

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

- ¿Cuáles son las obligaciones de las oficinas de RRHH del sector privado sobre el Registro de deudores alimentarios morosos (REDAM)?..... 3
- Asignación por vivienda: ¿Remuneración o condición de trabajo?..... 3
- ¿Se puede despedir a una trabajadora embarazada por la comisión de una falta laboral grave?..... 4

Jurisprudencia laboral

- Nivel de alcohol menor a 0.5 g/l no configura estado de embriaguez ni falta grave..... 5
- Expresión en redes sociales que afecta la reputación empresarial puede justificar el despido..... 5
- No exhibir el registro de asistencia genera presunción de sobretiempo, solo por cinco años..... 6
- Indemnización por daño moralprocede ante un despido arbitrario, solo si se afectaron otros derechos fundamentales..... 6

Informativo

- Beneficios del régimen laboral MyPE..... 7
- ¿Evaluación anual para identificar casos de hostigamiento sexual? 8

Artículos y video

- La especial protección frente al hostigamiento sexual en menores de edad..... 9
- ¿Impugnar o anular un laudo arbitral? Un error procesal puede comprometer tu estrategia..... 9
- ¿El empleador me puede sancionar por tardanzas aun cuando realizo horas extras? 9

¿Cuáles son las obligaciones de las oficinas de RRHH del sector privado sobre el (REDAM)?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

El Reglamento de la Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-JUS, establece las siguientes obligaciones:

– Las oficinas de recursos humanos deben verificar semestralmente si sus trabajadores/as se encuentran inscritos en el REDAM con la finalidad de incen-

tivar la suscripción de las autorizaciones de descuento.

– Asimismo, informan a los/las postulantes o los/las trabajadores/as que sean deudores alimentarios morosos, sobre la importancia del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias.

– También deben informar sobre la posibilidad de autorizar el descuento por planilla o por otro medio de pago.

– La oficina de recursos humanos debe comunicar al REDAM la autorización de descuento, dentro del plazo de tres (3) días hábiles de suscrita la autorización.

Asignación por vivienda: ¿Remuneración o condición de trabajo?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

En el régimen laboral peruano, la asignación por vivienda puede ser considerada remuneración o condición de trabajo, según su finalidad.

Si la vivienda se concede para facilitar el cumplimiento de funciones —como en zonas alejadas o en la contratación de personal extranjero que debe residir cerca del centro de trabajo—, se considerará como una condición de trabajo. En ese caso, no tendrá carácter remunerativo conforme lo estable-

ce el artículo 19 del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

No obstante, si la vivienda no cumple con la condición antes señalada, se tratará de un incremento patrimonial de libre disposición y, por tanto, tendrá carácter remunerativo por cumplir con las características del artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Por ello, se recomienda que los empleadores definan y documenten con claridad la finalidad de la vivienda otorgada. Una buena práctica es suscribir un convenio que precise las circunstancias que motivan su otorgamiento, lo que permite prevenir contingencias legales y alinea la gestión con la normativa laboral vigente.

¿Se puede despedir a una trabajadora embarazada por la comisión de una falta grave?



Martín Bravo

Abogado asociado

Sí. Siempre y cuando el empleador logre determinar, en procedimiento disciplinario, que, en efecto, se trató de una falta grave y que la trabajadora era la responsable de su comisión, sí es posible sancionar con el despido, pues en estos casos, la desvinculación habría respondido a causas objetivas debidamente comprobadas, y no así a motivos de discriminación.

Debe tenerse presente que el fuero maternal, que otorga legítimamente a las trabajadoras en estado de gestación, el derecho a una tutela reforzada en el centro de trabajo (entendida como el derecho a estabilidad y seguridad durante el embarazo y la lactancia), no presupone, a su respecto, que la comisión de faltas laborales quede permitida, ni tampoco que su reproche, incluso riguroso, quede exonerado.

En realidad, la potestad disciplinaria del empleador, siempre que sea ejercitada ante causas objetivas, sea demostrable; y respete a cabalidad el derecho al debido proceso de la trabajadora, puede ser efectiva.

