

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

- ¿Sabes en qué se diferencia el Plan Anual de SST de los programas que lo integran?... 3
- ¿Cuándo un traslado geográfico del trabajador se considera acto de hostilidad?..... 3
- ¿Tu organización está midiendo realmente el riesgo de hostigamiento sexual laboral o solo cumple con las capacitaciones mínimas?..... 4

Jurisprudencia laboral

- La salud mental también importa..... 5
- SUNAFIL: Nuevos criterios sobre vacaciones, comité de SST, sindicatos y accidentes. 6
- SUNAFIL: Nuevos criterios sobre Legalidad y Tipicidad en la medida inspectiva de requerimiento..... 7

Informativo

- SERVIR emite 7 reglas vinculantes sobre el teletrabajo..... 8
- Obligación de entregar el contrato de trabajo..... 9
- Apuntes sobre las vacaciones no gozadas..... 9

Artículos y video

- ¿El empleador puede cambiarte el horario de trabajo?..... 10
- ¿Cuándo se considerada que estamos ante un caso de acoso laboral?..... 10
- ¿Cuál es la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual? y ¿Cómo se sanciona?..... 10

¿Sabes en qué se diferencia el Plan Anual de SST de los programas que lo integran?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

El **Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**, regulado por la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, es el documento de planificación integral que orienta la implementación del Sistema de Gestión de SST, a partir de la evaluación inicial u otra información disponible en la empresa. Incluye elementos clave como la política y objetivos de SST, el IPERC, la salud ocupacional y la conformación del Comité o la designación del Supervisor. Su aprobación y seguimiento corresponden al **Comité de SST**.

Dentro del Plan se desarrollan programas específicos, como el **Programa Anual de SST**, que contempla actividades preventivas, correctivas y de mejora continua (capacitaciones, inspecciones,

campañas de salud, uso de EPP, entre otras) con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales. Está dirigido a todo el personal, incluidos personal tercerizado y practicantes.

El **Programa del Servicio de SST**, en cambio, se centra en la salud ocupacional y la vigilancia médica de los trabajadores/as, e incluye acciones como exámenes médicos, evaluaciones ergonómicas y monitoreos ambientales. Su ejecución corresponde al **personal técnico especializado** (médicos ocupacionales, ingenieros de seguridad, entre otros), conforme al artículo 36° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ese sentido, mientras el **Plan Anual de SST** establece la ruta general del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los **programas específicos** permiten ejecutar acciones concretas para proteger la seguridad y salud de los trabajadores/as.

¿Tu organización está midiendo realmente el riesgo de hostigamiento sexual laboral o solo cumple con las capacitaciones mínimas?

Más allá de las capacitaciones obligatorias y la difusión periódica de información sobre conductas y sanciones, el artículo 10° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece que los empleadores deben realizar **evaluaciones anuales** orientadas a detectar situaciones reales o potenciales de hostigamiento sexual en el centro de trabajo.

Una alternativa práctica e innovadora de cumplir con esta obligación es la aplicación de **cuestionarios anónimos** a través de herramientas digitales como Google Forms o códigos QR. Estos instru-

mentos no solo garantizan el cumplimiento normativo, sino que además fortalecen la confianza del personal, facilitan la identificación temprana de riesgos y contribuyen al diseño de acciones preventivas más efectivas.

Sugerimos que los resultados se consoliden en un informe de diagnóstico, **con indicadores, conclusiones y recomendaciones que orienten la toma de decisiones preventivas**, sobre todo porque en algunas fiscalizaciones la SUNAFIL suele requerir dicho informe.

¿Cuándo un traslado geográfico del trabajador se considera acto de hostilidad?



Martín Bravo

Abogado asociado

Si bien es cierto que el empleador se encuentra facultado a introducir cambios en las condiciones de trabajo, como el lugar geográfico desde donde se desarrollan las labores, también lo es que el ejercicio de dicha prerrogativa empresarial debe sustentarse en dos parámetros de justificación: i) la razonabilidad; y ii) las necesidades del centro de trabajo.

