

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

- ¿Qué requisitos de cumplir un contrato sujeto a modalidad?..... 3
- ¿Los trabajadores que realizan labores de campo tienen derecho al pago de horas extras?..... 3
- El plazo para responder la solicitud de acceso al teletrabajo, ¿se computa hasta la emisión de la respuesta o hasta la notificación al servidor?..... 4

Jurisprudencia laboral

- El uso indebido de los bienes del empleador configura falta grave, incluso durante los días de descanso..... 5
- Las contradicciones en un proceso de investigación constituyen información falsa sancionadas con despido..... 5
- Despedir sin valorar los descargos del trabajador puede generar contingencias laborales..... 6
- Corte Suprema establece criterios para compensar sumas graciosas en procesos laborales..... 7

Informativo

- ¿Hostigamiento sexual o Acoso sexual?..... 8
- Se publica ley que permite utilizar billeteras digitales para el pago de remuneraciones 9
- Lo que debes saber de la Asignación Familiar..... 10

Artículos y video

- ¿Qué tan relevante es remitir las pruebas que sustentan una imputación en la carta de preaviso de despido?..... 11
- Acoso Laboral o Mobbing..... 11
- Funciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral..... 11

¿Qué requisitos de cumplir un contrato sujeto a modalidad?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad son excepcionales y requieren cumplir requisitos formales y sustanciales para ser válidos. Entre los requisitos formales están la obligatoriedad de constar por escrito; además, deben contener la identificación de las partes, las condiciones de trabajo, la fecha de inicio y término, la causa objetiva que justifica la temporalidad (debidamente justificada), las labores a realizar y la remuneración pactada.

El requisito clave de un contrato modal es la causa objetiva que sustenta el plazo fijo: debe ser real, concreta y conforme a la ley (por ejemplo, incremento de actividades, necesidad de suplencia, obra o servicio específico, entre otros supuestos regulados). No basta la simple voluntad de las partes: el empleador debe acreditar que la naturaleza temporal del servicio justifica la duración determinada. Si estos requisitos no se cumplen, el contrato puede considerarse de duración indeterminada.

Cabe precisar que es una obligación del empleador entregar una copia del contrato sujeto a modalidad al trabajador a los tres días de iniciada la prestación del servicio.

¿Los trabajadores que realizan labores de campo tienen derecho al pago de horas extras?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

Los trabajadores que realizan parte de sus labores fuera del centro de trabajo, pueden ser calificados como trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata y, en consecuencia, no estar sujetos a la jornada máxima.

En esa línea, un trabajador de campo, en tanto se le identifique como no sujeto a fiscalización inmediata, no tendrá derecho al pago de horas extras.

El plazo para responder la solicitud de acceso al teletrabajo, ¿se computa hasta la emisión de la respuesta o hasta la notificación al servidor?.



Martín Bravo

Abogado asociado

En el numeral 9.3 del artículo 9° de la Ley N° 31572, así como en el numeral 18.1 del Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2023-TR, coinciden en establecer que la solicitud del teletrabajo debe ser respondida “dentro del plazo de 10 días hábiles”. Transcurrido este lapso sin que haya respuesta al pedido del trabajador o servidor civil, esta se entiende por aprobada.

Ahora bien, el plazo de 10 días hábiles para responder el pedido de acceso a teletrabajo se computa desde la presentación de la solicitud, pero, ¿cuál es la segunda fecha a considerar? ¿Es la fecha en que se emite el acto que aprueba o deniega el pedido? ¿O es la fecha en que dicha resolución se notifica al servidor?

Cabe destacar que, en la práctica, muchas veces los empleadores sí generan el acto de respuesta dentro del plazo de ley (10 días hábiles), pero lo terminan notificando, por asuntos meramente burocráticos, fuera de dicho lapso, lo que genera la aceptación tácita del pedido cuando ya se tenía una respuesta concreta al respecto, no siempre positiva.

Un caso así fue resuelto por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N° 002986-2025-SER-VIR/TSC-Primera Sala. En ese caso, la Entidad emitió la decisión rechazando la solicitud de teletrabajo el 20 de diciembre de 2024, sin embargo, la notificó el 27 de diciembre, cuando el plazo máximo había vencido. Por tanto, el Tribunal consideró que su solicitud fue aprobada tácitamente.

Ante ello, es recomendable que el plazo de diez días hábiles se respete en todo sentido, ya sea en la emisión del acto de respuesta y también en la notificación del mismo. Así, el trabajador solicitante podrá tener certeza de si su pedido de acceso al teletrabajo fue aceptado o si, por el contrario, rechazado, quedando eliminada la posibilidad de que opere la presunción de aceptación tácita.

