

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

- ¿Se puede contratar vigilantes por locación de servicios?..... 3
- ¿Cuándo es válida una reducción de remuneraciones? Recomendaciones para evitar contingencias..... 4
- ¿El empleador puede solicitar una prueba de embarazo a las candidatas a un puesto de trabajo?..... 5
- ¿Los casos de hostigamiento sexual solo ocurren cuando hay un contrato de trabajo? 5

Jurisprudencia laboral

- Personal de dirección sí puede acceder a la indemnización vacacional si acredita que no controlaba el goce efectivo de su descanso..... 6
- Bonificación por productividad pagada periódicamente y sujeta a evaluación sí constituye remuneración..... 6
- Utilizar la computadora para almacenar fotos y documentos personales no es falta grave..... 7
- Fuero sindical: Corte Suprema refuerza límites al despido y traslado de dirigentes..... 7

Informativo

- SUNAFIL debe verificar y actuar frente a pruebas presentadas en segunda instancia.. 8

Artículos y video

- ¿Las trabajadoras víctimas de violencia tienen derecho a una licencia con goce de haber?..... 9
- ¿Sabías que el empleador debe contratar un Seguro de Vida Ley?..... 9
- ¿Qué sucede si el empleador no contrata el Seguro de Vida Ley?..... 9

¿Se puede contratar vigilantes por locación de servicios?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

En los casos en que se desarrollan labores continuas de vigilancia de los centros de labores, almacenes o locales de la empresa, no es posible.

Lo anterior debido a que la prestación de las labores de vigilancia demandan un constante estado de atención, cuidado y alerta por parte del personal, sin poseer la autonomía de decidir sobre qué bien o bienes determinados se va realizar la custodia y en qué horario realizar dicha actividad, de modo que en estos casos existe necesariamente subordinación.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, mediante la Casación N° 11330-2015-LAMBAYEQUE, indicó lo siguiente:

"Décimo: Que, a la prestación de las labores de vigilancia sin lapsos de inactividad, la doctrina ha optado por denominarla vigilancia superior y se basa en el hecho de que, en la realidad, existen algunos trabajadores vigilantes que para el cabal cumplimiento de sus obligaciones laborales (resguardo y seguridad), necesariamente, se encuentran en un constante y continuado estado de alerta y atención permanente, merced, entre otros factores, a la envergadura, dimensiones y ubicación geográfica del negocio custodiado, así como a su movimiento comercial, su importancia y posicionamiento empresarial o funcional, la fluctuación de personas, vehículos y bienes que ingresan y salen de la entidad resguardada y en general a todo hecho que aumenta el riesgo de sustrac-

ción, pérdida, manipulación de los bienes que se encuentran en el ámbito protegido por el custodio o vigilante".

Por tanto, cuando se va a contratar al personal de vigilancia corresponderá al empleador suscribir un contrato de trabajo.

Sin perjuicio de ello, el empleador también puede optar por contratar el servicio de vigilancia a través de una empresa de intermediación laboral, en tanto se trate de un servicio complementario. En ese supuesto, la empresa usuaria no debe ejercer control directo sobre el personal de vigilancia, debiendo respetarse los límites legales establecidos para la intermediación.

¿Cuándo es válida una reducción de remuneraciones? Recomendaciones para evitar contingencias



Martín Bravo

Abogado asociado

En el ordenamiento jurídico peruano, la reducción consensuada de remuneraciones está permitida por imperio de la Ley N° 9463, norma que, pese a su importante antigüedad, sigue plenamente vigente en el marco de las relaciones laborales.

No obstante, para que una reducción de sueldo opere con eficacia entre las partes del contrato de trabajo, y pueda ser eventualmente ratificada, por ejemplo, en sede jurisdiccional, el empleador debe observar determinadas condiciones a la hora de ejecutarla.

La primera de ellas es que la reducción de remuneraciones no puede ir por debajo de la remuneración mínima vital. Es decir, ninguna rebaja que suponga al trabajador un ingreso mensual menor a S/1,130.00 será válida.

De otro lado, se recomienda que la reducción del sueldo responda a circunstancias objetas acreditables, como sensibles déficits económicos de la empresa o paralizaciones del mercado a consecuencia de hechos externos (estados de emergencia, crisis sanitarias, etc.).

