

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

- ¿Cuál es el contenido mínimo del Reglamento Interno de Trabajo?..... 3
- ¿Quiénes participan en la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)?..... 4

Jurisprudencia laboral

- La corte suprema refuerza la presunción de laboralidad en casos de contratación civil encubierta..... 5
- No procede el pago de daño moral frente a un despido arbitrario..... 6
- Aunque el empleador no presente el registro de asistencia, el trabajador debe demostrar la ejecución de horas extras..... 7

Informativo

- Derechos laborales de los trabajadores de la microempresa..... 8
- Derechos laborales de los trabajadores de la pequeña empresa..... 9
- Tratamiento legal de las Boletas de Pago..... 10

Artículos y video

- Consecuencias legales y laborales por lanzar insultos racistas o discriminatorios..... 11
- Cuatro obligaciones del empleador al recepcionar una denuncia de Hostigamiento Sexual..... 11
- ¿Cómo desarrollar un correcto procedimiento disciplinario?..... 11

¿Cuál es el contenido mínimo del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

El RIT es el documento que determina las condiciones en que empleadores y trabajadores deben cumplir sus prestaciones; y debe estar compuesto por las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales enunciadas en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 039-91-TR, entre las que se encuentran las normas sobre el ingreso y admisión de los trabajadores, la determinación de la jornada y horarios de trabajo, el control de asistencia, así como las reglas aplicables a permisos, licencias e inasistencias.

Adicionalmente, se debe incorporar al RIT las siguientes normas reglamentarias:

- **Normas sobre VIH y SIDA**, incluyendo como falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH-Positivo (artículo 13 de la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR)

- **La prohibición expresa de fumar en las instalaciones** y los mecanismos internos para denunciar a quienes estén fumando donde está prohibido (numeral 12.1 del Decreto Supremo N° 015-2008-SA).

- **Medidas orientadas a prevenir y sancionar la comisión de actos discriminatorios** hacia una persona afectada por tuberculosis (numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Supremo N° 021-2016-SA)

- Normas para la **prevención y sanción del hostigamiento sexual**, especificando los canales para la presentación de quejas o denuncias, procedimiento de investigación y sanción y los plazos de cada etapa (artículo 24 del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP)

- Normas sobre la implementación, mantenimiento, uso y acceso al servicio de lactario (artículo 20 del Decreto Supremo N° 023-2021-MIMP)

Asimismo, se recomienda que el RIT contenga un listado claro y detallado de las faltas que puedan ser sancionadas con amonestación o suspensión, del mismo modo, resulta fundamental que el RIT regule expresamente el procedimiento disciplinario aplicable para este tipo de sanciones, precisando las etapas, plazos y derechos de defensa del trabajador, conforme a los principios de razonabilidad y debido procedimiento establecidos en la normativa laboral vigente.

Es fundamental que todo centro de trabajo cuente con su propio RIT, ya que permite regular aspectos no previstos por la Ley. Su elaboración debe responder a las necesidades específicas de la empresa, evitando copiar modelos de otras organizaciones, para asegurar que las normas sean claras y adecuadas a sus funciones y realidad laboral.

El RIT debe ser entregado a los trabajadores debiendo constar el cargo de recepción de dicho documento.

¿Quiénes participan en la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (HSL)?



Ginnteh Martínez

Abogada asociada

De acuerdo con el artículo 49° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el D.S. N.º 005-2012-TR, aplicable supletoriamente conforme al artículo 27.4 del Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de Intervención frente al HSL no participa el personal que ocupa cargos de dirección ni de confianza, por lo que dichos trabajadores no pueden ser elegidos ni ejercer su derecho al voto.

En consecuencia, participan en la elección todos los trabajadores debidamente registrados en planilla que no desempeñan cargos de dirección ni de confianza, quienes ejercen su voto de manera libre, directa y secreta para elegir a sus representantes ante el Comité.

Por su parte, los representantes de la parte empleadora, designados conforme al artículo 48° del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el D.S. N.º 005-2012-TR, sí deben ser personal de dirección o de confianza, en atención a las funciones de representación institucional que les corresponden.

La corte suprema refuerza la presunción de laboralidad en casos de contratación civil encubierta

Casación Laboral N° 23067-2022 Arequipa

La Corte Suprema reafirmó que el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece una presunción iuris tantum de existencia de contrato laboral a plazo indeterminado en toda prestación personal, remunerada y subordinada, la cual solo puede ser desvirtuada con prueba suficiente e idónea por parte del empleador.

