Benites, Vargas Ugaz &

MAY 25

LABOUR LAW *Review*

Ricardo Wiesse Rebagliati

+51 615-9090 www.bvu.pe bvu@bvu.pe

Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: Madre trabajadora: Sunafil aclara diferencia entre permiso por lactancia y uso del lactario ____ 3

SUNAFIL: Empleadores que se retrasen en pago de CTS deben considerar intereses ____ 3

SUNAFIL: Más de 26 mil empresas deben responder sobre su Comité de Intervención o delegado frente al Hostigamiento Sexual Laboral ____ 4

Proyectos normativos presentados durante el mes de mayo de 2025 ____ 5

Norma relevante

Publican la Ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE ____ 6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La eventual insolvencia del empleador genera la necesidad de buscar al real empleador o determinar la existencia de un grupo de empresas con vinculación económica para asegurar el pago solidario de las remuneraciones y beneficios sociales ____ 8

La reducción de remuneración es válida si tiene carácter excepcional y razonable, y no ha sido objeto de cuestionamiento por parte del trabajador, a pesar de la inexistencia de acuerdos escritos ____ 8

La Corte Suprema emite Doctrina Jurisprudencial de carácter vinculante sobre las normas que regulan la representatividad y el ámbito de aplicación de los convenios colectivos por rama de actividad o gremio ____ 9

La Corte Suprema emite Doctrina Jurisprudencial de carácter vinculante sobre las normas que regulan el ámbito de aplicación de los convenios colectivos ____ 10

Resolución relevante emitida por el Tribunal De Fiscalización Laboral

Las medidas inspectivas deben ser claras, precisas y materialmente ejecutables, y deben permitir conocer de manera inequívoca las acciones que debe realizar el obligado para enmendar la infracción detectada ____ 11

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: Madre trabajadora: Sunafil aclara diferencia entre permiso por lactancia y uso del lactario

El 10 de mayo de 2025, a través de una nota de prensa emitida en el marco del Día de la Madre, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) informó que existe una diferencia importante entre el permiso por lactancia materna y el uso del lactario, siendo derechos acumulativos que deben ser garantizados por los empleadores. Las diferencias destacadas por la SUNAFIL son las siguientes:

Permiso por lactancia	Uso del lactario institucional
Al reincorporarse al centro laboral luego del descanso postnatal, las madres trabajadoras tienen derecho a 1 hora diaria de permiso por lactancia para alimentar a su hijo hasta que cumpla 1 año de edad.	Las madres tienen derecho al uso del lactario institucional, que permite 1 hora diaria adicional para extraerse leche en un espacio privado y seguro en el centro de trabajo.
Es remunerado y se toma dentro del horario laboral, sea al inicio o al final. Se puede pactar con el empleador su fraccionamiento en 2 bloques iguales.	Es remunerado y puede distribuirse en bloques más pequeños, como 2 de 30 minutos o 3 de 20, bajo coordinación previa con el empleador.
En caso de partos múltiples, el permiso se amplía a 1 hora adicional por cada hijo.	

Finalmente, la entidad destaca la importancia de implementar lactarios en los centros de trabajo para aquellas empresas del sector público y privado que cuenten con 20 o más trabajadoras en edad fértil (15 y 49 años), los cuales deben contar con condiciones básicas de comodidad, privacidad, higiene, refrigeración, ergonomía, entre otros, a fin de permitir a las madres extraer y conservar su leche materna durante la jornada laboral.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Empleadores que se retrasen en pago de CTS deben considerar intereses

El 15 de mayo de 2025, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL advirtió a los empleadores que, de no depositar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) dentro del plazo establecido, quedarán obligados al pago de los intereses generados.

Al respecto, la entidad recuerda que la CTS es un derecho laboral que busca proteger al trabajador frente al cese laboral, y debe depositarse el 15 de mayo y noviembre de cada año en la entidad financiera elegida por el trabajador. Asimismo, la autoridad inspectiva precisó que se encuentra a disposición de la ciudadanía el aplicativo web "Calcula tu CTS" dentro de la "Calculadora Laboral" de la página institucional de la SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil) para facilitar el cálculo de este beneficio.

