

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

- ¿Las trabajadoras víctimas de violencia tienen derecho a una licencia con goce de haber?..... 3
- ¿Se puede ampliar el plazo para investigar una denuncia de hostigamiento sexual en casos complejos?..... 4
- ¿Los empleadores pueden modificar la jornada de trabajo?..... 5
- ¿Qué factores se deben valorar al momento de indemnizar el daño moral de un trabajador?..... 5

## Jurisprudencia laboral

- Diferencias salariales sin justificación objetiva configura infracción laboral..... 6
- Sancionar a trabajadores huelguistas en una infracción muy grave..... 7
- Comentarios que afectan la autoestima de los alumnos configuran falta grave en docentes..... 8
- Sanciones agravadas por accidentes mortales en el trabajo y su aplicación en la subcontratación..... 8

## Informativo

- Apuntes sobre el control de asistencia..... 9

## Artículos y video

- ¿Se puede ampliar el plazo para investigar una denuncia de hostigamiento sexual en casos complejos?..... 9
- ¿Cómo identificar una conducta NO DESEADA?..... 9
- Despido por falta grave flagrante..... 9

## ¿Las trabajadoras víctimas de violencia tienen derecho a una licencia con goce de haber?



**Ginneth Martínez**

Abogada asociada

Según cifras del Centro de Emergencia Mujer (CEM) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en lo que va del año 2025 se han atendido 14,665 denuncias por violencia contra la mujer. De estas, un 37.5% corresponde a mujeres de entre 30 y 59 años.

Ante esta preocupante realidad, es evidente que un gran número de trabajadoras en el Perú son o pueden ser víctimas de violencia, ya sea dentro del ámbito familiar o en otros entornos. En este contexto, la Ley N° 30364 –Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar– establece que los empleadores tienen el deber de otorgar facilidades a las trabajadoras que atraviesan estas situaciones.

Si bien la normativa no prevé expresamente una licencia con goce de haber, sí impone la obligación del empleador justificar las inasistencias y tardanzas derivadas de actos de violencia. Dicha justificación tiene límites establecidos: i) Hasta 5 días laborables en un período de 30 días calendario y ii) Hasta 15 días laborables en un período de 180 días calendario.

Para acceder a este derecho, la trabajadora afectada deberá presentar como documento justificatorio a su empleador la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.

En este contexto, consideramos fundamental que los empleadores asuman un rol activo en la protección de sus trabajadoras víctimas de violencia, promoviendo políticas de apoyo, acciones de sensibilización en el entorno laboral; etc, a fin de erradicar de la violencia contra la mujer en el país.

# ¿Se puede ampliar el plazo para investigar una denuncia de hostigamiento sexual en casos complejos?



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

Cuando un trabajador denuncia un caso de hostigamiento sexual, el área de Recursos Humanos debe trasladar la denuncia al Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual dentro de un día hábil.

De conformidad con el numeral 29.5 del artículo 29 del Reglamento de la Ley N° 27942, el Comité tiene un plazo de 15 días calendario para llevar a cabo la investigación, emitir su informe y recomendar, según corresponda, la imposición de una sanción o el archivo del caso. Además, debe proponer medidas para prevenir la ocurrencia de futuros casos.

Una duda frecuente es si este plazo puede ampliarse cuando el caso es complejo y requiere un análisis más detallado. Sin embargo, la norma no prevé excepciones a su cumplimiento. Por el contrario, en virtud del principio de celeridad, el respeto a este plazo es obligatorio.

En esa línea, el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la Resolución N° 318-2024-SUNAFIL/TF-Primera Sala, ha establecido que el incumplimiento de los plazos establecidos en el Reglamento de la Ley N° 27942 constituye una infracción insubsanable. Esto significa que la norma no habilita ninguna excepción a su observancia.