Una trabajadora demandó a una empresa solicitando el reconocimiento de vínculo laboral y reposición, alegando haber laborado como auxiliar administrativa bajo contratos civiles. Las instancias inferiores declararon infundada su demanda. Sin embargo, la Corte Suprema revocó dichas sentencias tras verificar múltiples elementos que demostraban subordinación real, tales como:

- Uso de sistemas internos exclusivos de trabajadores (SISCOM y SPRING).
- Elaboración de informes y documentos oficiales con sus iniciales.
- Constatación policial que recogió la afirmación del vigilante, quien precisó que la demandante trabajaba en las instalaciones de la empresa.
- Fotografías de la demandante realizando labores en las instalaciones de la demandada.
- Coordinaciones laborales mediante mensajes de WhatsApp.
- Ejecución de órdenes y depósitos a nombre de la empresa.

En los considerandos décimo y décimo primero, la Corte Suprema sostuvo que:

- Los medios probatorios acreditan la subordinación directa de la trabajadora respecto de la demandada.
- Al verificarse los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, remuneración y subordinación), se presume la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado.
- La invocación del vencimiento del contrato civil para extinguir la relación equivale a un despido incausado, lo que da derecho a la reposición de la trabajadora.

Antes de suscribir un contrato civil o de locación de servicios, es importante analizar cómo se desarrollará la prestación. Si en la práctica existe control, supervisión o integración al equipo de trabajo, la relación será considerada laboral, sin importar el nombre del contrato. Una revisión previa evita riesgos de desnaturalización, sanciones y reclamos judiciales.



[Leer aquí](#)

No procede el pago de daño moral frente a un despido arbitrario

Casación Laboral N° 5757-2023 Lima

A través de la Casación Laboral N° 5757-2023 Lima, la Corte Suprema estableció como doctrina jurisprudencial vinculante los criterios que delimitan el alcance de la reparación frente al despido arbitrario y las condiciones bajo las cuales podría reconocerse un daño moral adicional. A continuación, se detallan las principales reglas:

A continuación, se detallan las principales reglas:

1. Ante un despido nulo, incausado, fraudulento o arbitrario, que lesiona el derecho al trabajo, el actor puede solicitar la reposición o el pago de una indemnización por despido arbitrario.

2. La indemnización tarifada, prevista en el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, es la única reparación frente al daño sufrido. No procede el otorgamiento adicional de una indemnización daño moral por el mismo derecho conculcado.

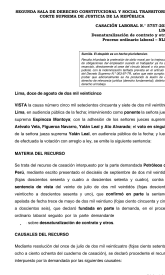
3. Excepcionalmente se puede reconocer un resarcimiento en la categoría de daño moral siempre y cuando lo alegue, y esté referido a la afectación de un derecho tutelado y de relevancia jurídica, distinto al derecho al trabajo, que constituya un derecho fundamental.

4. En ese supuesto, la carga de probarlo recae en el demandante, por medios de pruebas directos o indirectos; salvo cuando el derecho lesionado pertenece al grupo de los derechos inherentes a la personalidad, supuesto en donde basta con acreditar el evento dañoso y no el daño propiamente dicho.

5. Reconocida la indemnización tarifada por despido arbitrario a un trabajador, no corresponde, en ningún caso, concederle el concepto de lucro cesante.

6. En caso el trabajador accione judicialmente solicitando la reposición, solo podrá pretender, adicionalmente, una indemnización por daños y perjuicios, en la categoría de lucro cesante, salvo se trate de despido nulo, al que legalmente le corresponde remuneraciones devengadas.

7. En caso invoque el pago de un daño moral, deberá sujetarse a las reglas que sobre el mismo se describen precedentemente.



[Leer aquí](#)

Aunque el empleador no presente el registro de asistencia, el trabajador debe demostrar la ejecución de horas extras

Casación Laboral N.º 47875-2022 La Libertad

La Corte Suprema analizó un caso en el que el trabajador reclamaba el pago de horas extras, pero la empresa no presentó la totalidad de los registros de asistencia, a pesar del requerimiento del juzgado.

Los jueces supremos precisaron que, aunque el artículo 10-A del D.S. N.º 007-2002-TR dispone que el empleador debe registrar las horas extras mediante medios técnicos o manuales seguros y confiables, ello no exime al trabajador de acreditar, por otros medios, la efectiva prestación del sobretiempo.