Además, la SUNAFIL destacó que, desde enero del 2024 hasta la fecha, se desarrollaron 517 acciones preventivas de orientación y asistencia técnica, informando sobre los derechos y obligaciones respecto de este beneficio social a 4,830 trabajadores y a 832 empleadores en todo el país. Finalmente, exhortó a los empleadores a cumplir con esta obligación en los plazos establecidos, a fin de evitar sanciones y proteger los derechos de sus trabajadores.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Más de 26 mil empresas deben responder sobre su Comité de Intervención o delegado frente al Hostigamiento Sexual Laboral

El 21 de mayo de 2025, a través de una nota, la SUNAFIL informó que unas 26,305 empresas han recibido cartas inductivas vía casilla electrónica, solicitándoles 3 documentos:

- El acta o documento que acredite la elección del delegado o instalación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS).
- La constancia de la capacitación inicial sobre hostigamiento sexual.
- El registro de la capacitación anual especializada.

Al respecto, la SUNAFIL indica que esta información debe ser enviada mediante la casilla electrónica de la SUNAFIL, pues es el único medio oficial electrónico para recibir comunicaciones.

Asimismo, la Autoridad Inspectiva recordó que las cartas inductivas no son medidas fiscalizadoras ni sancionadoras, sino acciones de la Sunafil que contribuyen a prevenir incumplimientos laborales por parte de los empleadores.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de mayo de 2025, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
Podemos Perú	11153/2024-CR	14/05/2025	Ley que establece la creación del Código Procesal Laboral
Podemos Perú	11165/2024-CR	14/05/2025	Ley que faculta el retiro de 4 UIT de los fondos de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	11169/2024-CR	14/05/2025	Ley que autoriza el retiro extraordinario y temporal de hasta 4 UIT de los fondos de las AFP a favor de las familias peruanas para su reactivación económica
Perú Libre	11174/2024-CR	14/05/2025	Ley que modifica el literal h) del artículo 8 y el literal g) del artículo 9 de la Ley de creación del Seguro Social de Salud (EsSalud), Ley 27056, con el fin de generar una operatividad descentralizada en mejorar la eficiencia de los servicios prestacionales de salud
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	11202/2024-CR	15/05/2025	Ley que autoriza el retiro extraordinario y voluntario de hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), de los fondos privados de pensiones (AFP) en el contexto de la coyuntura económica
Bloque Democrático Popular	11265/2024-CR	21/05/2025	Ley que faculta el retiro extraordinario de los fondos privados de pensiones
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	11274/2024-CR	22/05/2025	Ley que dispone el último retiro excepcional y voluntario de los fondos privados de pensiones hasta cuatro unidades impositivas tributarias
Somos Perú	11313/2024-CR	23/05/2025	Ley que modifica el decreto legislativo No. 688 para incluir a los hermanos mayores de edad con discapacidad para el trabajo como beneficiarios del Seguro de Vida Ley
Podemos Perú	11331/2024-CR	27/05/2025	Ley que autoriza el retiro extraordinario, hasta 4 UIT de los fondos de las AFP ante situaciones de vulnerabilidad económica
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11340/2024-CR	27/05/2025	Ley para la promoción eficiente y mejora de las condiciones laborales en la minería a pequeña escala
Podemos Perú	11347/2024-CR	28/05/2025	Ley que autoriza el retiro voluntario y excepcional de hasta 4 UIT de la compensación por tiempo de servicios de los profesores comprendidos en la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial

NORMA RELEVANTE

Durante el mes de mayo de 2025, se publicó la siguiente norma en materia laboral:

Publican la Ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE

El 27 de mayo de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Ley No. 32353, Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la Micro y Pequeña empresa – MYPE (LEY), que consolida un marco regulatorio relativo a la micro y pequeña empresa. A continuación, los aspectos laborales más relevantes de la norma:

