

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

- ¿Es posible despedir a un trabajador sin cursarle carta de preaviso?..... 3
- ¿Todos los trabajadores de una misma categoría deben recibir la misma remuneración?..... 3
- ¿Existen consecuencias para el trabajador que se oponga a laborar en días feriados?.. 4

Jurisprudencia laboral

- Acceso a pensión de jubilación anticipada justifica la extinción del contrato de trabajo. 5
- Corte Suprema aclara: Es un acto de hostilidad la reducción de la remuneración o la categoría..... 5
- Trabajadores no están obligados a devolver utilidades pagadas por error del empleador..... 6

Informativo

- ¿Cuáles serán los días no laborables 2025?..... 7
- Actualizan montos referenciales para compensación de internet y luz en el teletrabajo..... 8
- Feriado del 1 de mayo y su implicancia laboral..... 8

Artículos y video

- ¿Denunciar al empleador puede terminar en despido?..... 9
- Empresas reciben cartas de SUNAFIL para verificar cumplimiento en SST..... 9
- ¿Cuáles son las señales de alerta en el hostigamiento sexual laboral?..... 9

¿Es posible despedir a un trabajador sin cursarle carta de preaviso?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

Sí, siempre que nos encontremos frente a una falta grave flagrante. Para ello, es preciso que concurran dos condiciones:

1. Que la falta sea efectivamente flagrante, lo que quiere decir que se esté "ejecutando actualmente"

(Casaciones Laborales Nos. 780-2005 Lima y 20518-2018 Moquegua). Esto implica que el despido se debe realizar en el mismo momento que el trabajador está cometiendo la falta.

2. Que sea irrazonable conceder el derecho de defensa al trabajador porque la falta revista una alta gravedad (STC. N°. 04622-2009-PA/TC, 04243-2009-PA/TC, 00764-2011-PA/TC, entre otras).

¿Todos los trabajadores de una misma categoría deben recibir la misma remuneración?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

La Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres, establece el principio de "igual remuneración por trabajo de igual valor". Sin embargo, esto no significa que todos los trabajadores dentro de una misma categoría deban percibir exactamente el mismo salario.

Los empleadores pueden establecer diferencias

salariales, siempre que se basen en criterios objetivos y razonables, como la antigüedad, el desempeño, la experiencia laboral, la formación académica o el lugar de trabajo, entre otros.

Por el contrario, factores como el género, la maternidad, la paternidad o las responsabilidades familiares no pueden ser considerados motivos válidos para justificar las diferencias salariales. Por ello, es fundamental que los empleadores fomenten la igualdad salarial y corrijan cualquier brecha injustificada, contribuyendo así a un entorno laboral más equitativo, inclusivo y competitivo.

¿Existen consecuencias para el trabajador que se oponga a laborar en días feriados?



Martín Bravo

Abogado asociado

No. El empleador no puede sancionar a sus trabajadores que se nieguen a prestar servicios en días feriados no laborables.

Si bien el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 713 establece que el trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio genera el pago, a favor del trabajador, de la retribución por feriado, más aquella generada por el servicio, más la sobretasa respectiva del 100%, no debe perderse de vista que esta disposición solo aplica cuando el trabajador, voluntariamente, acepta la labor en día feriado.

En este sentido, es derecho irrenunciable del trabajador oponerse a laborar en días donde, por Ley, el trabajo está suspendido. Sin que ello habilite a la empresa a estimar tal negativa como injustificada, pues es precisamente el mérito de la norma el que se debe reputar como la justificación del trabajador.

No obstante, si, por tratarse de funciones necesarias, la empresa oportunamente ha propuesto al trabajador mantenerse en actividad durante días feriados, y este ha acordado, pactando y comprometiendo por escrito su presencia; y si, llegado el momento, el trabajador se ausenta, sí podría contemplarse el inicio de un procedimiento disciplinario, pues en estos casos la asistencia sí era exigible.

Finalmente, recordemos que cuando medien supuestos de caso fortuito o fuerza mayor, donde se haga imprescindible la prestación del servicio, a fin de salvaguardar la integridad productiva de la empresa, esta sí puede, excepcionalmente, compeler al trabajador a laborar en días feriados, cumpliendo, por supuesto, con las contrapartidas dinerarias que señala la Ley.

Acceso a pensión de jubilación anticipada justifica la extinción del contrato de trabajo

Casación Laboral N° 14192-2022 Selva Central

La Corte Suprema ha establecido que la causal de extinción del contrato de trabajo prevista en el inciso f) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, también aplica cuando el trabajador accede a una pensión de jubilación anticipada.

En este caso, el demandante fue cesado por contar con una pensión de jubilación anticipada conforme

a la Ley N° 27252, Ley que establece el derecho de jubilación anticipada para trabajadores afiliados al sistema privado de pensiones que realizan labores que implican riesgo para la vida o la salud.



