d.3. Enfoque de interseccionalidad.....	533
d.4. Enfoque centrado en la víctima	533
d.5. Enfoque intergeneracional.....	534
d.6. Enfoque de discapacidad	534
d.7. Enfoque de derechos humanos	534
e. Ámbitos de aplicación	534
f. Hostigamiento sexual laboral.....	535

f.1. La declaración del agraviado puede desvirtuar la presunción de inocencia.....	536
f.2. Servir manifiesta si es posible sancionar locadores por hostigamiento.....	537
f.3. Falta por acoso moral	537
f.4. Destitución por hostigamiento aún durante funciones	538
f.4.1. ¿Conducta de naturaleza sexual o conducta sexista?.....	538
f.4.2. Los comentarios sobre el físico de una trabajadora califican como hostigamiento	538
f.4.3. Las capturas de pantalla de WhatsApp pueden acreditar hostigamiento	539
f.4.4. Procede la reposición si no se acredita el hostigamiento.....	539
g. Prevención de casos de hostigamiento sexual y acoso.....	540
h. Proceso de investigación y sanción contra el hostigamiento.....	540
h.1. Posibilidad de investigación si la víctima ya no trabaja en la empresa	540
h.2. Posibilidad de rotación del investigado por hostigamiento.....	541
h.3. Obligación de iniciar el procedimiento de investigación	541
i. Valoración de la declaración de la víctima y victimario.....	542
i.1. Caso del victimario.....	542
i.2. Caso de la víctima	542
j. Medios probatorios.....	542
j.1. Uso del polígrafo	542
j.2. Validez de los testigos de referencia.....	543
k. Atención médica y psicológica a la víctima.....	543
l. Medidas para la protección de la víctima.....	544
m. Posibilidad de acudir a otras instancias	544
n. Decreto Legislativo 1410 que incorpora delitos de acoso al Código Penal.....	545
20.9. Trabajo remoto, teletrabajo y trabajo a domicilio.....	545
a. Trabajo remoto.....	545
a.1. Base legal	545
a.2. Alcance.....	546

CONTENIDO

a.3. Concepto.....	546
a.4. Elementos de trabajo	546
a.5. Obligaciones del empleador	546
a.5.1. Condiciones de trabajo durante trabajo remoto.....	547
a.6. Condiciones de trabajo	548
a.6.1. Lactancia durante el trabajo remoto	548
a.6.2. La lactancia es un derecho irrenunciable.....	549
a.6.3. Incumplimiento de deberes	549
a.6.4. La obligación de reportar durante el trabajo remoto	550
a.6.5. Sobre el control de asistencia durante el trabajo remoto.....	550
a.6.6. Incompatibilidad del trabajo remoto y el marcado de asistencia	550
a.6.7. En trabajo remoto se controla el cumplimiento de tareas.....	550
a.6.8. Los trabajadores remotos deben permanecer disponibles en jornada	551
a.6.9. Lugar de prestación de servicios.....	551
a.6.10. Jornadas reducidas.....	552
b. Teletrabajo	552
b.1. Base legal.....	552
b.2. Concepto	552
b.3. Régimen privado	553
b.3.1. Elementos del teletrabajo	553
b.4. Régimen público	553
b.4.1. Situaciones excepcionales	553
b.5. Condiciones de trabajo.....	553
b.6. Obligaciones del empleador.....	554
c. Desconexión digital.....	554
c.1. Base Legal.....	554
c.2. Definición	554
c.3. Alcance	554
c.3.1. La desconexión digital garantiza la seguridad y salud en el trabajo.....	555

