

2025

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- ¿Cómo puede el empleador promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?..... 3
- ¿Puede el empleador obligar a los trabajadores a hacer horas extras?..... 3
- Puede un trabajador negarse a usar las herramientas o materiales de trabajo?..... 4

Jurisprudencia laboral

- El contrato por servicio específico es válido si se sustenta en un proyecto temporal para un tercero..... 5
- La proporcionalidad de la sanción no se analiza en el despido fraudulento..... 5
- La existencia de un único vínculo laboral en un grupo empresarial no exige remuneración de cada empresa..... 6

Informativo

- ¿Cuál es el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo?..... 7
- Facultades del empleador en relación a la jornada y horario de trabajo..... 7
- ¿Qué implementos debe proporcionar el empleador en el teletrabajo?..... 8

Artículos y video

- Es posible sancionar a un trabajador por una conducta extralaboral..... 9
- Vacaciones: ¿Impuestas o negociadas?..... 9
- El derecho de defensa en el procedimiento de despido..... 9

¿Cómo puede el empleador promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad?



Ginneth Martínez
Abogada asociada

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad y su Reglamento y la Constitución Política del Perú, los empleadores del sector público y privado deben garantizar accesibilidad y oportunidades laborales en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad. El desafío es claro: más de 3.2 millones de personas presentan alguna discapacidad (Censo 2017), y la mayor concentración se encuentra en quienes tienen 60 años a más (41 %) y en el grupo de 30 a 59 años (34.8 %), según el Observatorio del CONADIS.

Para ello, los empleadores deben aplicar ajustes razonables en el puesto y el entorno de trabajo —como adaptar herramientas, flexibilizar horarios, facilitar el desplazamiento o incorporar tecnologías de apoyo— y asegurar procesos de selección accesibles.

Estas acciones contribuyen a eliminar barreras y se alinean con los objetivos de la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, orientada a garantizar el desarrollo de competencias en igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

Asimismo, cuando un trabajador retorna de una incapacidad temporal, el empleador debe evaluar sus nuevas restricciones, adecuar el puesto o considerar alternativas como la reubicación, priorizando la continuidad del vínculo laboral y evitando cualquier forma de discriminación.

¿Puede el empleador obligar a los trabajadores a hacer horas extras?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

El tiempo de trabajo que excede la jornada diaria o semanal se considera como trabajo en sobretiempo.

En nuestra legislación las horas extras son voluntarias: tanto en su otorgamiento (por el empleador) como en su realización (por el trabajador).

No obstante, en determinadas circunstancias, el empleador sí puede disponer la obligación de realizar horas extras, como cuando se produce un hecho fortuito o fuerza mayor que pone en riesgo a las personas, los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

Lógicamente, para que se genere esta obligación, el empleador debe justificar objetivamente la situación que motiva su aplicación.

¿Puede un trabajador negarse a usar las herramientas o materiales de trabajo?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

El literal b) del artículo 79 de la Ley N° 29783, ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que los trabajadores están obligados a usar adecuadamente “los instrumentos, materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva”, siempre que hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.

Esto significa que, si el empleador asigna una tarea que exige el uso de determinadas herramientas, pero no ha capacitado al trabajador sobre su manejo seguro y adecuado, este puede negarse válidamente a cumplir la orden, especialmente si la ejecución podría comprometer su seguridad o salud. En tal circunstancia, no corresponde aplicar una sanción disciplinaria, pues la obligación legal de uso no se generó válidamente.

La situación cambia cuando la empresa demuestra que sí brindó información y capacitación previa. En ese caso, la negativa del trabajador a utilizar las herramientas de trabajo se convierte en una resistencia irrazonable ante una instrucción legítima. Este comportamiento puede ser sancionado dentro del régimen disciplinario y, si es reiterado, incluso podría constituir causal de despido, conforme al inciso a) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR.

En conclusión, el trabajador está obligado a usar las herramientas o materiales asignados solo cuando el empleador ha cumplido con informarlo y capacitarlo adecuadamente. La capacitación es el elemento que valida la orden y define si una negativa constituye o no una falta disciplinaria.

El contrato por servicio específico es válido si se sustenta en un proyecto temporal para un tercero

Casación Laboral N.° 27932-2022 Lima

La Corte Suprema precisó que la causa objetiva en un contrato por servicio específico es válida cuando el empleador demuestra la existencia de un proyecto temporal, derivado de una obligación contractual frente a un tercero, cuya ejecución requiere incorporar personal especializado por un tiempo determinado.