A partir de lo dispuesto en el artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, concordado con el artículo 9° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el traslado geográfico del trabajador será considerado como un acto hostil siempre que dicha medida entrañe una intención oculta de causarle un perjuicio, ya sea a nivel profesional, personal o familiar.

Dado que la determinación del perjuicio puede ser subjetiva, es recomendable que el empleador, al momento de contemplar el traslado de uno o varios de sus trabajadores, practique con antelación el denominado test de proporcionalidad, a través del cual se resolverán cuestiones como:

- (i) ¿el traslado permitirá alcanzar los fines que lo motivan? (examen de idoneidad);
- (ii) ¿es necesario el traslado o existe otra medida que pueda ser aplicable? (examen de necesidad);
- (iii) las consecuencias del traslado, ¿son mayores o menores a los beneficios que traerá? (examen de proporcionalidad).

Si la medida satisface, en efecto, los tres exámenes, el cambio de localidad podrá disponerse respecto del trabajador y eventualmente se lo podrá defender en la instancia que corresponda (administrativa y/o judicial), pues el derecho del trabajador a cuestionarlo siempre estará habilitado, sea objetiva o no la medida.

La salud mental también importa: SUNAFIL establece deber reforzado de vigilancia cuando hay eventos traumáticos criterios para compensar

Resolución de Sala Plena N.º 007-2025-SUNAFIL/TFL

Mediante la Resolución de Sala Plena N.º 007-2025-SUNAFIL/TFL, publicada el 3 de agosto de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral establece que el deber de vigilancia de la salud del trabajador no se limita a cumplir con los exámenes médicos periódicos. Por el contrario, es un deber sustantivo y permanente, especialmente en situaciones de riesgo o vulnerabilidad como las que se presentan tras un evento traumático con consecuencias físicas o emocionales.

Esto implica cuando menos el reconocimiento de las siguientes reglas:

Cuando el empleador tiene conocimiento (directo o indirecto) del deterioro en la salud del trabajador, debe adoptar medidas adicionales, como seguimiento clínico-laboral, acompañamiento psicoemocional, ajustes temporales en las funciones o coordinación con salud ocupacional. La omisión de estas acciones constituye una infracción a la normativa de SST.

El derecho a la salud mental está reconocido en normas internacionales de derechos humanos (como el artículo 12 del PIDESC y el artículo 10 del Protocolo de San Salvador), por lo que también obliga a los empleadores a garantizar condiciones laborales compatibles con dicho derecho.

El sistema de inspección del trabajo debe verificar también el cumplimiento de estos estándares internacionales. Por tanto, los empleadores

que no adopten medidas preventivas razonables frente a riesgos a la salud mental pueden ser sancionados.

Recomendación NM Abogados:

Las empresas deben ir más allá del cumplimiento formal e implementar acciones concretas para proteger la salud mental de sus trabajadores, especialmente ante situaciones de riesgo o vulnerabilidad.

Algunas medidas prácticas son:

1. Elaborar e implementar protocolos de salud mental que incluyan pautas de actuación ante eventos traumáticos.
2. Aplicar encuestas periódicas sobre clima laboral y bienestar emocional.
3. Establecer un sistema de acompañamiento psicológico, en coordinación con el área de salud ocupacional.
4. Realizar pausas activas y promover espacios seguros de conversación entre líderes y trabajadores.
5. Asegurar que los procesos de reincorporación contemplen evaluaciones médicas especializadas, incluyendo el componente emocional.

Estas medidas no solo reducen riesgos legales, sino que contribuyen a un entorno laboral más saludable y sostenible.

