

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

- ¿La acumulación de sanciones puede justificar el despido del trabajador?..... 3
- ¿Debe aumentarse la remuneración cuando se amplía la jornada de trabajo?.....
- Determinada la existencia de hostigamiento sexual en el centro laboral, ¿cómo se 3
- debe sancionar a la persona hostigadora?..... 4
- ¿Cómo identificar correctamente a un trabajador de confianza?..... 5

Jurisprudencia laboral

- Incumplir el deber de previsión y acumular sanciones previas justifica el despido del 6
- vigilante..... 6
- Es fraudulento el despido del trabajador que no asiste a laborar durante la huelga..... 6
- La ampliación del periodo de prueba exige prueba objetiva de su necesidad..... 7

Informativo

- Tratamiento normativo de la jornada de trabajo y control de el asistencia..... 8

Artículos y video

- Violencia, trabajo y los nuevos riesgos digitales para las mujeres..... 9
- Jornada de trabajo: Casos especiales..... 9
- Manifestaciones del Hostigamiento Sexual Labora..... 9

¿La acumulación de sanciones puede justificar el despido del trabajador?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

Cuando un trabajador incurre en faltas reiteradas, incluso si cada una de ellas podría considerarse leve, la acumulación de antecedentes disciplinarios puede ser determinante al momento de imponer una sanción más severa, como el despido.

La Corte Suprema ha precisado en la Casación N° 647-2019 Junín que la sola acumulación de sanciones no determina el despido, pero sí puede ser valorada como un elemento agravante para medir la gravedad de una nueva falta y justificar la proporcionalidad de la sanción. Es decir, los antecedentes disciplinarios no bastan por sí solos, pero sí fortalecen la decisión del empleador frente a un incumplimiento posterior.

Este criterio ha sido reafirmado en decisiones más recientes, como la Casación Laboral N° 21412-2022 Lima Este, donde un maquinista fue despedido por usar el celular durante su jornada, luego de haber sido sancionado cinco veces previamente. De igual modo, en la Casación Laboral N° 2018-2022 Lambayeque, la Corte Suprema confirmó el despido de un vigilante que incumplió su deber de previsión, considerando sus sanciones anteriores (una llamada de atención y dos suspensiones) como factores que evidenciaban reincidencia y pérdida de confianza.

En conclusión, los antecedentes disciplinarios sí importan. No solo reflejan la conducta del trabajador, sino que pueden ser el elemento que incline la balanza hacia la sanción máxima, siempre que exista una nueva falta que evidencie el quebrantamiento de la buena fe laboral.

¿Debe aumentarse la remuneración cuando se amplía la jornada de trabajo?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

Sí. Cuando un empleador amplía una jornada menor a 8 horas diarias o 48 horas semanales, está obligado a incrementar proporcionalmente la remuneración en función del tiempo adicional incorporado. Ello se encuentra previsto en el artículo 3 del D.S. 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo, que permite la ampliación unilateral de la

jornada únicamente si se ajusta el salario de manera proporcional. Este criterio ha sido reafirmado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 54757-2022 Callao, donde se precisa que el incremento salarial no es discrecional, sino que debe calcularse según el tiempo adicional que el trabajador permanece a disposición del empleador, por tratarse de una contraprestación propia de la jornada ordinaria.

En suma, si el trabajador dedica más tiempo a la jornada ordinaria, resulta razonable y obligatorio que su remuneración aumente en la misma proporción.

Determinada la existencia de hostigamiento sexual en el centro laboral ¿cómo se debe sancionar a la persona hostigadora?



Martín Bravo
Abogado asociado

Esencialmente, debe respetarse el principio de proporcionalidad y razonabilidad, tanto desde la óptica del responsable de la falta; como, tanto más importante, de la víctima, pues en esta ecuación, su dignidad está en juego.