c.4. Tiempo de desconexión	555
c.5. Tiempo de desconexión para sujetos excluidos de la jornada máxima	555
c.6. Sanciones por incumplimiento	555
d. Trabajo a domicilio	556
d.1. Base legal.....	556
d.2. Concepto	556
d.3. Remuneración.....	556
d.4. Beneficios sociales.....	556
 <i>Capítulo 21</i>	
INSPECCIÓN DE TRABAJO–SUNAFIL.....	557
21.1. Base legal.....	557
21.2. Concepto	557
21.3. Inspectores de trabajo.....	557
a. Ámbito de actuación	558
b. Facultades	559
b.1. Inspecciones al centro de trabajo y documentación relevante	559
b.2. Las sanciones se basan en la aplicación de la ley y el reglamento	559
b.3. No puede exigirse dejar el DNI para ingresar a un local.....	560
b.4. La imputación incorrecta genera la nulidad del acta.....	560
b.5. El acta de infracción no puede ser reabierta por omisión del inspector	561
b.6. La Sunafil puede solicitar documentos no detallados en la ley.....	561
b.7. Presentación extemporánea de información	562
b.8. Ingreso del inspector de trabajo	562
b.9. Obstrucción durante la inspección	563
b.10. Denegatoria de ingreso al inspector por riesgo	563
21.4. Comité de la Sunafil.....	564
a. Criterios del comité.....	564
a.1. Resolución de Superintendencia 110-2019-SUNAFIL.....	564
a.2. Resolución de Superintendencia 134-2019-SUNAFIL.....	565

a.3. Resolución de Superintendencia 154-2019-SUNAFIL.....	565
a.4. Resolución de Superintendencia 167-2019-SUNAFIL.....	566
a.5. Resolución de Superintendencia 174-2019-SUNAFIL.....	567
a.6. Resolución de Superintendencia 237-2019-SUNAFIL.....	567
a.7. Resolución de Superintendencia 305-2019-SUNAFIL.....	568
a.8. Resolución de Superintendencia 358-2019-SUNAFIL.....	568
a.9. Resolución de Superintendencia 016-2020-SUNAFIL.....	569
a.10. Resolución de Superintendencia 035-2021-SUNAFIL.....	569
21.5. Procedimiento inspectivo general	569
a. Plazos del procedimiento.....	569
a.1. Procedimiento durante la pandemia de COVID-19.....	570
a.2. La presencia de las partes durante el proceso	571
a.3. No es indispensable el inspector de trabajo en la actuación inspectiva.....	571
a.4. El cambio de criterio es válido, excepto en caso de precedente vinculante.....	571
a.5. Las empresas deben cumplir con supervisión permanente	572
a.6. El contenido de las actas de infracción se presume cierto	572
a.7. La calificación de infracción con sinónimos no vulnera tipicidad	573
21.6. Medidas inspectivas	573
a. Medidas de recomendación y asesoramiento técnico	573
b. Medidas de advertencia.....	573
c. Medidas de requerimiento.....	573
c.1. Medida de requerimiento subsanada	574
c.2. Notificaciones.....	574
c.3. Subsanación ordenada por medida de requerimiento	574
c.4. Grave situación económica justifica incumplimiento	575
c.5. Los problemas económicos no impiden cumplimiento de obligaciones	575
c.6. Incumplimiento de envío de información	576
c.7. El requerimiento es obligatorio, a pesar de renuncia del trabajador.....	577

CONTENIDO

c.8. No es obligatorio detallar la finalidad de los documentos.....	577
c.9. Omitir la presentación de información requerida puede ser justificado.....	577
c.10. Envío de diversos requerimientos no implica saturación.....	578
c.11. No vulneración del <i>non bis in idem</i>	578
c.12. El certificado médico no justifica la inasistencia a comparecencia.....	579
c.13. Eximente de acudir a comparecencia.....	579
c.14. Inasistencia a comparecencia genera multa.....	579
c.15. Es nula un acta de infracción por notificar en domicilio incorrecto.....	580
c.16. Un acta de infracción no es acto administrativo	580
c.17. Requisitos para notificación vía correo electrónico	581
c.18. Deficiencias en presentación de documentos digitales	581
c.19. Uso obligatorio de casilla electrónica.....	581
c.20. La Sunafil está obligada a enviar alertas de notificación	582
c.21. Derecho a resistirse a requerimiento.....	582
c.22. Incumplimiento de registrar contacto en casilla electrónica.....	583
c.23. Sanción por no presentar información	583
c.24. La subsanación no enerva incumplimiento de medida de requerimiento	584
c.25. Padecer de síntomas de COVID-19 no justifica inasistencia a comparecencia virtual.....	584
c.26. Requisitos de las medidas de requerimiento	585
d. Medida inspectiva de paralización o prohibición de trabajos	585
21.7. Infracciones laborales.....	585
a. Leves (artículo 23 del Reglamento de la LGIT)	585
b. Graves (artículo 24 del Reglamento de la LGIT).....	586
c. Muy graves (artículo 25 del Reglamento de la LGIT).....	586
c.1. Infracción muy grave por no garantizar refrigerio.....	586
c.2. Infracción muy grave por desnaturalización de contrato o fraude.....	587
c.3. La pandemia no elimina la existencia de la sanción	587
c.4. Registro de trabajadores en planillas.....	588