En caso contrario, y por aplicación del fuero maternal, deberá entenderse que cualquier terminación o no renovación de contrato laboral, o por hostigamientos o cualquier otro acto de amedranamiento que tenga por objeto la renuncia de una trabajadora embarazada, deberá presumirse que

se trata de un despido, siendo este el criterio del precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena N° 012-2022-SUNAFIL/TFL, emitido por la SUNAFIL.

Cabe recordar que la extensión de la protección contra el despido, terminación o no renovación de contrato de trabajo por el estado de embarazo de una trabajadora deberá entenderse hasta que termine el período de permiso de lactancia reconocido por la Ley N° 27240.

Nivel de alcohol menor a 0.5 g/l no configura estado de embriaguez ni falta grave

Casación Laboral N° 4574-2024 Pasco

La Corte Suprema ha determinado que no se configura falta grave si el trabajador presenta un nivel de alcohol en sangre inferior a 0.5 g/l, ya que no se considera estado de embriaguez, conforme al inciso e) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En este caso, el trabajador dio positivo en el dosaje etílico con 0.2 g/l, un nivel que, según la Ley de Alcoholemia N° 27753, se encuentra en el rango subclínico (entre 0.1 y 0.5 g/l), lo cual no se considera estado de embriaguez. Además, la ingesta ocurrió durante su horario de descanso, sin

evidencia de que haya estado bajo los efectos del alcohol al momento de trabajar.

La Corte concluyó que, dado que no se acreditó el estado de embriaguez ni afectación al desempeño laboral, no se configura la falta grave ni el riesgo o perjuicio necesario para justificar el despido.



[Leer aquí](#)

Expresión en redes que afecta la reputación empresarial puede justificar el despido

Casación Laboral N° 27991-2022 Arequipa

Una trabajadora publicó en su cuenta de Facebook, que la empresa demandada atentaba contra la vida y salud del personal sindicalizado al someterlos a horarios de 12 horas diarias, sin proporcionarles desayuno ni movilidad. En virtud a ello, la empresa procedió a despedirla por la comisión de las faltas tipificadas en los literales a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Para la Corte Suprema, dicha publicación contenía frases injuriantes que afectó la reputación e imagen pública de la empresa, siendo contrario a la libertad de expresión. En ese sentido, consideró que el despido se encontraba justificado.

En este caso, la falta grave prevista en el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR —en el extremo de la injuria contra el empleador— puede configurarse incluso cuando el agravio se dirige a la empresa como persona jurídica, y no a una persona natural en particular. Así, una publicación en redes sociales que afecte el honor, la imagen o la reputación de la empleadora puede constituir, por sí sola, un acto injurioso que justifique el despido.



[Leer aquí](#)

No exhibir el registro de asistencia genera presunción de sobretiempo, solo por cinco años

Cas. Lab. 54934-2022 Cajamarca

En el caso resuelto por la Casación Laboral N° 54934-2022 Cajamarca, un trabajador solicitó el pago de horas extras por el periodo comprendido entre el 3 de mayo de 2010 y el 31 de julio de 2019, señalando que laboraba en promedio diez horas diarias.

Para sustentar su demanda, solicitó al empleador la exhibición del registro de control de asistencia, sin embargo, este fue incumplido por la empresa.

Ante la falta de elementos probatorios que acrediten el sobretiempo efectivamente trabajado, la Corte Suprema aplicó un criterio de razonabilidad, y presumió la realización de dos (2) horas

extras diarias, pero únicamente respecto del periodo de cinco (5) años anteriores al cese, es decir, desde el 1 de agosto de 2015 al 31 de julio de 2019. Se desestimó la pretensión por el periodo anterior (2010-2014).

La Corte Suprema justificó su decisión en los artículos 1° y 6° del D.S. N° 004-2006-TR, que establece la obligación de conservar los registros de asistencia por un plazo de cinco (5) años, criterio que también se encuentra recogido en el artículo 5° del Decreto Ley N° 25988.



