

2021

# SEMANARIO LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Repaso jurisprudencial

- Criterios para determinar el carácter remunerativo de una bonificación y otros ingresos..... 3
- Deberes del trabajador y quebrantamiento de la buena fe..... 4

## Informativos

- Día de la lucha contra el hostigamiento sexual laboral..... 5
- Tratamiento de la víctima de hostigamiento sexual..... 6
- Lo que debes saber de la asignación familiar desde la legislación de la jurisprudencia..... 8
- Ley que otorga permiso por lactancia materna..... 10
- Se reanudan los plazos procesales en las ciudades con nivel de alerta extremo 11
- Se prorroga Estado de emergencia nacional hasta el 31 de marzo de 2021..... 12

# CRITERIOS PARA DETERMINAR EL CARÁCTER REMUNERATIVO DE UNA BONIFICACIÓN Y OTROS INGRESOS



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

En la Casación Laboral N° 7281-2017 Lima (emitida el 24/04/18), la Corte Suprema estableció criterios para definir el carácter remunerativo de las bonificaciones y otros ingresos.

En aquella oportunidad, precisó que los elementos de la remuneración son los siguientes:

- Carácter retributivo y oneroso.
- Carácter de no gratuidad o liberalidad (suma graciosa).
- Carácter de ingreso personal, o sea, que ingresen al patrimonio del trabajador.

A partir de ahí consideró que el pago efectuado en dinero o en especie, cual sea su denominación, tiene carácter remunerativo cuando se presentan las siguientes condiciones:

- Que el pago se realice como contraprestación por los servicios prestados.
- Que sea percibido en forma regular.
- Que sea de libre disposición del trabajador.

En el caso concreto, consideró que las denominadas “bonificación por productividad gerencial” y “bonificación extraordinaria por productividad sindical” constituían remuneraciones computables para todo beneficio social, porque: (i) Tenían carácter contraprestativo, (ii) se pagaban de forma continua y permanente (de manera mensual), y (iii) eran de libre disposición de los trabajadores.

Es importante que estos criterios sean tomados en consideración por las diversas organizaciones al momento gestionar sus compensaciones pues una errónea calificación de un supuesto concepto no remunerativo, generará contingencias para la empresa a nivel administrativo y judicial por no haberse considerado en el cómputo de los beneficios sociales, aportaciones y contribuciones.

# DEBERES DEL TRABAJADOR Y QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE



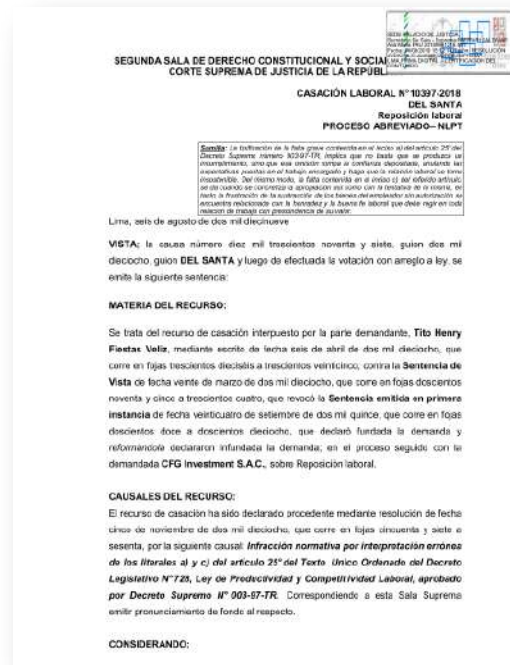
**Irma Pacheco**  
Abogada asociada

En la Casación Laboral N° 10937-2018 Del Santa (6 de agosto de 2019), la Corte Suprema ha ratificado que las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo, no se limitan a las establecidas en el contrato escrito (funciones o deberes taxativos), sino también de aquellos deberes esenciales del trabajador, como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (deberes implícitos).

Asimismo, precisó que, para la configuración de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, vinculada al incumplimiento de las obligaciones de trabajo, es preciso que se “rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible”. En este escenario, lo relevante para su configuración es el quebrantamiento de la buena fe, y no necesariamente el perjuicio al empleador.

Finalmente, ratificó que el despido fraudulento no

se configura cuando los hechos son ciertos, evidentes y aceptados por el trabajador demandante.



# 27 DE FEBRERO: DÍA DE LA LUCHA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Mediante la Resolución Ministerial N° 041-2018-TR, se declaró el 27 de febrero como el Día de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, a fin de cumplir con las obligaciones de la Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Recuerda que toda empresa no solo tiene la obligación de garantizar la investigación y sanción del hostigamiento sexual, a través de sus órganos competentes, sino de adoptar medidas adecuadas de prevención.