[Leer aquí](#)



SUNAFIL: Nuevos criterios sobre vacaciones, comité de SST, sindicatos y accidentes

Resolución de Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL

Mediante la Resolución de Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL, publicada el 3 de agosto de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido criterios de observancia obligatoria en diversas materias laborales y de seguridad y salud en el trabajo:

1. Pago de vacaciones truncas vs. otorgamiento de descanso vacacional

- La infracción grave prevista en el artículo 24.4 del Reglamento de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo (en adelante, RLGIT) se configuran cuando el trabajador cesa sin cumplir el año de servicios y el empleador no paga el monto proporcional en forma íntegra y oportuna.
- La infracción muy grave prevista en el artículo 25.6 del RLGIT aplica cuando el trabajador cumplió el año de servicios y el empleador no le otorgó el descanso físico. No corresponde su imputación ante la falta de pago de vacaciones truncas.

2. Acumulación de procedimientos administrativos

- Cuando varias denuncias individuales presentan origen común, hechos similares y proximidad temporal, la autoridad debe acumular los procedimientos para evitar fragmentación indebida.
- La conexidad subjetiva existe, aunque los trabajadores no sean los mismos, siempre que exista interés jurídico homogéneo frente al mismo empleador.

3. Actos de hostilidad contra miembros del Comité o Subcomité de SST

- La infracción muy grave tipificada en el artículo 25.14 del RLGIT aplica si la conducta del empleador afecta directamente las funciones representativas en SST.
- En cambio, la infracción muy grave tipificada en el artículo 25.15 del RLGIT aplica cuando se afecta la dignidad o los derechos fundamentales, sin vínculo directo con su calidad representativa.
- El empleador debe garantizar funcionamiento efectivo del Comité/Subcomité (espacios, medios, capacitaciones, licencias) y respetar la independencia de sus miembros.

4. Conductas antisindicales

- Constituye infracción muy grave (artículo 25.10 del RLGIT) cualquier acción u omisión del empleador que restrinja, disuada o dificulte el ejercicio de la libertad sindical.
- La calificación debe basarse en un análisis integral y contextual de los hechos, considerando indicios razonables y efectos en la autonomía colectiva.

5. Quiebre del nexo causal en accidentes de trabajo

Se configura cuando el daño no guarda relación directa con un incumplimiento del empleador, por:

- Causa ajena al trabajo: Ej. enfermedad preexistente no informada, uso indebido de vehículo personal sin autorización, afectación emocional grave no comunicada.

- Incumplimiento de normas SST por el trabajador: Ej. desacato de procedimientos seguros, no uso de EPP, ejecución de tareas ajenas sin autorización, conducta temeraria.

- Fuerza mayor o actos de terceros: Ej. desastres naturales imprevisibles, agresiones en protestas, accidentes por terceros ebrios sin vínculo laboral.

En estos supuestos, el empleador no asume responsabilidad si demuestra haber cumplido con sus obligaciones preventivas y de capacitación.


[Leer aquí](#)

SUNAFIL: Nuevos criterios sobre Legalidad y Tipicidad en la medida inspectiva de requerimiento

Resolución de Sala Plena N.º 009-2025-SUNAFIL/T-

Mediante la Resolución de Sala Plena N.º 008-2025-SUNAFIL/TFL, publicada el 22 de agosto de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido criterios de observancia obligatoria en materia inspectiva, resaltando la importancia de los principios de Legalidad y Tipicidad.

1. Si la extensión de un beneficio no está prohibida, su otorgamiento no se puede sancionar

- Extender el beneficio de asignación familiar a trabajadores que no cumplen los requisitos legales no es motivo para emitir una medida inspectiva de requerimiento.

2. No puede sancionarse el efecto negativo de la extensión del beneficio sobre los beneficiarios; salvo se encuentre tipificado

- Cuando exista una extensión de un beneficio laboral se deberá diferenciar los casos en los que

se presente una afectación real o potencial a los beneficiarios.

3. La medida inspectiva debe precisar cuál es la conducta y qué disposición legal afecta

- El inspector debe especificar los hechos concretos, el deber normativo incumplido y la correspondencia entre ellos.

4. El Principio de Tipicidad se debe garantizar en la etapa inspectiva

- Cuando el inspector interpreta extensiva o análogamente los tipos infractores vulnera la Tipicidad, el Debido Procedimiento y la libertad personal del administrado.