En el caso analizado, aunque la demandada no presentó la totalidad de los registros de asistencia, existían elementos que demostraban una práctica reiterada de prolongación de la jornada, tales como:

- Boletas de pago con reconocimiento de horas extras.
- Compensaciones otorgadas en determinados periodos.
- Falta de cuestionamiento de la empresa frente a la valoración probatoria efectuada por las instancias de mérito.

Por ello, la Corte Suprema concluyó que el trabajador sí acreditó la realización de horas extras, aun sin probarlo en todos los periodos reclamados, pues los indicios razonables y objetivos bastaron para generar convicción sobre la prestación efectiva del sobretiempo.

De ahí que, si bien el empleador tiene la obligación de contar con registros confiables de asistencia, la sola omisión de presentarlos no implica que las horas extras se tengan por acreditadas. El trabajador debe sustentar su reclamo con indicios objetivos y coherentes que demuestren razonablemente la prestación de sobretiempo, incluso cuando estos no abarquen todo el periodo laborado.



[Leer aquí](#)

Derechos laborales de los trabajadores de la microempresa

Remuneración Mínima Vital	Sí	Seguro de vida	No
Jornada Máxima	8 horas diarias o 48 semanales	Utilidades	No
Descanso semanal remunerado	Sí	Indemnización por despido arbitrario	Sí. Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con el tope máximo de 90 remuneraciones diarias
Descanso remunerado en días feriados	Sí		
Descanso Vacacional	Sí. 15 días calendario, con posibilidad de reducción a 7 días		
Sobretasa por horario nocturno	No, cuando la labor se desarrolle habitualmente en horario nocturno		
CTS	No		
Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	No		
SCTR	No		



Derechos laborales de los trabajadores de la pequeña empresa

Remuneración Mínima Vital	Sí	Seguro de vida	Sí. A cargo del empleador
Jornada Máxima	8 horas diarias o 48 semanales	Utilidades	Sí
Descanso semanal remunerado	Sí	Indemnización por despido arbitrario	Sí. Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con el tope máximo de 120 remuneraciones diarias
Descanso remunerado en días feriados	Sí		
Descanso Vacacional	Sí. 15 días calendario, con posibilidad de reducción a 7 días		
Sobretasa por horario nocturno	Sí		
CTS	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias		
Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	Sí. Equivalente a ½ remuneración computable en cada oportunidad		
SCTR	Sí. A cargo del empleador		



Tratamiento legal de las Boletas de Pago

Información de las boletas de pago

Las boletas de pago contienen los mismos datos que figuran en las planillas.



Firma del empleador en las boletas de pago

- Cuando el empleador cuenta con menos de 100 trabajadores, la boleta de pago debe ser sellada y firmada por este o por su representante legal.
- Cuando el empleador cuenta con más de 100 trabajadores, puede aplicarse la firma digital, previo acuerdo con los trabajadores e inscripción en el registro de firmas a cargo del MTPE. Además, podría aplicar su firma electrónica, emitida conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681.

Formas de entregar al trabajador

- La boleta de pago debe ser entregada al trabajador a más tardar al tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.
- El empleador deberá permanecer con el duplicado de la boleta de pago.
- Si la entrega se realiza por medios físicos y el trabajador no sabe firmar, podrá imprimir su huella digital.
- Previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación (intranet, correo electrónico u otros de similar naturaleza). El medio empleado debe permitir dejar constancia de su emisión por parte del empleador y garantizarse su efectiva recepción por parte del trabajador.
- No se puede considerar que el empleador ha cumplido con entregar las boletas de pago cuando son enviadas por correo electrónico, sin que medie acuerdo previo con los trabajadores (Resolución N° 200-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 13 de agosto de 2021).
- La firma de la boleta por el trabajador es opcional.

Recuerda: No entregar las boletas de pago al trabajador en el plazo correspondiente, constituye una infracción leve.

Consecuencias legales y laborales por lanzar insultos racistas o discriminatorios

Como explica nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado en Diario Gestión:

[Leer aquí](#)



Cuatro obligaciones del empleador al recepcionar una denuncia de Hostigamiento Sexual

Nuestra abogada asociada Ginneth Martínez, nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



¿Cómo desarrollar un correcto procedimiento disciplinario?

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