Para ello, nuestra legislación ha establecido que es obligación de los empleadores:

1. Contar con un comité de prevención y sanción frente al hostigamiento sexual (para empresas con 20 o más trabajadores), o un delegado que haga sus veces (para empresas con menos de 20 trabajadores).
2. Adoptar políticas para la prevención y sanción del hostigamiento sexual (si se cuentan con 20 trabajadores o más).

3. Difundir los canales de denuncias y quejas a los trabajadores.
4. Poner a disposición de los trabajadores, los formatos de queja o denuncia, y la información básica sobre el procedimiento.
5. Realizar evaluaciones anuales para identificar situaciones de hostigamiento sexual o los riesgos que estos sucedan.
6. Realizar una capacitación al inicio de la relación laboral.
7. Realizar una capacitación especializada para el personal de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, el Comité, y demás involucrados en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual (no es obligatorio para micro y pequeñas empresas).



# TRATAMIENTO DE LA VÍCTIMA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

## CANALES DE ATENCIÓN MÉDICA Y PSICOLÓGICA

En el plazo de 1 día hábil de presentada la denuncia, el empleador debe poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente.

- De no contar con dichos servicios, deriva a la víctima a aquellos servicios públicos o privados de salud a los que esta puede acudir.
- Si la víctima lo autoriza, el informe que se emite como resultado de la atención es incorporado al procedimiento y considerado como medio probatorio.



## MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El empleador debe conceder estas medidas a través de su oficina de Recursos Humanos (o quien haga sus veces), ya sea de oficio o a pedido de

parte, y en el plazo máximo de 3 días hábiles desde que se presentó la denuncia. Entre estas:

- (i) Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- (ii) Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- (iii) Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- (iv) Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.
- (v) Otras medidas que busquen proteger y asegurar el bienestar de la víctima.



Es posible dictar medidas de protección a favor de los/as testigos, siempre que resulten estrictamente necesarias para garantizar su colaboración con la investigación.

A pedido o ampliar la medida adoptada de acuerdo a la circunstancia de cada caso, con la debida motivación y garantizando que la medida sea razonable, proporcional y beneficiosa para la presunta víctima.

Las medidas se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento.

En el acto que pone final el procedimiento, es posible adoptar medidas temporales a favor de la víctima.

cuestionamientos a su conducta o su vida personal, confrontaciones con el presunto hostigador, entre otros.

Asimismo, quien recibe la queja debe abstenerse de incurrir en cualquier acto que, directa o indirectamente, disuada a la víctima de presentar una queja y de continuar con el procedimiento.



## PROHIBICIÓN DE LA REVICTIMIZACIÓN

Durante las investigaciones no se puede exponer a la presunta víctima a situaciones de revictimización, tales como: la declaración reiterativa de los hechos,

# LO QUE DEBES SABER DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR DESDE LA LEGISLACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA

## ¿QUÉ ES LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?

La asignación familiar es un beneficio social que gozan los trabajadores que se encuentran regulados por el Decreto Legislativo Nro. 728, es decir, por el régimen de la actividad privada.

## ¿CUÁNTO ES EL VALOR DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR ACTUALMENTE?

El monto de la asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración mínima vital. Actualmente, este beneficio equivale a S/ 93.00 soles.

## ¿CUÁNDO SE DEBE ABONAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?

El pago de la asignación familiar será abonado al momento que se paga la remuneración mensual.

## LA ASIGNACIÓN FAMILIAR ¿SE DEBE CONSIDERAR COMO UN CONCEPTO REMUNERATIVO?

Sí, de manera que es computable para el cálculo de los beneficios sociales.

## ¿CUÁNDO TENGO DERECHO A PERCIBIR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?

En primer lugar, el trabajador percibe la asignación familiar cuando tiene hijos menores de edad, es decir, menores a 18 años. No obstante, si el trabajador acredita que su hijo sigue estudios superiores técnicos o universitarios, se extiende hasta 6 años posteriores.

## EN CASO TENGA MÁS DE DOS HIJOS, ¿PERCIBO LA ASIGNACIÓN FAMILIAR POR CADA HIJO?

No, el pago de la asignación familiar es únicamente el 10% de la remuneración.



## **EN CASO LABORE PARA DOS EMPRESAS, ¿ME CORRESPONDERÍA EL PAGO EN AMBAS EMPRESAS?**

Si, el trabajador que labore en dos empresas distintas, tendrá el derecho percibir el pago de la asignación familiar en ambas empresas..

## **EN CASO AMBOS ESPOSOS LABOREN EN LA MISMA EMPRESA ¿LE CORRESPONDE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR PARA AMBOS?**

Si, el pago de la asignación familiar es independiente para cada persona.