21.8. Infracciones más comunes	588
a. Relaciones laborales.....	588
a.1. Falta a la obligación pactada en convenio colectivo	588
a.2. Contratación bajo régimen incorrecto.....	589
a.3. Los trabajadores deben registrarse en los regímenes correspondientes	589
a.4. El cuaderno de ocurrencias no es similar al registro de asistencia.....	590
b. Labor inspectiva.....	590
b.1. Acreditación de la carta de poder en la comparecencia.....	590
b.2. Alertas de notificación electrónica y su validez	591
b.3. Cumplimiento tardío de medidas requeridas	592
b.4. Registro en la plantilla electrónica	592
c. Seguridad y salud en el trabajo	593
c.1. La falta de ambientes de trabajo	593
c.2. Falta de equipo de protección personal	593
c.3. La empresa principal responde por incumplimientos de contratista	594
c.4. Accidentes en el trabajo	594
c.5. Testimonio en ampliación de denuncia	596
c.6. El valor probatorio de la declaración de un trabajador en un informe inspectivo	596
c.7. Estructura lógica referente al incumplimiento de normativa.....	596
c.8. Sanción por riesgos ergonómicos	597
c.9. Contenido de exámenes médicos ocupacionales.....	598
d. Infracciones vinculadas a la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19	598
21.9. Criterios de graduación de las sanciones	598
a. Reducción de multas.....	600
a.1. Procede la reducción ante infracciones subsanables	600
a.2. Falta de determinación sobre la ocurrencia de infracciones.....	601
a.3. Aplicación de doble sanción ante medidas incumplidas	602
a.4. Un acuerdo posinspección entre las partes no anula las sanciones.....	602

a.5. Reducción durante la crisis sanitaria	603
b. Infracciones subsanables e insubsanables.....	603
b.1. No brindar capacitaciones es infracción subsanable	603
b.2. La subsanación antes de imputación de cargos elimina la sanción	603
b.3. La subsanación inducida no elimina la sanción.....	604
b.4. Infracciones insubsanables.....	604
b.5. Omitir registro de monitoreo de agentes físicos es insubsanable.....	604
b.6. Supuestos en que no procede medida de requerimiento.....	604
b.7. Ordenar jornada mayor al máximo legal es insubsanable	605
b.8. No contar con registro de asistencia es insubsanable	605
b.9. No pagar sobretasa por laborar en feriado es subsanable	605
c. Incremento de las multas.....	606

Capítulo 22

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	607
22.1. Base legal.....	607
22.2. Concepto	607
a. Fase instructora	607
a.1. Demora en la notificación del acta de infracción.....	608
a.2. La acumulación de procedimientos debe hacerse en fase instructora	609
a.3. Los descargos deben evaluarse, aunque sean extemporáneos.....	609
b. Fase sancionadora	610
b.1. La ampliación de plazo del procedimiento administrativo sancionador en primera instancia.....	610
22.3. Principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador.....	610
a. Principio del debido procedimiento	610
b. Principio de primacía de la realidad	613
c. Principio de licitud	614
d. Principio de legalidad	614
e. Principio de razonabilidad.....	615
f. Principio de tipicidad	616