Características de la MYPE	Las MYPE se clasifican según el monto anual de ventas: a. **Microempresa:** Ventas anuales hasta 150 unidades impositivas tributarias (UIT). b. **Pequeña empresa:** Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1,700 UIT.
Regulación de derechos y beneficios laborales	• La LEY regula los derechos y beneficios contenidos en los contratos laborales celebrados a partir de su entrada en vigencia. • Los contratos laborales de los trabajadores celebrados previamente a la entrada en vigencia de la LEY continúan rigiéndose bajo sus mismos términos, condiciones y leyes que rigieron su celebración. • El régimen laboral establecido en la LEY no aplica a los trabajadores que cesen luego de su entrada en vigencia y son contratados inmediatamente después por el mismo empleador, salvo después de 1 año del cese.
Régimen Laboral Especial	1. **Remuneración:** Sujetos a la Remuneración Mínima Vital (RMV). 2. **Jornada de trabajo:** Se aplican las reglas del régimen laboral común, salvo por aquellas jornadas que se desarrollen en horario nocturno, en cuyo caso no aplica la sobretasa del 35%. 3. **Descanso semanal obligatorio:** Se aplican las reglas del régimen laboral común. 4. **Vacaciones:** Mínimo 15 días calendario por cada año completo de servicios. 5. **Indemnización por despido injustificado:** Según la clasificación asciende a: • **Microempresa:** 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 90 remuneraciones diarias. • **Pequeña empresa:** 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios con un máximo de 120 remuneraciones diarias. • En ambos casos, las fracciones de año se abonan por dozavos. 6. Los trabajadores de la pequeña empresa tienen, además, derecho a los siguientes beneficios: SCTR, Seguro de Vida Ley, Derechos colectivos, Utilidades, media CTS y media Gratificación 7. **Indemnización especial por despido de trabajador para ser reemplazado:** Si un trabajador del régimen general es despedido para ser reemplazado por otro dentro del régimen especial, tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a 2 remuneraciones mensuales por cada año laborado.
Permanencia en el régimen laboral especial	• La empresa cuyo nivel de ventas promedio de 2 años consecutivos supera el límite establecido para clasificar como micro o pequeña, puede conservar por 3 años calendario el régimen laboral especial correspondiente. Luego de este periodo, la empresa pasa al régimen laboral que le corresponda. • Si las ventas se reducen por debajo del límite mencionado, la empresa podrá retornar a su régimen laboral originario.

Seguro social en salud	a. **Microempresa:** Los trabajadores son afiliados al régimen del SIS. b. **Pequeña empresa:** Los trabajadores son asegurados regulares de EsSalud.
Fiscalización laboral de la MYPE	• Los incumplimientos de las condiciones establecidas en la LEY dan lugar a que la MYPE y sus trabajadores queden excluidos del régimen especial y genera el cumplimiento del íntegro de los derechos contemplados en la legislación laboral y de las obligaciones administrativas conforme se hayan generado. • Deben establecerse inspecciones informativas para difundir la legislación establecida en la presente norma.
Reducción de multas	Las multas que se impongan por las infracciones que se detecten a las pequeñas empresas se reduce en un 50% y a las microempresas en un 70%

Finalmente, se difiere la vigencia de la LEY hasta la fecha de publicación de su reglamento, el mismo que deberá ser aprobado por el Poder Ejecutivo en un plazo máximo de 60 días desde la publicación de la LEY.

Podrá encontrar mayor información sobre la norma comentada en el siguiente enlace: LINK.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La posible insolvencia del empleador genera la necesidad de buscar al real empleador o determinar la existencia de un grupo de empresas con vinculación económica para asegurar el pago solidario de las remuneraciones y beneficios sociales

El 16 de mayo de 2025 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 10159-2022 Lima, mediante la cual, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) se pronunció sobre la necesidad de asegurar el pago de remuneraciones y beneficios sociales por la insolvencia del empleador, a través de la determinación de la existencia de un grupo económico con vinculación económica para disponer el pago solidario de dichos conceptos.