## **EN CASO LA EMPRESA TENGA UN CONVENIO COLECTIVO ¿EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A RECIBIR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?**

Si el sindicato y la empresa han suscrito un convenio colectivo que reconoce un derecho equivalente a la asignación familiar que resulte más favorable, prevalecerá el contenido del convenio colectivo. No obstante, si el convenio colectivo no contiene pacto

alguno sobre la asignación familiar o derecho equivalente, entonces corresponderá el pago de acuerdo a la Ley aplicable. Este criterio fue expuesto en la Casación Laboral N° 2630-2009-Huaura.

## **SI EL TRABAJADOR TIENE TARDANZAS O FALTAS INJUSTIFICADAS ¿SE LE DEBE DESCONTAR EN LA ASIGNACIÓN FAMILIAR?**

No, el pago de la asignación familiar se realiza de manera íntegra, sin importar el número de días trabajados.

## **¿DESDE CUÁNDO EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A OTORGAR ESE DERECHO?**

De acuerdo al artículo 11° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, corresponde que el trabajador comunique al empleador, las circunstancias vinculadas a su carga familiar para la percepción del beneficio. Sin embargo, en la Casación Laboral Nro. 14443-2015-Junín y otras, la Corte Suprema señaló que la comunicación del trabajador es un requisito adicional establecido por el reglamento, que contraviene el principio de irrenunciabilidad de derechos, de manera que no podría supeditarse el pago del beneficio a la efectiva comunicación del trabajador..

# LEY N° 27240, LEY QUE OTORGA PERMISO POR LACTANCIA MATERNA

Al término del período postnatal, la madre trabajadora tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que sus hijo cumpla un año de edad.

En caso de parto múltiple, el permiso se extiende por una hora adicional.

- El permiso puede ser fraccionado en dos tiempos iguales y se otorga dentro de la jornada laboral.



- Este derecho no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio.



\* Mediante el artículo único de la Ley N° 27403, se dispone que la hora diaria de permiso por lactancia materna será considerada como hora laborada para todo efecto legal, incluyéndose el goce de remuneración.

- El empleador y la madre trabajadora podrán acordar el horario que se ejercerá el permiso por licencia de maternidad.



# SE REANUDAN LOS PLAZOS PROCESALES EN LAS CIUDADES CON NIVEL DE ALERTA EXTREMO

Mediante la Resolución Administrativa N° 000023-2021-P-CE-PJ, del 28 de febrero de 2021, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la reanudación de los plazos procesales y administrativos desde el 1 de marzo de 2021, en los órganos jurisdiccionales y administrativos ubicados en las ciudades que se encontraban en nivel de alerta extremo.

En esa línea, en las ciudades con nivel de alerta extremo, la suspensión de los plazos procesales y administrativos operó desde el 1 al 28 de febrero de 2021.

Finalmente, a través de la citada Resolución se dispuso que, entre el 1 al 31 de marzo de 2021, todas las audiencias sean virtuales, salvo cuando no se cuente con las condiciones tecnológicas o de conectividad indispensables, en donde es posible realizar, de manera excepcional, las audiencias presenciales, con las medidas de bioseguridad necesarias.

- Haz click en el siguiente enlace para ver la Resolución Administrativa N° 000023-2021-P-CE-PJ

**Click aquí**



# SE PRORROGA ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL HASTA EL 31 DE MARZO DE 2021

A través del Decreto Supremo N° 036-2021-PCM, publicado el 27 de febrero de 2021 en el diario oficial El Peruano, se amplió el estado de emergencia nacional del 1 al 31 de marzo de 2021.

En la citada norma, se calificaron distintas ciudades en los niveles de alerta alto, muy alto y extremo, estableciéndose horarios diferenciados para la inmovilización social obligatoria de acuerdo a cada nivel. Igualmente, del 1 al 14 de marzo de 2021, se prohibió el uso del vehículos particulares en los mismos niveles.

En el caso de Lima Metropolitana, calificado con nivel de alerta extremo, la inmovilización social obligatoria ha sido decretada de lunes a sábado entre las 21:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente, y todo el día domingo.

No obstante, se ha establecido un listado de actividades en las que no aplica las disposiciones sobre la libertad de tránsito, resaltando, entre otros, los servicios de restaurante en la modalidad delivery (hasta las 23:00 horas), la continuidad de los servicios de gas, combustible, telecomunicaciones, actividades de construcción, incluyendo a concesionarios y contratistas.

- Haz click en el siguiente enlace para ver el Decreto Supremo N° 036-2021-PCM

[Click aquí](#)



# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



**Irma Pacheco**  
Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



**Ivan Casana**  
Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe



**Carolina Mendieta**  
Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



**Vladimir Carnero**  
Asistente legal

vcarnero@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)