g. Principio de irretroactividad.....	617
h. Concurso de infracciones.....	617
i. Continuación de infracciones	618
j. Principio de causalidad	618
k. Principio de culpabilidad	618
l. <i>Non bis in idem</i>	618
22.4. Plazo de caducidad y prescripción del proceso administrativo sancionador	619
22.5. Recursos impugnatorios	621
a. Recurso de apelación	621
b. Recurso de revisión	622
c. Recurso de reconsideración	622
d. La queja como alternativa para la subsanación	623
22.6. Tribunal de Fiscalización Laboral.....	623
a. La no aplicación de criterios normativos no invalida el procedimiento administrativo sancionador.....	624
b. Debe identificarse relación entre infracción y accidente.....	625
c. Acuerdos de la Sala Plena	626
22.7. Suspensión de las actuaciones de la Sunafil	630
a. La sanción impuesta por la Sunafil no supone una intromisión al Poder Judicial.....	631
b. La responsabilidad al empleador frente a la Sunafil.....	633
c. El pronunciamiento de la Sunafil ante asuntos del Poder Judicial	634

Capítulo 23

POTESTAD DISCIPLINARIA DEL EMPLEADOR	635
23.1. Base legal.....	635
23.2. Concepto	635
23.3. Sanciones durante el vínculo laboral.....	635
23.4. Principios aplicables en la imposición de sanciones.....	636
a. Derecho a la defensa	636
b. Principio de inmediatez	638

c. Principio de seguridad jurídica	638
d. Principio de razonabilidad	639
e. Principio de igualdad	640
23.5. Tipos de sanciones.....	640
a. Amonestación	640
b. Suspensión.....	642
b.1. Sanción de suspensión por no asistir a una capacitación	642
b.2. Uso indebido de los bienes de la entidad empleadora.....	642
b.3. Incumplimiento de las funciones laborales.....	643
b.4. Estado de embriaguez.....	647
b.5. Faltas injustificadas.....	647
b.6. Certificados falsos.....	650
b.7. Agresiones físicas o verbales en el centro laboral.....	651
b.8. Docentes	652
b.9. No presentar apelación oportunamente es sancionable	653
b.10. Debe precisarse hechos y normas aplicables en sanciones.....	653
b.11. Conflicto de intereses es sancionable.....	654
b.12. La subsanación de una falta no impide su sanción	654
b.13. Devolución extemporánea de bienes es sancionable	654
b.14. No precisar periodo de sanción no implica nulidad	655
b.15. La ausencia injustificada puede implicar amonestación y descuento.....	655
b.16. La sanción debe ser proporcional a la falta cometida.....	656
b.17. Servidores judiciales sancionados bajo la Ley 30057	656
b.18. Las sanciones deben quedar inscritas en el registro.....	656
b.19. Código de ética permite imputar sanciones	657
b.20. Sanción dejada sin efecto.....	657
c. Despido	657
c.1. Principios del despido.....	658
c.1.1. Legalidad.....	658

c.1.2. Tipicidad.....	658
c.1.3. Proporcionalidad.....	659
c.1.4. Eficacia de las sanciones	660
c.1.5. Plazos de prescripción	660
23.6. Graduación de gravedad de las faltas.....	661
a. La falta es grave si atenta contra deberes esenciales del contrato.....	661
b. Antigüedad, sanciones previas, entre otros	661
b.1. Mayor antigüedad implica mayor conocimiento de los procesos.....	661
b.1.1. Grave afectación a los intereses protegidos por el Estado	662
b.1.2. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	662
b.1.3. El grado de jerarquía y especialidad del servidor.....	662
b.1.4. Las circunstancias en que se comete la infracción	663
b.1.5. La concurrencia de varias faltas	664
b.1.6. Participación de uno o más servidores en la comisión de falta	664
b.1.7. La reincidencia en la comisión de la falta	664
b.1.8. La continuidad en la comisión de la falta	664
b.1.9. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	664
23.7. Notificación de las sanciones disciplinarias	665

Capítulo 24

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	667
24.1. Base legal.....	667
24.2. Concepto	667
24.3. Causales de extinción del contrato.....	667
a. El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural.....	668
b. La renuncia o retiro voluntario del trabajador	668
b.1. Actos de coacción.....	670
b.2. Incentivos para la renuncia	672
b.3. Sector público	673
b.4. Funcionarios públicos.....	675
c. La terminación de la obra o servicio y similares	676