En este caso, un médico demandó la desnaturalización de los contratos civiles suscritos con una clínica privada y solicitó que se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, además del pago de una suma de dinero por conceptos de remuneraciones devengadas, beneficios sociales e indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, emplazó a otras 2 empresas vinculadas a fin de que respondan solidariamente por los adeudos laborales demandados, a razón de una presunta vinculación económica.

Al respecto, la Sala Suprema repara en la posible insolvencia de la clínica privada (empleador), por lo que estima necesaria la búsqueda del real empleador o la existencia de un grupo de empresas con vinculación económica para asegurar el pago solidario de los créditos laborales demandados. Así, a partir de los hechos esclarecidos en instancias previas, advierte que el demandante estuvo subordinado al grupo económico conformado por las 3 codemandadas, quienes se encuentran vinculadas económicamente y asumen diferentes rubros del funcionamiento integral del grupo económico, ya que sus servicios fueron direccionados, fiscalizados, gestionados y financiados por el grupo económico en conjunto.

En consecuencia, la 4° SDCyST concluye que es correcta la decisión de la Sala Superior al ordenar el pago de los beneficios económicos de manera solidaria, por lo que declaró infundado el recurso de casación interpuesto por las codemandadas.

La reducción de remuneración es válida si tiene carácter excepcional y razonable, y no ha sido objeto de cuestionamiento por parte del trabajador, a pesar de la inexistencia de acuerdos escritos

En la reciente Casación Laboral No. 33152-2022 Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) resolvió un caso en el que un ex trabajador demandó, entre otras cosas, el reintegro de remuneraciones y beneficios sociales, debido a que no se habría acreditado la existencia de un convenio o acuerdo que demuestre que las 2 reducciones de remuneraciones de las que había sido víctima fueron consensuadas.

Al respecto, la Sala Suprema sostiene que, para que sea válida una rebaja de remuneraciones sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores, se debe contar con los siguientes elementos:

(i) Que la reducción no vaya por debajo de la remuneración mínima vital, monto mínimo indisponible;
(ii) que dicha reducción responda a circunstancias objetivas; y,
(iii) que sea autorizada por el trabajador afectado en forma expresa.

En el caso en concreto, la 2° SDCyST advierte que las reducciones de las remuneraciones se sustentaron en contextos de crisis económica que atravesó el empleador, lo cual fue acreditado por la empresa. Asimismo, sobre la autorización del trabajador, la Sala Suprema infiere que el demandante aceptó la reducción en las remuneraciones, en la medida en que no cuestionó las rebajas pese a haber transcurrido 21 años desde la primera, 19 años desde la segunda y 4 años desde su cese.

Finalmente, sobre el último elemento analizado, la Sala Suprema añade que, si bien no obra documento suscrito por el demandante en el que autorice las reducciones en su remuneración, esto puede deberse al extenso tiempo transcurrido. Además, coincide con lo resuelto en instancias previas, en el extremo que existirían elementos de juicio suficientes para determinar que las partes habrían convenido las rebajas.

En consecuencia, la 2° SDCyST concluye que se encuentra justificada la reducción remunerativa del actor, pues tuvo carácter excepcional y razonable. Por ende, declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

La Corte Suprema emite Doctrina Jurisprudencial de carácter vinculante sobre las normas que regulan la representatividad y el ámbito de aplicación de los convenios colectivos por rama de actividad o gremio

A través de la Casación Laboral No. 35904-2022 Lima, la 2° SDCyST emitió Doctrina Jurisprudencial con carácter vinculante en un caso donde el demandante solicitó la actualización de sus remuneraciones, así como el pago de beneficios sociales devengados y que los mismos se mantengan vigentes durante su vínculo laboral, todo ello como consecuencia de los beneficios sindicales económicos que no pudo adquirir por encontrarse contratado fraudulentamente bajo un contrato administrativo de servicios.