[Leer aquí](#)


SERVIR emite 7 reglas vinculantes sobre el teletrabajo



Por Martín Bravo
Abogado asociado

(Resolución de Sala Plena
N°001-2025-SERVIR/TSC, del 28/7/2025)

Regla 1

Denegatoria solo procede si la Entidad ha evaluado:

- (i) El supuesto de vulnerabilidad
- (ii) Si la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto es compatible con el teletrabajo
- (iii) Si se puede modificar alguna actividad no teletrabajable del puesto

Teniendo a la vista los criterios de preferencia del teletrabajo del art. 16° de la Ley N° 31572.

Regla 2



Las Entidades deberán evaluar las solicitudes de manera objetiva. Si se va a denegar, debe fundamentarse el criterio.

Regla 3



En el marco del teletrabajo, niño es todo ser humano desde su concepción hasta cumplir los doce años

Regla 4



En el Plan de Implementación del Teletrabajo de las Entidades no se podrá contemplar como “niño” a una persona menor de doce años.

Regla 5



No responder la solicitud dentro del plazo o responderla fuera del mismo constituye una actuación inválida, reversible con impugnación.

Regla 6



La reversión del teletrabajo, que es excepcional, debe realizarse según el Plan de Implementación del Teletrabajo de las Entidades, debiéndose sustentar la medida y considerando la vulnerabilidad del teletrabajador.

Regla 7



Si persiste la condición de vulnerabilidad, persiste el teletrabajo, salvo que la reversión sea solicitada por el teletrabajador o por causa objetiva acreditada que venga de él.

Obligación de entregar el contrato de trabajo

Conforme al artículo 83° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, el empleador debe entregar al trabajador, una copia del contrato de trabajo dentro del término de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación del servicio.

En la Resolución N° 687-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que esta obligación se acredita del siguiente modo:



Con el cargo de entrega de los contratos de trabajo.



Con la constancia de recepción que haya dejado el trabajador en el mismo contrato.

No acreditar el cumplimiento de esta obligación constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, conforme al numeral 25.21 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Apuntes sobre las vacaciones no gozadas

El trabajador del régimen laboral de la actividad privada, tiene derecho a treinta días calendario de vacaciones por cada año completo de servicios.



No gozar las vacaciones dentro del año siguiente a la oportunidad en que se adquiere el derecho, califica como una infracción insubsanable (Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

En ese supuesto, además de la remuneración por el trabajo realizado (incluida en la remuneración mensual), corresponderá el pago de:



(i) Una remuneración adicional por el descanso adquirido y no gozado; y,



(ii) Una indemnización por vacaciones no gozadas.



El pago de estos conceptos no genera la subsanación de la infracción por no haber otorgado las vacaciones oportunamente (Resolución N° 830-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

¿El empleador puede cambiarte el horario de trabajo?

La jornada laboral no puede modificarse de forma unilateral sin respetar ciertos límites legales. En nuestro blog, Ingrid Alvino, abogada asociada del Estudio, explica cuándo una modificación es válida y cuándo podría considerarse un acto de hostilidad.

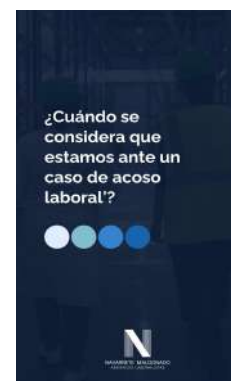
[Leer aquí](#)



¿Cuándo se considera que estamos ante un caso de acoso laboral?

Martín Bravo Senmache, abogado asociado del Estudio, explica en una entrevista al programa El Informativo, de Radio Nacional

[Ver aquí](#)



¿Cuál es la diferencia entre acoso laboral y acoso sexual? y ¿Cómo se sanciona?

Martín Bravo , abogado asociado del Estudio, respondió a las interrogantes acerca del Acoso laboral o Mobbing, hostigamiento, etc, en una entrevista para el programa El Informativo de Radio Nacional

[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