CONTENIDO

c.1. El cumplimiento de la condición resolutoria.....	676
c.2. Vencimiento del plazo de los contratos.....	676
d. El mutuo disenso entre trabajador y empleador	677
d.1. Vicios en la voluntad: amenaza.....	679
d.2. Indemnización en caso de mutuo disenso	679
e. La invalidez absoluta y permanente.....	680
f. Jubilación	681
f.1. Sector público	683
g. El despido en los casos y formas permitidos por la ley.....	684
h. Terminación de relación laboral por causa objetiva	685
h.1. Caso fortuito o fuerza mayor.....	685
h.2. Motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.....	686
h.3. Disolución, liquidación y quiebra de la empresa.....	687
h.4. Reestructura patrimonial en un procedimiento concursal.....	688
h.5. Resoluciones de la dirección general sobre el cese colectivo.....	688
24.4. Desistimiento	692

Capítulo 25

EL DESPIDO DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN PERUANA.....	695
25.1. Base legal.....	695
25.2. Concepto	695
25.3. Tipos de despidos en el ordenamiento peruano.....	695
a. Despido justificado	696
a.1. Causas relacionadas a la capacidad del trabajador.....	696
a.1.1. Deficiencias físicas, intelectuales, entre otros	696
a.1.1.1. El informe médico no sustenta despido por incapacidad.....	696
a.1.1.2. El informe médico debe cumplir los requisitos legales	696
a.1.2. El rendimiento deficiente según lo establecido en la ley.....	697
a.1.3. La negativa del trabajador a someterse a examen.....	699

a.2. Causas relacionadas a la conducta del trabajador.....	700
a.2.1. La comisión de falta grave	700
a.2.1.1. El incumplimiento que supone quiebre de buena fe.....	701
a.2.1.2. Paralización intempestiva de las labores	705
a.2.1.3. La apropiación indebida de los bienes del empleador.....	706
a.2.1.4. Uso de información falsa	708
a.2.1.5. Embriaguez reiterada del trabajador.....	710
a.2.1.6. Actos de violencia y similares.....	712
a.2.1.7. El daño intencional a los bienes del empleador	715
a.2.1.8. El abandono de trabajo o la impuntualidad reiterada.....	716
a.2.1.9. El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador.....	719
a.2.2. La condena penal por delito doloso	720
a.2.3. La inhabilitación del trabajador	721
b. Despido nulo.....	722
b.1. Afiliación a un sindicato o participación en actividades sindicales.....	723
b.2. Ser candidato a representante de los trabajadores	729
b.3. Presentar una queja o participar en un proceso	730
b.4. Discriminación por razón de sexo, raza u otros	732
b.5. Embarazo, nacimiento y sus consecuencias o la lactancia	734
b.6. Cómputo del plazo.....	739
c. Despido arbitrario.....	739
c.1. Indemnización.....	743
c.2. Daño moral y lucro cesante	744
c.2.1. El cobro de indemnización impide solicitar reposición	747
d. Despido indirecto: actos de hostilidad	748
d.1. Falta de pago de remuneración	748
d.2. La reducción de categoría y remuneración	749
d.2.1. Reducción de categoría y remuneración que no es hostilidad	753
d.3. El traslado del trabajador a un lugar distinto de trabajo	756

d.4. Inobservancia de medidas de higiene y seguridad.....	760
d.5. Actos de discriminación por razón de sexo, raza u otros.....	761
d.6. Actos contra la moral y que afecten la dignidad del trabajador.....	762
d.6.1. Otros casos en los que no hay hostilidad	769
d.7. Negativa injustificada de ajustes razonables.....	771

Capítulo 26

DESPIDO VIOLATORIO DE DERECHOS CONSTITUCIONALES.....	773
26.1. Despido incausado	773
a. Plazo de caducidad.....	777
b. Pago de remuneraciones devengadas	779
c. Reposición	779
26.2. Despido fraudulento	783
a. Plazo de caducidad.....	785
b. Supuestos de despido fraudulento.....	785
c. Supuestos que no califican como despido fraudulento.....	791
26.3. Otros despidos violatorios de derechos constitucionales.....	794