La etapa de sanción en el esquema del procedimiento de investigación y sanción es problemática, pues a diferencia de lo que ocurre en el trámite de las pesquisas –donde se tiene un objetivo determinado (acopiar pruebas del alegado hostigamiento sexual)–, aquí la meta (ejercer la disciplina laboral) parece no siempre encontrar un solo camino para su satisfacción. Casi de forma inevitable, aquí intervienen las subjetividades de quienes están legitimados para emitir la sanción.

Por ello, es importante destacar que incluso en el procedimiento de investigación y sanción contra el hostigamiento sexual son aplicables las garantías constitucionales del debido proceso, siendo una de ellas, la observancia al principio de proporcionalidad y razonabilidad al momento de imponer la sanción.

De esta suerte, solamente será válida aquella sanción que se emita en consonancia con los hallazgos, los antecedentes y el material probatorio acopiado. Aunque el hostigamiento sexual es un acto de violencia indefectiblemente grave, incluso

en su calificación son admisibles distintos grados de gravedad.

Ahora bien, cuando corresponda según las circunstancias, la empresa está en la obligación –no facultad– de imponer la máxima sanción, que es el despido.

No hacerlo y optar por sanciones menos gravosas es, en términos prácticos, consentir el hostigamiento y generar, contra la víctima, actos contra su dignidad. De ahí que esta luego quede habilitada a solicitar su cese con posteriores reclamos indemnizatorios, una vez disuelto quede, por auto-despido, el vínculo laboral.

¿Cómo identificar correctamente a un trabajador de confianza?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

El artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que son trabajadores de confianza quienes laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, accediendo a información de carácter reservado (industrial, comercial o profesional) o emitiendo opiniones e informes que influyen en las decisiones empresariales.

En particular, la Casación Laboral N° 5453-2013 La Libertad ha precisado dos características esenciales para su identificación:

Vínculo jerárquico inmediato: el trabajador se relaciona de forma personal y directa con el personal de dirección.

Acceso a información reservada o capacidad de influir en decisiones:

– Acceso a información reservada: Cuando se trata de información industrial, comercial, profesional u otra que forma parte de las estrategias estructurales de la empresa, cuyo conocimiento está restringido porque podría comprometer su competitividad, operaciones o decisiones económicas. Es información sensible para el negocio.

– Opiniones o informes que influyen en decisiones empresariales: Las opiniones o informes del trabajador deben ser directamente presentados al

personal de dirección y tener impacto real en la toma de decisiones. Debe generarse información técnica que permita a la empresa adoptar decisiones relevantes para sus operaciones o estrategias.

Finalmente, dependiendo de sus funciones, el trabajador de confianza puede ser calificado como personal no sujeto a fiscalización inmediata, lo cual implica que no está obligado a cumplir una jornada máxima ni genera horas extras. Además, el período de prueba puede ampliarse hasta seis meses, dado el nivel de responsabilidad del puesto.

Incumplir el deber de previsión y acumular sanciones previas justifica el despido del vigilante

Cas. Lab. 2018-2022 Lambayeque

En el caso analizado, un vigilante fue despedido por no registrar el ingreso de un vehículo que transportaba productos dentro de las instalaciones de la empresa. El trabajador alegó despido fraudulento, sosteniendo que no era su función anotar los ingresos de vehículos; sin embargo, la Corte comprobó que los libros de ocurrencias sí consignaban registros similares efectuados por él y otros vigilantes.

La Corte Suprema sostuvo que esta omisión vulneró el deber de previsión y de lealtad, esenciales en la labor de vigilancia, configurando así una falta grave. Además, valoró que el trabajador ya había sido sancionado anteriormente, primero con una llamada de atención y luego con dos suspensiones, lo que justificaba la sanción máxima.

En tal sentido, consideró que el demandante incurrió en la falta prevista en el inciso a) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR, esto es, el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Añadió que el empleador no actuó con ánimo perverso ni engaño, descartando la configuración de un despido fraudulento. La sanción fue considerada razonable y proporcional, dado que el incumplimiento comprometía directamente la seguridad del centro de trabajo.