Sobre el particular, la 2° SDCyST establece las siguientes interpretaciones normativas con calidad de Doctrina Jurisprudencial:

Representatividad sindical	1. La regla del "sistema de mayor representación" rige la representatividad de un sindicato, según la cual, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores en su ámbito (empresa, actividad, gremio, oficios, etc.) asume la representación del total de los mismos, estén o no sindicalizados. 2. Cuando varios sindicatos del mismo ámbito afilian a más de la mitad de los trabajadores, pueden unirse y ejercer juntos la representatividad del total de trabajadores de dicho ámbito. 3. Si ningún sindicato de un mismo ámbito afilia a la mayoría absoluta de trabajadores, cada sindicato representará solo a sus afiliados y puede pactar acuerdos en nombre de ellos que no son aplicables a terceros.
Ámbito de aplicación de los convenios colectivos por rama de actividad o gremio	1. Los convenios colectivos de rama de actividad o gremio tienen efectos generales en su ámbito cuando el sindicato representa a la mayoría absoluta de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio. 2. Si la organización sindical no representa a la mayoría absoluta de empresas y trabajadores, el convenio colectivo es eficaz solo para los afiliados a la organización u organizaciones sindicales minoritarias. 3. Cuando exista un nivel de negociación colectiva en determinada rama de actividad esta mantendrá su vigencia. 4. El convenio colectivo por rama de actividad o por gremio alcanza a los trabajadores comprendidos con independencia del empleador.

En el caso en concreto, la Sala Suprema considera que el hecho de que el trabajador laboró bajo contratos administrativos de servicios impidió que se pueda afiliar a un sindicato, por lo que, declarada la existencia de una relación laboral en el proceso judicial respectivo, corresponde otorgarle los beneficios pactados en los convenios colectivos. No obstante, la 2° SDCyST solamente validó el otorgamiento de aquellos beneficios que comprendían en su ámbito de aplicación a la organización sindical a la que se afilió el demandante cuando ejerció su derecho de sindicalización luego de su reposición.

Por tales consideraciones, declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la demandante.

La Corte Suprema emite Doctrina Jurisprudencial de carácter vinculante sobre las normas que regulan el ámbito de aplicación de los convenios colectivos

Mediante la Casación Laboral No. 50298-2022 Lima, la 2° SDCyST emitió Doctrina Jurisprudencial con carácter vinculante en un caso en el que el demandante requirió el pago de los beneficios económicos acordados en los convenios colectivos de los años 2009 y 2012 y el laudo arbitral del 2011, que benefician solo a los trabajadores afiliados a la organización sindical de la entidad (minoritaria). Dicha pretensión se sustenta en que, por responsabilidad del empleador, no pudo sindicalizarse y adquirir dichos beneficios, motivo por el cual, al haberse declarado judicialmente un vínculo laboral de carácter indeterminado, corresponde que le sean otorgados.

Al respecto, la 2° SDCyST establece las siguientes interpretaciones normativas con calidad de Doctrina Jurisprudencial:

Ámbito de aplicación de los convenios colectivos
1. La fuerza vinculante del convenio colectivo implica que las partes definen sus alcances, comprendiendo o excluyendo trabajadores. No es posible incluir en el convenio a aquellos excluidos por la ley, ni extender sus alcances a quienes no integran el sindicato. 2. Los efectos de los convenios colectivos celebrados por sindicatos mayoritarios alcanzan a todos los trabajadores (afiliados y no afiliados) de su ámbito. No es posible fijar exclusiones vía convenio colectivo. 3. Los efectos de convenios colectivos celebrados por sindicatos minoritarios solo pueden extenderse a sus afiliados y no pueden hacerse extensivos a quienes no los integran. 4. Si un trabajador no pudo afiliarse a un sindicato por no mantener una relación laboral formal, pero luego se reconoce judicialmente que en realidad existe un vínculo laboral, será acreedor de los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos, según las siguientes reglas: a. Trabajador con vínculo laboral vigente: Deberá decidir a qué organización sindical se afiliará para determinar los beneficios que le puedan corresponder. b. Trabajador sin vínculo laboral vigente durante la emisión del convenio colectivo o laudo: Se le reconocerán todos los beneficios pactados por la organización sindical de su elección. 5. Los trabajadores que ingresan a laborar luego de la celebración del convenio colectivo, les corresponden los beneficios derivados de dicho acuerdo desde su fecha de ingreso, sin efecto retroactivo al período en que no existió vínculo laboral.