Finalmente, la Ley N° 9463 exige que toda reducción de remuneraciones emane de un acuerdo expresamente convenido con el trabajador, el cual debe celebrarse preferentemente por escrito.

Si bien existen casos, como el ventilado en la Casación N° 33152-2022 Lima en donde las rebajas de sueldo han sido ratificadas incluso sin la existencia de un convenio escrito, lo cierto es que, en ese caso específico, se logró determinar con base en los actos concluyentes del trabajador y de su conducta procesal, que en realidad sí existió un acuerdo, pero que este fue verbal.

No obstante, en ningún caso se recomienda celebrar un acuerdo verbal, pues expone a la empresa a serias contingencias que, en terreno procesal, no siempre se podrán sortear.

¿El empleador puede solicitar una prueba de embarazo a las candidatas a un puesto de trabajo?



Alejandro Navarrete
Abogado principal

No. Nuestra legislación establece que el potencial empleador no puede solicitar que las candidatas a un empleo se practiquen una prueba de embarazo.

No obstante, si es que el puesto de trabajo implica un riesgo para la salud de las mujeres gestantes o el feto, el potencial empleador deberá informar a las candidatas sobre dichos riesgos, a efectos que

ellas determinen, por su propia voluntad, efectuarse una prueba de embarazo. En este caso, el costo de la prueba es asumido por el potencial empleador.

Si la prueba es positiva, ello no puede afectar el resultado del proceso de selección.

Base legal: Artículo 4-A del reglamento de la Ley N° 26772, aprobado por Decreto Supremo N° 002-98-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

¿Los casos de hostigamiento sexual solo ocurren cuando hay un contrato de trabajo?



Gineth Martínez
Abogada asociada

No. El hostigamiento sexual no se limita a las relaciones laborales formales. También puede presentarse en otras relaciones de sujeción, es decir, en contextos donde existe jerarquía, dependencia o subordinación, incluso sin un vínculo laboral directo. Esto incluye modalidades formativas, la prestación de servicios bajo los alcances del Código Civil, programas de capacitación para el trabajo; entre otros, conforme al artículo 75° del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP).

Por tanto, ante una denuncia, el área de Recursos Humanos debe actuar de forma inmediata y realizar las siguientes acciones: i) aplicar medidas de protección, ii) conformar un comité ad hoc (integrado por dos personas de RRHH y una del área usuaria) e iii) iniciar una investigación rigurosa que permita determinar sanciones y establecer acciones preventivas.

En ese sentido, es importante que las organizaciones estén preparadas para prevenir, atender y sancionar este tipo de casos. No se trata solo de cumplir una obligación legal, sino de asumir un compromiso real para garantizar espacios seguros, libres de violencia y con respeto para todas las personas, sin importar el tipo de vínculo que tengan con la institución.

Personal de dirección sí puede acceder a la indemnización vacacional si acredita que no controlaba el goce efectivo de su descanso

Cas. Lab. 356-2023 Tacna

Un Gerente de Finanzas solicitó el pago de la indemnización vacacional, conforme a lo prescrito en el inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713.

A lo largo del proceso, la empresa sustentó que al demandante no le correspondía el pago de la indemnización vacacional por tener autonomía operativa y administrativa, siendo aplicable la excepción establecida en el artículo 24° del D.S. 012-92-TR.

No obstante, la Corte Suprema advirtió que era el

Jefe de Personal y el Administrador quienes comunicaban al demandante la oportunidad en que debía hacer uso de sus vacaciones. Por tanto, concluyó que el demandante no tenía autonomía para decidir libremente el disfrute de su descanso vacacional, configurándose así el supuesto que habilita el pago de la indemnización vacacional reclamada.

[Leer aquí](#)



Bonificación por productividad pagada periódicamente y sujeta a evaluación sí constituye remuneración

Cas. Lab. 28833-2022 Lima

Para que la gratificación extraordinaria no constituya remuneración conforme al inciso a) del artículo 19° del D.S. 001-97-TR, se deben cumplir con dos condiciones:

- Su pago debe ser extraordinaria u ocasional. En su defecto, cuando su pago es repetitivo, es decir, se otorga con periodicidad semanal, quincenal, mensual, bimestral, trimestral, semestral o anual, el pago no puede ser considerado como un extraordinario.
- Debe otorgarse a título de liberalidad. Ello impli-

ca que su pago no debe estar sujeto a la labor del trabajador o su desempeño.