[Leer aquí](#)

Es fraudulento el despido del trabajador que no asiste a laborar durante la huelga

Casación Laboral N° 26554-2022 Lima

La Corte Suprema determinó que el despido es fraudulento cuando se sanciona a un trabajador por no presentarse a laborar durante una huelga sin haber sido incluido en la lista de personal indispensable.

Conforme al artículo 82 del D.S. 010-2003-TR y al

artículo 67 del D.S. 011-92-TR (texto original), la designación del personal que debe continuar laborando durante la huelga corresponde exclusivamente al sindicato, no al empleador. Si el trabajador no está en dicha nómina, no existe obligación de asistir a laborar ni puede ser considerado como abandono de trabajo.

[Leer aquí](#)

La ampliación del periodo de prueba exige prueba objetiva de su necesidad

Casación Laboral N° 43112-2022 Loreto

El artículo 10° del D.S. N.° 003-97-TR permite ampliar el periodo de prueba hasta seis meses para trabajadores calificados o de confianza, y hasta doce meses en el caso del personal de dirección.

Sin embargo la Corte Suprema precisó que: no basta con consignar el plazo ampliado en el contrato de trabajo. El empleador debe demostrar objetivamente que tal ampliación es necesaria por la naturaleza de las labores y/o que se requiera un periodo de capacitación o adaptación y/o por el grado de responsabilidad del cargo.

En el caso analizado, la trabajadora fue contratada como Asesora de Negocios con un periodo de prueba de seis meses. La empresa argumentó que la extensión obedecía a la necesidad de capacitación y adaptación; sin embargo, no acreditó haber impartido ningún tipo de capacitación durante dicho periodo, relacionada con sus funciones.

Además, por todo ello, la Corte concluyó que no se encontraba justificada la ampliación del periodo de prueba a seis meses, debiendo aplicarse el plazo general de tres meses previsto en la ley.

En conclusión, el periodo de prueba ampliado solo es válido si el empleador acredita, con pruebas objetivas, que la extensión responde a la complejidad del puesto, la necesidad de capacitación o adaptación, o el grado de responsabilidad del cargo.



[Leer aquí](#)

Tratamiento normativo de la jornada de trabajo y el registro de asistencia

Jornada máxima



En nuestro país, la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. No se admite el pacto que establezca una jornada mayor.



Cuando el trabajador goce de una jornada menor, el empleador podrá ampliarla hasta la jornada máxima, siempre que incremente la remuneración en función al tiempo adicional.



Sin embargo, si por acuerdo o decisión unilateral del empleador se reduce la jornada, la remuneración del trabajador no podrá ser reducida, salvo que las partes acuerden lo contrario.

Refrigerio



Cuando el trabajador realice labores continuas, tiene derecho por lo menos de 45 minutos de refrigerio. Este tiempo no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo acuerdo expreso en contrario.

Registro de asistencia



Le corresponde al empleador llevar un control de asistencia en soporte físico o digital para que los trabajadores registren su ingreso y salida de forma personal. El empleador debe adoptar las medidas necesarias para no permitir su adulteración, deterioro o pérdida.



En el lugar donde se encuentre el control de asistencia debe exhibirse el horario de trabajo vigente, así como la duración del refrigerio y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.



El empleador solo podrá impedir que el trabajador registre su ingreso si es que se presenta después de la hora de entrada o de la tolerancia establecida, no obstante, si es que permite su ingreso, deberá permitir que efectúe su registro.

Deber de información



El empleador tiene la obligación de informar a los trabajadores a través de carteles colocados en lugar visible u otro medio adecuado, las horas que se inicia y culmina la jornada de trabajo, y el horario de refrigerio.

Violencia, trabajo y los nuevos riesgos digitales para las mujeres

Nos explica nuestra abogada asociada Ginneth Martínez para el blog:

[Leer aquí](#)



Manifestaciones del Hostigamiento Sexual Laboral

Nuestra abogada asociada Ginneth Martínez, nos explica en el siguiente video.

[Ver aquí](#)



Jornada de trabajo: Casos especiales

Nuestro abogado principal Alejandro Navarrete Maldonado, 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