El uso indebido de los bienes del empleador configura falta grave, incluso durante los días de descanso

Casación Laboral N° 16423– 2022 La Libertad

Una trabajadora de una empresa de transporte fue despedida por utilizar los vehículos del empleador para trasladarse gratuitamente entre ciudades, aprovechando su vínculo con conductores y cobradores de la empresa, pese a saber que dicha conducta estaba expresamente prohibida.

Este comportamiento fue calificado como falta grave, conforme al inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003–97–TR, al configurarse un uso indebido de los bienes del empleador en beneficio propio.

La Corte Suprema validó el despido, señalando que, si bien las infracciones ocurrieron durante los días de descanso de la trabajadora, ello no impide la atribución de responsabilidad, toda vez que el vínculo laboral se encontraba vigente y en una situación de suspensión imperfecta de labores, lo que mantiene intactas ciertas obligaciones del trabajador frente al empleador.

[Leer aquí](#)



Las contradicciones en un proceso de investigación constituyen información falsa sancionadas con despido

Cas. Lab. 23192–2022 Tacna

De conformidad con el inciso d) del artículo 25 del D.S. 003–97–TR, la información falsa proporcionada al empleador para causarle perjuicio u obtener una ventaja es falta grave pasible de despido.

En este caso, un trabajador fue despedido porque en el marco de una investigación interna,

primero reconoció que obstruyó un sensor antifatiga, para posteriormente negar esa conducta.

La Corte Suprema consideró que esta negación configuró la falta imputada.

[Leer aquí](#)



Despedir sin valorar los descargos del trabajador puede generar contingencias laborales

Casación Laboral N° 6711-2023 Sullana

Un trabajador fue despedido por participar en una paralización regional mientras se encontraba en suspensión perfecta de labores, medida dispuesta por su jefe inmediato. El empleador consideró que, en dicho contexto, el trabajador estaba obligado a no ausentarse de su domicilio ni exponerse a riesgos que comprometieran su integridad física. Por ello, calificó su conducta como incumplimiento de obligaciones y abandono de trabajo, conforme a los literales a) y h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

No obstante, la Corte Suprema determinó que los hechos no configuraban dichas faltas, toda vez que no se acreditó que el trabajador hubiera incumplido obligaciones contractuales ni abandonado su puesto. Además, la empresa no observó el procedimiento formal de despido, omitiendo valorar los descargos del trabajador, vulnerando así su derecho de defensa.

Esto último nos recuerda que, al emitir la carta de despido, el empleador debe evaluar de manera objetiva el descargo del trabajador, pronunciándose expresamente sobre los argumentos y pruebas ofrecidas. Omitir este análisis puede traducirse en la invalidez del despido y en la generación de contingencias laborales para la empresa.



[Leer aquí](#)

Corte Suprema establece criterios para compensar sumas graciosas en procesos laborales

Casación Laboral N° 20632-2019 La Libertad

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria actualiza la interpretación del artículo 57° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (aprobado por el D.S. N.º 001-97-TR), sobre la posibilidad de que un empleador compense montos entregados a título de gracia con lo ordenado judicialmente en un proceso laboral.

La Corte precisa que, para que estas sumas puedan considerarse compensables, deben cumplirse estrictamente las siguientes condiciones:

1. Debe haberse otorgado a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional.
2. El carácter compensable debe constar en documento con fecha cierta, permitiéndose también los de naturaleza digital.
3. El documento debe señalar expresamente que la suma se entrega con carácter de liberalidad o sujeta a las disposiciones del Código Civil.

4. La compensación solo será válida por mandato judicial, en el marco de un proceso en el que se ordene un pago al trabajador.

5. No se puede compensar ningún monto entregado a cambio de una renuncia o por mutuo disenso.



[Leer aquí](#)

¿Hostigamiento sexual o Acoso Sexual?

Marco legal

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Regulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y normas conexas.

ACOSO SEXUAL

Es un delito regulado en el artículo 176-B del Código Penal.

Comportamiento que se sanciona

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista.

ACOSO SEXUAL

Conducta reiterada, continua o habitual, que consiste en que por cualquier medio, se vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.

Consecuencia

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

Constituye una falta disciplinaria que puede ser sancionada por el empleador (amonestación, suspensión, despido o destitución) debido a que contraviene las normas mínimas de convivencia en el ambiente de trabajo.

ACOSO SEXUAL

Constituye un delito que se sanciona con pena privativa de libertad.