[Leer aquí](#)

Indemnización por daño moral procede ante un despido arbitrario, solo si se afectaron otros derechos fundamentales

Cas. Lab. 54934-2022 Cajamarca

La Corte Suprema ha precisado que la indemnización por despido arbitrario cubre todos los aspectos relacionados con la afectación al derecho al trabajo.

No obstante, si el despido lesionó otro derecho fundamental distinto al derecho al trabajo, es posible que el juez disponga un resarcimiento

posible que el juez disponga un resarcimiento adicional dentro de la responsabilidad contractual.

En el caso concreto, el demandante se limitó a solicitar la indemnización por daño moral alegando que su despido le causó aflicción, sin aducir afectaciones de otros derechos inespecíficos, ni abonar pruebas que abonen en ese sentido, por lo que no correspondía el concepto reclamado.

Beneficios del régimen laboral MyPE

A través del vigente Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, nuestro ordenamiento jurídico ha regulado beneficios especiales para las micro y pequeñas empresas, estableciendo un régimen laboral y tributario especial, con la finalidad de contribuir al progreso social y económico.

Son microempresas aquellas que generan ventas anuales hasta 150 UIT y pequeñas empresas aquellas que generan ventas anuales mayores a 150 UIT y hasta 1700 UIT, sin que sea relevante, en ambos casos, el número de trabajadores en planilla.

	Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración Mínima Vital	Sí	Sí
Jornada Máxima	8 horas diarias o 48 semanales	8 horas diarias o 48 semanales
Descanso semanal remunerado	Sí	Sí
Descanso remunerado en días feriados	Sí	Sí
Descanso Vacacional	Sí. 15 días calendario, con posibilidad de reducción a 7 días	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	Sí

CTS	No	15 remuneraciones diarias por año completo de servicios, con el tope de 90 remuneraciones diarias
Gratificaciones por fiestas patrias y navidad	No	Sí. Equivalente a ½ remuneración computable en cada oportunidad
SCTR	No	Sí. A cargo del empleador
Seguro de vida	No	Sí. A cargo del empleador
Utilidades	No	Sí
Indemnización por despido	Sí. Equivalente a 10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con el tope máximo de 90 remuneraciones diarias	Sí. Equivalente a 20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con el tope máximo de 120 remuneraciones diarias

¿Evaluación anual para identificar casos de hostigamiento sexual?

Todo empleador se encuentra obligado a practicar evaluaciones anuales con la finalidad de identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual, o riesgos que estas sucedan.



Para ello se pueden aplicar cuestionarios o cualquier otra herramienta que incluya preguntas o mecanismos para levantar información y acciones de mejora.

Este informe debe servir como base objetiva para definir acciones preventivas reales, más allá de medidas formales, y asegurar así una gestión efectiva frente al hostigamiento sexual.

Para ello se pueden aplicar cuestionarios o cualquier otra herramienta que incluya preguntas o mecanismos para levantar información y acciones de mejora.



La evaluación no debe agotarse en la aplicación del cuestionario. Sus resultados deben ser analizados técnicamente y reflejados en un informe, que permita detectar áreas críticas, factores de riesgo concretos y posibles focos de tolerancia o permisividad frente a conductas indebidas.

La especial protección frente al hostigamiento sexual en menores de edad

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

[Leer aquí](#)



¿Impugnar o anular un laudo arbitral? Un error procesal puede comprometer tu estrategia

Compartimos la opinión de nuestro abogado principal Alejandro Navarrete, para nuestro blog.

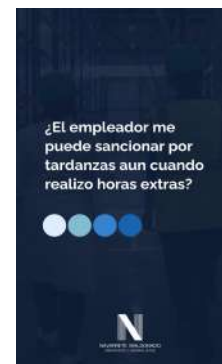
[Leer aquí](#)



¿El empleador me puede sancionar por tardanzas aun cuando realizo horas extras?

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