[Leer aquí](#)

Corte Suprema aclara: Es un acto de hostilidad la reducción de la remuneración o la categoría

Casación N° 22621-2022 Junin

Pese a que el inciso a) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que para la configuración de un acto de hostilidad debe reducirse conjuntamente la categoría y la remuneración; la Corte Suprema aclara que se tratan de supuestos independientes.

Así, la sola reducción de la categoría o de la remuneración constituye un acto de hostilidad, no siendo obligatorio que se afecten ambos conceptos de forma conjunta.

También aclaró que no configura un acto de hostilidad, la supresión de la remuneración sujeta a condición; por ejemplo, cuando no se paga un bono de altura por ser que el trabajador dejó de cumplir dicha actividad.



[Leer aquí](#)

Trabajadores no están obligados a devolver utilidades pagadas por error del empleador

Casación Laboral N° 32592-2022 Lima

La Corte Suprema ha establecido que los trabajadores no están obligados a devolver las utilidades percibidas cuando el error en su cálculo fue responsabilidad exclusiva del empleador.

En este caso, la SUNAT, a través de resoluciones de determinación, constató errores en las declaraciones tributarias de los ejercicios 2010 y 2011, lo que derivó en un pago en exceso a favor de los trabajadores.

El Tribunal reafirmó que los trabajadores recibieron las utilidades de buena fe y que, conforme al principio de ajenidad, no deben asumir los riesgos ni los errores de gestión de su empleador. La responsabilidad de la declaración errónea recae únicamente sobre la empresa, no sobre los trabajadores.

Así, el intento de solicitar la devolución de los montos pagados —más de catorce años después— resulta improcedente, protegiéndose el derecho constitucional a la participación en las utilidades percibidas de buena fe.



Leer aquí

¿Cuáles serán los días no laborables 2025?

Mediante Decreto Supremo N° 042-2025-PCM, publicado en El Peruano el 3 de abril de 2025, se declararon los siguientes días no laborales en el 2025 y enero del año 2026 para el sector público:



Estos días serán considerados hábiles para efectos tributarios, y estarán sujetos a compensación dentro de los 10 días inmediatos posteriores o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad, de acuerdo a sus necesidades..

Aplicación en el sector privado

- En el Sector Privado, la forma de recuperar las horas dejadas de laborar se determinará mediante un acuerdo entre el empleador y los trabajadores. Si no se logra llegar a un acuerdo, será el empleador quien decida cómo se compensará.

Actividades económicas de especial relevancia para la comunidad

Las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables, en los siguientes sectores:

- Servicios sanitarios y de salubridad
- Limpieza y saneamiento
- Electricidad
- Agua y desagüe
- Gas y combustible
- Sepelios
- Comunicaciones y telecomunicaciones
- Transporte, puertos y aeropuertos
- Seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores
- Expendio de víveres y alimentos,
- Pesca
- Empresas del sistema financiero y otros servicios financieros

Actualizan montos referenciales para compensación de internet y luz en el teletrabajo

El martes 8 de abril se publicó en el diario oficial El Peruano la Resolución Ministerial N.º 053-2025-TR, mediante la cual se actualizan los anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley N.º 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 002-2023-TR.

Cabe recordar que, cuando el teletrabajador asume el costo del servicio de internet y de la energía eléctrica necesarios para el desempeño de sus funciones, el empleador debe compensar dichos gastos, tomando como referencia los montos establecidos en los anexos actualizados del reglamento, salvo que se haya pactado lo contrario.



Feriado del 1 de mayo y su implicancia laboral

Los trabajadores tendrán derecho al descanso remunerado por el feriado del jueves 1 de mayo de 2025.

En caso de prestar servicios efectivos, el trabajador tendrá derecho a los siguientes pagos:



Una remuneración diaria por el feriado (incluido en la remuneración mensual).



Una remuneración diaria por el trabajo realizado.



Una sobretasa del 100% de la remuneración diaria.

Es posible que el empleador y el trabajador acuerden que el trabajo realizado en día feriado sea compensado con otro día de descanso.

Estas disposiciones también aplican a quienes se encuentran en la modalidad de teletrabajo. Al tener derecho a la desconexión digital, los trabajadores no están obligados a contestar llamadas telefónicas, correos electrónicos, ni asistir a reuniones remotas durante el feriado.

¿Denunciar al empleador puede terminar en despido?

Compartimos el artículo elaborado por Alejandro Navarrete, para la revista Visión RH de APERHU

[Leer aquí](#)



Empresas reciben cartas de SUNAFIL para verificar cumplimiento en SST

Compartimos la opinión de nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, para la red de LinkedIn

[Leer aquí](#)



Hostigamiento Sexual Laboral: ¿Cuáles son las señales de alerta?

Ginneth Martínez, abogada asociada, nos explica en el siguiente video: ¿Cuáles son las señales de alerta en el hostigamiento sexual laboral?

[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