Capítulo 27

DESTITUCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.....	797
27.1. Proselitismo político	797
27.2. Documentos falsos	798
27.3. Posibilidad de sancionar por hechos de contenido penal	798
27.4. Principio de tipicidad	799
27.5. Libar en el centro de labores	799
27.6. Sustento de viáticos con comprobantes falsos	799
27.7. Destitución por comentarios en Facebook.....	800
27.8. Peritaje de parte.....	800
27.9. Faltamiento de palabra	800
27.10. Sustracción de bienes de la institución.....	801
27.11. Trabajador sentenciado por colusión.....	801

CONTENIDO

27.12. <i>Non bis in idem</i>	802
27.13. Documentación falsa para acceder al empleo	802
27.14. Denuncia a superiores por medios de comunicación.....	803
27.15. Envío de mensajes de contenido sexual o videos	803
27.16. Para sancionar, la participación del imputado debe ser fehaciente	804
27.17. Tipicidad de la sanción	804
27.18. Las responsabilidades penales, civiles y otras son independientes	804
27.19. Las prebendas son causal de destitución.....	805
27.20. Procede destitución, aunque la denuncia sea archivada en la Fiscalía.....	805
27.21. Destitución automática en caso de condena penal	806
27.22. La rehabilitación no implica reincorporarse al puesto de trabajo	806
27.23. La destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación	807
27.24. Para sancionar, es necesaria la presencia del elemento subjetivo.....	808
27.25. Procede suspensión por solicitar obra sin sustento	808
27.26. Nulidad por error de la notificación	809
27.27. Destitución por cobro por servicios	809
27.28. Destitución por acumulación de tardanzas	810
27.29. No es nulo un informe oral si el trabajador estuvo disponible.....	810
27.30. La declaración de un menor es válida en caso de hostigamiento.....	810
27.31. Error en la tipificación de la sanción genera su nulidad.....	811
27.32. Es posible destituir por hostigamiento sin condena judicial	811
27.33. La destitución debe encontrarse debidamente sustentada.....	811
27.34. Definición sobre inasistencia injustificada y otros	812
27.35. Anulación de destitución no supone pago de devengados	812
27.36. Plazos en el procedimiento administrativo disciplinario	812
a. Prescripción	812
b. Caducidad	813
c. Prórroga.....	813
27.37. Medidas cautelares en el sector público.....	813

Capítulo 28

PROCEDIMIENTO DE DESPIDO	815
28.1. Base legal.....	815
28.2. Procedimiento	815
a. Emplazamiento del trabajador.....	815
b. Derecho de defensa.....	816
c. Carta de despido	817
28.3. Principio y derechos involucrados.....	818
a. Principio de inmediatez.....	818
28.4. Plazos en el procedimiento	819
a. Vulneración del principio de inmediatez	819
b. Plazo del procedimiento de despido	820
c. Plazos para investigación, justificación y materialización de despido.....	821

Capítulo 29

INDEMNIZACIONES LABORALES.....	823
29.1. Base legal.....	823
29.2. Concepto	823
29.3. Tipos de indemnización laboral	823
a. Por despido arbitrario.....	823
a.1. Personal de confianza y dirección	824
a.2. Pago de la indemnización	825
a.3. Efectos del pago.....	826
b. Daños y perjuicios	828
b.1. La responsabilidad del trabajador ante el incumplimiento de funciones	830
b.2. Eficacia restitutoria.....	830
b.3. Plazo para demandar por daños y perjuicios	830
b.4. Definición de nexo causal.....	831
c. Daños y perjuicios por accidente de trabajo	831
c.1. Mutuo disenso.....	833

c.2. Cálculo del monto de la indemnización.....	833
d. Daños y perjuicios por enfermedad profesional.....	834
e. Daño moral	834
e.1. Menoscabo de la salud de los trabajadores.....	836
e.2. Cálculo del monto de indemnización por daño moral.....	836
e.3. Reposición.....	837
e.4. Tipo de daño moral: perjuicio fisiológico	837
e.5. Despido arbitrario	838
f. Lucro cesante.....	838
f.1. Incumplimiento de requisitos para indemnización por lucro cesante	839
f.2. Elementos del lucro cesante.....	840
f.3. Cálculo para el monto de lucro cesante	841
g. Daño emergente	842
h. Daño punitivo.....	842
i. Daño provocado por el COVID-19.....	844