Se publica ley que permite utilizar billeteras digitales para el pago de remuneraciones

El 12 de julio de 2025 se publicó la Ley N° 32413, Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales

La Ley establece que los empleadores del sector público y privado pueden pagar las remuneraciones y otras obligaciones laborales, a través de billeteras digitales.



Regulación complementaria

La SBS debe determinar un nuevo límite operativo aplicable a la billetera digital que realice operaciones con dinero electrónico.

El Ministerio de Economía y Finanzas debe aprobar el reglamento en el plazo de 90 días calendario desde su vigencia.

Condiciones de uso

- Para utilizar este medio de pago, debe mediar un acuerdo con el trabajador.
- Son aplicables los principios y obligaciones referente al pago de haberes mediante cuenta bancaria convencional.
- La billetera digital tiene que estar vinculada a cuentas de ahorro del sistema financiero, incluyendo cuentas básicas y cuentas de dinero electrónico.
- Las cuentas se sujetan al límite de embargabilidad de estas remuneraciones conforme a lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 648° del Código Procesal Civil.



Todo sobre la asignación familiar

¿Qué es la asignación familiar?

La asignación familiar es un beneficio social que gozan los trabajadores que se encuentran regulados por el Decreto Legislativo Nro. 728, es decir, por el régimen de la actividad privada.

¿Cuánto es el valor de la asignación familiar actualmente?

El monto de la asignación familiar equivale al 10% de la Remuneración mínima vital. Actualmente, este beneficio equivale a S/ 113.00 soles.

¿Cuándo se debe abonar la asignación familiar?

El pago de la asignación familiar será abonado al momento que se paga la remuneración mensual.

La asignación familiar ¿se debe considerar como un concepto remunerativo?

Sí, de manera que es computable para el cálculo de los beneficios sociales.

¿Cuándo tengo derecho a percibir la asignación familiar?

En primer lugar, el trabajador percibe la asignación familiar cuando tiene hijos menores de edad, es decir, menores a 18 años. No obstante, si el trabajador acredita que su hijo sigue estudios superiores técnicos o universitarios, se extiende hasta 6 años posteriores.

En caso tenga más de dos hijos, ¿percibo la asignación familiar por cada hijo?

No, el pago de la asignación familiar es únicamente el 10% de la remuneración

En caso labore para dos empresas, ¿me correspondería el pago en ambas empresas?

Sí, el trabajador que labore en dos empresas distintas, tendrá el derecho percibir el pago de la asignación familiar en ambas empresas.

En caso labore para dos empresas, ¿me correspondería el pago en ambas empresas?

Sí, el trabajador que labore en dos empresas distintas, tendrá el derecho percibir el pago de la asignación familiar en ambas empresas.

En caso ambos esposos laboren en la misma empresa ¿le corresponde la asignación familiar para ambos?

Sí, el pago de la asignación familiar es independiente para cada persona.

Si el trabajador tiene tardanzas o faltas injustificadas ¿se le debe descontar en la asignación familiar?

No, el pago de la asignación familiar se realiza de manera íntegra, sin importar el número de días trabajados.

En caso la empresa tenga un convenio colectivo ¿el trabajador tiene derecho a recibir la asignación familiar?

Si el sindicato y la empresa han suscrito un convenio colectivo que reconoce un derecho equivalente a la asignación familiar que resulte más favorable, prevalecerá el contenido del convenio colectivo. No obstante, si el convenio colectivo no contiene pacto alguno sobre la asignación familiar o derecho equivalente, entonces corresponderá el pago de acuerdo a la Ley aplicable. Este criterio fue expuesto en la Casación Laboral N° 2630-2009-Huaura.

¿Desde cuándo el empleador está obligado a otorgar ese derecho?

De acuerdo al artículo 11° del Decreto Supremo N° 035-90-TR, corresponde que el trabajador comunique al empleador, las circunstancias vinculadas a su carga familiar para la percepción del beneficio. Sin embargo, en la Casación Laboral Nro. 14443-2015-Junín y otras, la Corte Suprema señaló que la comunicación del trabajador es un requisito adicional establecido por el reglamento, que contraviene el principio de irrenunciabilidad de derechos, de manera que no podría supeditarse el pago del beneficio a la efectiva comunicación del trabajador.

¿Qué tan relevante es remitir las pruebas que sustentan una imputación en la carta de preaviso de despido?

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

[Leer aquí](#)



Acoso Laboral o Mobbing

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

[Ver aquí](#)



Funciones del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral

Ginneth Martínez, abogada asociada del Estudio, analizó y absolvió dudas en nuestro Webinar III-2025, acerca de las funciones del Comité de Intervención frente al 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