En el caso en concreto, la 2° SDCyST advierte que los convenios colectivos y el laudo arbitral limitan su ámbito de aplicación a los trabajadores con vínculo laboral vigente y con afiliación a la organización sindical a la fecha de su respectiva celebración. Sin embargo, considera que estos requisitos no son exigibles a los trabajadores que han obtenido en la vía judicial el reconocimiento

de un vínculo laboral a plazo indeterminado por la desnaturalización de la relación civil existente, pues, es la conducta irregular de la entidad empleadora la que imposibilitó que el trabajador ejerciera su libertad de afiliarse a una organización sindical que considere pertinente.

Por tales consideraciones, declaró fundado en parte el recurso de casación interpuesto por la demandante y dispuso el otorgamiento de los beneficios de los convenios colectivos y laudo arbitral.

RESOLUCIÓN RELEVANTE EMITIDA POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Las medidas inspectivas deben ser claras, precisas y materialmente ejecutables, y deben permitir conocer de manera inequívoca las acciones que debe realizar el obligado para enmendar la infracción detectada

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), mediante la Resolución No. 0414-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, resolvió un recurso de revisión interpuesto respecto una multa impuesta a una empresa por la comisión de una infracción muy grave a la labor inspectiva, debido a que no habría cumplido con acreditar la entrega de Equipos de Protección Personal (EPP) a un total de 677 trabajadores.

La empresa inspeccionada alega en su recurso de revisión que el inspector emitió la medida de requerimiento sin considerar la situación laboral de los trabajadores involucrados, puesto que exigía la entrega de EPP a trabajadores sin vínculo laboral y con ausencias injustificadas prolongadas. Asimismo, afirma que el inspector no ha tenido en cuenta la realidad particular de las empresas del rubro agroindustrial, en el que las ausencias de trabajadores son frecuentes y numerosas.

Sobre el particular, el TFL sostiene que, para que la medida inspectiva de requerimiento sea válida, debe ser clara, precisa y materialmente ejecutable, de manera que permita al obligado conocer de manera inequívoca las acciones que debe realizar para enmendar la infracción detectada. Por lo que, cualquier ambigüedad o imposibilidad de cumplimiento compromete su validez.

En el caso en concreto, el Tribunal revisa la medida inspectiva de requerimiento extendida por el inspector comisionado y advierte que no realizó una adecuada individualización de los trabajadores afectados en el incumplimiento reprochado, dado que incluyó trabajadores que habrían cesado antes de la emisión de la medida en cuestión. Asimismo, estima que se trasladó una carga irracional a la empresa, al exigirle subsanar un incumplimiento respecto de situaciones que, por su naturaleza, resultan irreparables.

En tal virtud, el TFL concluye que no corresponde sancionar a la empresa por incumplir una medida de requerimiento inválida, declarando fundado el recurso de revisión.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución referida en el siguiente enlace: LINK.

Benites, Vargas Ugaz &

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo de Derecho Laboral

Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe

Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe

Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bvu.pe

María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bvu.pe

Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bvu.pe

Vanessa Verano
Asociada
vverano@bvu.pe

Dominick Vera
Asociado
dvera@bvu.pe

Natalia Peña
Asociada
npeña@bvu.pe

Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe

Sol Aragón
Asociada
saragon@bvu.pe