En el caso analizado, la empresa acreditó —mediante contratos de servicios, órdenes de trabajo, adendas y planes de operación— que fue contratada por una minera para ejecutar servicios de perforación temporal. Esta documentación evidenció que el trabajador fue incorporado

específicamente para atender ese proyecto, que tenía un plazo definido y requería personal técnico acorde a las exigencias del cliente.

El contrato por servicio específico es válido cuando la empresa acredita un proyecto temporal y la necesidad real de incorporar personal para su ejecución.



[Leer aquí](#)

La proporcionalidad de la sanción no se analiza en el despido fraudulento

Casación Laboral N.° 28336-2023 Ayacucho

La Corte Suprema reiteró que, en los procesos de despido fraudulento, el análisis judicial no puede orientarse a cuestionar la proporcionalidad o razonabilidad de la sanción impuesta al trabajador. El examen se limita exclusivamente a verificar si los hechos atribuidos son falsos, inexistentes, no están debidamente tipificados o si existió vicio de voluntad al extinguirse el vínculo laboral. La proporcionalidad pertenece a la lógica del despido disciplinario, pero no constituye un elemento configurativo del despido fraudulento.

En el caso, aunque la Sala Superior reconoció que los hechos estaban acreditados y tipificados como faltas graves, ordenó la reposición del demandante por considerar que el despido era desproporcionado, atendiendo a los años de servicio y a un contexto de tensión institucional.

No obstante, la Corte Suprema corrigió este razonamiento precisando que, cuando los hechos existen y están tipificados, no corresponde desplazar el debate hacia la proporcionalidad de la sanción, pues ello desnaturaliza el concepto mismo de despido fraudulento.

Este criterio ratifica una línea jurisprudencial recogida en la Casación Laboral N.º 17160-2017-TACNA, la Casación Laboral N.º 8597-2023-LIMA y la Casación Laboral N.º 6795-2023-LIMA, entre otras.


[Leer aquí](#)

La existencia de un único vínculo laboral en un grupo empresarial no exige remuneración de cada empresa

Casación Laboral N.º 30438-2022 Lima

La Corte Suprema precisó que, cuando un trabajador es contratado para prestar servicios dentro de un grupo empresarial, la relación laboral se configura con el grupo en su conjunto, por lo que no es necesario que se identifique un contrato de trabajo con cada una de las empresas que lo integran.

En el caso analizado, la casa matriz formalizó la contratación a través de la filial de Chile, estableciendo contractualmente la posibilidad de asignarlo a otras funciones dentro del grupo.

En ejercicio de dicha facultad, la dirección regional para América Latina dispuso que el trabajador asumiera funciones como Gerente General en la filial de Perú, sin que ello suponga la existencia de un vínculo autónomo adicional.

La Corte Suprema, consideró que esta dinámica estaba prevista contractualmente y se enmarcaba en las políticas de dirección del grupo, lo que evidenció que la subordinación provenía de la casa matriz, considerando al grupo económico como un único empleador. En consecuencia, la

asignación de funciones entre filiales no fragmenta la relación laboral cuando la subordinación es ejercida por el órgano de dirección del grupo.

En consecuencia, la Corte Suprema confirmó que no correspondía el pago de remuneraciones y beneficios adicionales por las funciones ejercidas en la filial local.


[Leer aquí](#)

¿Cuál es el procedimiento para la modificación de jornadas, horarios y turnos de trabajo?



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

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

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



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



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



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

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

En caso la jornada establecida sea menor a 8 horas diarias o 48 horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional.

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

Facultades del empleador en relación a la jornada y horario de trabajo



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



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



3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo. En caso de prorratio de las horas de

trabajo, o de la aplicación de jornadas atípicas o acumulativas, estas no deben superar el promedio de 48 horas semanales.



4. Establecer turnos de trabajos fijos o rotativos.



5. Establecer y modificar horarios de trabajo.

¿Qué implementos debe proporcionar el empleador en el teletrabajo?

Equipos de *trabajo*



1. Proporcionado por el empleador.



2. Si el teletrabajador lo proporciona, el empleador debe compensarlo económicamente.



3. Se puede renunciar a la compensación.

Energía *eléctrica*



1. El empleador debe compensarlo económicamente, solo cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.



3. Se puede renunciar a la compensación.

Servicios de *internet*



1. Proporcionado por el empleador.



2. Si el teletrabajador lo proporciona, el empleador debe compensarlo económicamente, solo cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.



3. Se puede renunciar a la compensación.

Es posible sancionar a un trabajador por una conducta extralaboral

Nos explica nuestro abogado principal Alejandro Navarrete para el siguiente post:

[Leer aquí](#)



Vacaciones: ¿Impuestas o negociadas?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



El derecho de defensa en el procedimiento de despido

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado, nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Ginneth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



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