Capítulo 30

GRUPO DE EMPRESAS.....	845
30.1. Base legal.....	845
30.2. Definición.....	845
30.3. Responsabilidad solidaria.....	845
30.4. Pago solidario de los beneficios sociales.....	846
30.5. Principio de continuidad.....	846
a. Un trabajador puede ser transferido de empresa sin su consentimiento.....	846
b. Aspectos a tomar en consideración para la responsabilidad solidaria.....	846

Capítulo 31

DEDUCCIÓN CORPORATIVA DE GASTOS DE PERSONAL	849
31.1. Base legal.....	849
31.2. Concepto	849
31.3. Principios que regulan la deducibilidad de los gastos de personal.....	851

CONTENIDO

a. Causalidad	851
b. Razonabilidad.....	852
c. Normalidad	852
d. Devengo.....	853
e. Generalidad	853
31.4. Gastos de personal deducibles.....	854
a. Literal j) del artículo 37 de la LIR	854
b. Literal k) del artículo 37 de la LIR.....	855
c. Literal l) del artículo 37 de la LIR	855
c.1. Gratificaciones extraordinarias	856
c.2. Participación voluntaria en las utilidades.....	858
c.3. AFP asumida	859
c.4. Pagos al cese.....	860
c.5. Seguro de vida de los trabajadores.....	861
c.6. Entrega de canastas o aguinaldos.....	862
c.7. Otros conceptos deducibles	863
c.7.1. Gastos de hospedaje y alimentación para potencial trabajador	863
c.7.2. Pasajes aéreos para trabajador	863
c.7.3. Prendas de vestir, medicina y colchón.....	863
c.7.4. Panetones.....	863
c.7.5. Menú	863
c.7.6. Registro en planilla.....	864
c.7.7. Indemnización por vacaciones no gozadas	864
c.7.8. Gimnasio	864
c.8. Condición de trabajo.....	864
c.8.1. Movilidad en efectivo	864
c.8.2. Teléfonos.....	865
c.8.3. Membresías	865
c.8.4. Vivienda.....	865

c.8.5. Seguridad particular para directivos de la empresa en sus domicilios	865
c.8.6. Seguro contra accidentes	866
d. Literal II) del artículo 37 de la LIR	866
d.1. Asignación por educación.....	866
d.2 Servicios de salud	867
d.3. Gastos recreativos.....	868
e. Literal n) del artículo 37 de la LIR	869
f. Literal ñ) del artículo 37 de la LIR.....	870
g. Literal q) del artículo 37 de la LIR.....	870
h. Literal r) del artículo 37 de la LIR	871
i. Literal v) del artículo 37 de la LIR.....	872
j. Diferenciación entre el literal l) y el literal v) del artículo 37 de la LIR.....	873
j.1. Acreditación del pago para deducir participación en utilidades.....	873
k. Literal z) del artículo 37 de la LIR	875
l. Literal a.1) del artículo 37 de la LIR	876
m. Literal a.2) del artículo 37 de la LIR.....	877

INTRODUCCIÓN

El análisis de un problema legal implica, además de conocer los hechos, definir con claridad cuáles son las normas que aplican al caso, ya sea la Constitución, tratados, leyes, reglamentos, entre otros. Para tener una visión integral de dicho problema legal, también es importante conocer la interpretación de los operadores jurídicos de tales normas, pues, de ese modo, se conocen los alcances reales de los preceptos legales, con la precisión de a qué situaciones aplican y a cuáles no.