En el caso concreto, la Corte Suprema determinó que la bonificación por productividad entregada durante 15 años de manera semestral o anual no puede considerarse extraordinaria, debido a su periodicidad constante. Asimismo, al estar sujeta a la evaluación del desempeño del trabajador, se descartó que haya sido otorgada a título de liberalidad. En consecuencia, al no cumplirse ninguna de las condiciones previstas en el inciso a) del artículo 19° del D.S. 001-97-TR, dicha bonificación califica como remuneración.

[Leer aquí](#)

Utilizar la computadora para almacenar fotos y documentos personales no es falta grave

Cas. Lab. 23984-2022 Cusco

Un trabajador fue despedido por utilizar la computadora de la empresa para almacenar fotos y documentos personales, imputándole la falta grave prevista en el inciso c) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR, referido al uso indebido de los bienes del empleador, en beneficio propio o de terceros.

Aunque el hecho imputado se encontraba debidamente acreditado, la Corte Suprema concluyó que el trabajador no obtuvo un beneficio perso-

nal o a favor de un tercero, ni que estuviera realizando funciones ajenas a sus labores.

Además, considerando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, determinó que la conducta no alcanzaba la gravedad suficiente para justificar el despido.

[Leer aquí](#)



Fuero sindical: Corte Suprema refuerza límites al despido y traslado de dirigentes

Casación Laboral N° 710-2024 Puno

En la Casación Laboral N° 710-2024 Puno, del 26 de mayo de 2025, la Corte Suprema estableció como doctrina jurisprudencial vinculante, lo siguiente:

- Los trabajadores que gozan de fuero sindical no pueden ser despedidos, salvo que concurra una causa justa.
- Tampoco pueden ser trasladados a otros establecimientos de la empresa sin su aceptación, salvo causas justificadas.

• Gozan del fuero sindical quienes ejercer el cargo directivo, y quienes han dejado el cargo, si el despido se origina con ocasión de su actividad pasada como sindicalistas.

• El fuero sindical protege a los dirigentes sindicales contra todo acto de hostilidad derivado de su participación en la actividad sindical

[Leer aquí](#)



SUNAFIL debe verificar y actuar frente a pruebas presentadas en segunda instancia

El 18 de junio de 2025 se publicó en el diario oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena N° 003-2025-SUNAFIL/TFL, que establece un precedente vinculante sobre el tratamiento de medios probatorios presentados en apelación.



Cuando en sede de apelación el empleador presenta medios probatorios relevantes que no fueron aportados en la fase inspectiva —como en este caso, el registro de asistencia de la trabajadora afectada— corresponde a la autoridad administrativa disponer las actuaciones complementarias necesarias que le permitan generar convicción respecto de los medios probatorios presentados, u obtener elementos que permitan determinar la verdad material de los hechos que motivaron el procedimiento sancionador y/o los alegatos de los administrados.

El Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que este deber se sustenta en el principio de impulso de oficio, orientado a la búsqueda de la verdad material, y que omitir tales actuaciones vulnera el debido proceso. Asimismo, precisó que la instancia de apelación debe evaluar si los nuevos elementos permiten acreditar la subsanación de la infracción imputada (en este caso, un acto de

hostilidad) o, por el contrario, si persisten o se configuran nuevos actos sancionables.

Este precedente exige a la autoridad administrativa un rol activo en la evaluación integral de los hechos, incluso ante prueba sobrevenida, reforzando los principios de verdad material e impulso de oficio, en los procedimientos sancionadores de SUNAFIL.



¿Las trabajadoras víctimas de violencia tienen derecho a una licencia con goce de haber?

Compartimos la opinión de nuestra abogada asociada Ginneth Martínez, para nuestro blog:

[Leer aquí](#)



¿Sabías que el empleador debe contratar un Seguro de Vida Ley?

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

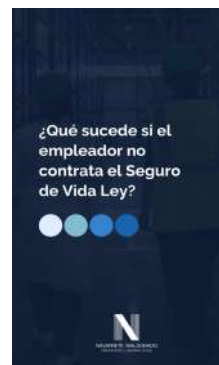
[Ver aquí](#)



¿Qué sucede si el empleador no contrata el Seguro de Vida Ley?

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, 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



NAVARRETE MALDONADO
ABOGADOS LABORALES