A partir de ello, hemos construido un manual laboral, cuyo fin es recopilar, analizar, extraer o resumir las interpretaciones de las autoridades laborales de las diversas normas e instituciones del derecho laboral privado, y unir, en un solo documento, los precedentes administrativos y judiciales que pueden ser relevantes en un mismo tópico, lo que facilita su comprensión y consulta. A manera de ejemplo, para determinar la responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo o para verificar cuándo se considera desnaturalizado un contrato a plazo fijo, tanto la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) como la Corte Suprema han establecido precedentes sobre dichas materias, por lo que es relevante conocer los precedentes de tales instituciones en un mismo acápite.

Para este efecto, se han seleccionado las sentencias o resoluciones más relevantes en cada materia de derecho laboral privado, desde enero del 2015 hasta el 31 de diciembre del 2023, aunque, en varios casos, se analizan resoluciones de periodos anteriores, debido a que constituyen un precedente relevante en la materia. Una vez seleccionadas, se resume o transcribe el criterio más relevante; luego, se integra a la sección del manual que le corresponde.

En todas las secciones, se han incluido los informes de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir) y su tribunal (TSC), pues, si bien es un órgano del sector

público, este también analiza el régimen privado, por ejemplo, en casos de hostigamiento, realiza apreciaciones relevantes en la materia, por lo que es de interés conocer su criterio. Asimismo, se han incluido secciones específicas de la regulación laboral en el sector público, útiles para la negociación colectiva, el régimen disciplinario, entre otros.

Un manual de precedentes legales, como el presente libro, es un documento que busca sistematizar la interpretación de las diversas normas vigentes, usando como criterio la forma en que se desarrolla una relación laboral, desde la contratación hasta la desvinculación, incluyendo en cada tema los precedentes judiciales o administrativos que resulten pertinentes.

En el primer capítulo, se abarcan los precedentes sobre principios laborales, incluyendo el principio de primacía de realidad, *in dubio pro operario*, condición más beneficiosa, continuidad laboral, entre otros. Asimismo, en el segundo capítulo, se incluyen precedentes sobre diferenciación entre el régimen laboral público y el privado, además de ciertos regímenes especiales, tales como profesores, personal médico, operarios municipales, entre otros.

En los siguientes capítulos, se agregan los precedentes de materias como contratación a plazo indeterminado, fijo o *part time*, lo que indica que estamos frente a una relación laboral y no civil; de intermediación y tercerización laboral, incluyendo los precedentes sobre la constitucionalidad de las últimas modificaciones; de las facultades de dirección y *ius variandi* de un empleador, tales como cambio en el lugar, categoría u horario de trabajo, y del uso indebido del mismo, como la reducción de remuneraciones; de jornada de trabajo, horario, vacaciones o descansos remunerados; de grupo de empresas; sindicalización; huelga; hostigamiento; seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

Asimismo, se analizan los precedentes respecto a los conceptos no remunerativos y su afectación para los tributos y aportes que gravan a la remuneración, tales como el Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud), las administradoras de fondos de pensión (AFP) y la Oficina de Normalización Previsional (ONP), y el impuesto a la renta de quinta categoría. Además, se analizan precedentes en torno a beneficios al cese, despido, cese colectivo; indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, entre otros. También se han incluido precedentes de la Dirección General de Trabajo, para casos de cese colectivo y huelga.

En la parte final del documento, se ha incluido el tema de la deducibilidad de gastos de personal, que es necesario conocer, pues un incumplimiento en las reglas tributarias para la deducibilidad de gastos de personal del impuesto a la renta corporativo puede generar que, por ejemplo, una gratificación extraordinaria sea no deducible, para lo cual se tenga que pagar un impuesto del 30 % del monto no deducible e incrementar así el gasto, aunque laboralmente sea un costo con baja carga fiscal.

El manual está dirigido a jueces, abogados, profesores de derecho, operadores de recursos humanos y, en general, a quienes tengan interés en conocer los precedentes más relevantes en materia laboral.

Finalmente, quisiera expresar mi especial agradecimiento al doctor Miguel Canessa, por su ayuda en la publicación de este manual, y a las personas que colaboraron con la preparación del documento, señores Antonio Luyo, Katerine Damiano, Katherine Campos y Marfel Gálvez, cuyo apoyo ha sido fundamental para la concreción de este proyecto.

Lima, 10 de marzo del 2024