Por lo tanto, al tratarse de un plazo máximo que se ha fijado de forma expresa, el Comité debe garantizar que su investigación concluya en los 15 días establecidos. Para ello, resulta fundamental que, al recibir la denuncia, se elabore un plan de acción que permita gestionar eficientemente los tiempos. Este plan debería incluir, como mínimo, la programación del traslado de la denuncia al presunto hostigador, la recopilación de pruebas (documentos, declaraciones de testigos, entre otros) y la preparación del informe final.

Ante denuncias de hostigamiento sexual, las empresas deben asegurarse de que el Comité actúe de manera eficiente dentro del plazo normativo, evitando riesgos legales y garantizando una respuesta oportuna para la protección de la víctima.

## ¿Los empleadores pueden modificar la jornada de trabajo?



**Ingrid Alvino**

Abogada asociada

Sí, el empleador puede reducir o ampliar la jornada de trabajo, modificando los días y horas de trabajo, pero sin exceder el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Sin embargo, para su aplicación corresponde que se efectúen las siguientes acciones:

1. El empleador debe informar de la medida al trabajador, al sindicato o al representante de los trabajadores, precisando los motivos que sustentan este cambio.

La comunicación se efectúa por lo menos 8 días antes de que la medida sea aplicada.

2. Dentro de este plazo, los trabajadores afectados pueden solicitar reunirse con el empleador a fin de proponer una medida distinta.

3. Si no hubiera acuerdo, el empleador tiene la facultad de efectuar la medida; sin perjuicio de que los trabajadores cuestionen dicha decisión antes la Autoridad Administrativa de Trabajo, en un plazo de 10 días.

4. La Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncia sobre la procedencia o no de esta medida en un plazo de 10 días hábiles.

## ¿Qué factores se deben valorar al momento de indemnizar el daño moral de un trabajador?



**Martín Bravo**

Abogado asociado

La reparación económica del daño moral, es decir, de la aflicción que a nivel psicológico puede desarrollar un trabajador ante una conducta de su empleadora (como actos de hostilidad o el propio despido) entraña una complejidad natural pues es la discreción del juez, orientada por el principio de equidad, el que finalmente decidirá cuál será la suma a conceder.

Esto, en la práctica, se traduce en una cierta falta de predictibilidad sobre el monto que finalmente recibirá el trabajador que acredite el daño moral.

Ante ello, recientemente la Corte Suprema, a través de la Casación N° 13391-2021 Arequipa, ha esbozado criterios para orientar, más técnicamente, esta forma de reparación.

Así, la cuantificación del daño moral del trabajador deberá basarse en, cuando menos:

- (i) las circunstancias personales de la víctima (su edad, su carga familiar, su estado emocional);
- (ii) la gravedad del daño causado (diagnóstico médico del daño);

(iii) el carácter del daño provocado por la empleadora (si fue culposo o si fue deliberado, o sea, doloso).

Las empresas deberán atender al mérito de estos factores, pues al provenir de la Corte Suprema serán respetados por las instancias jurisdiccionales ordinarias, con lo cual se podrán afrontar demandas de indemnización más eficazmente.

## Diferencias salariales sin justificación objetiva configura infracción laboral

### Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

En la Resolución N° 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 3 de febrero de 2025, el Tribunal de Fiscalización estableció diversas reglas en materia de igualdad salarial, entre estas:

- Si el empleador no justifica con criterios objetivos y razonables las diferencias salariales entre trabajadores que desempeñan las mismas funciones, se considera un acto de discriminación directa en materia de retribución que configura la infracción prescrita en el numeral 25.17 del artículo 25 del Reglamento de la Ley N° 28806.
- Los ajustes en la estructura remunerativa para mejorar la atracción de talento en el proceso de reclutamiento no justifican la diferencia remunerativa.

- La SUNAFIL puede requerir la corrección de la diferencia salarial mediante una medida inspectiva de requerimiento, obligando a nivelar las remuneraciones injustificadamente diferenciadas. Su incumplimiento determina la infracción prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del Reglamento de la Ley N° 28806.



[Leer aquí](#)

# Sancionar a trabajadores huelguistas en una infracción muy grave.

## Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SUNAFIL/TFL

En la Resolución de Sala Plena N° 001-2025-SUNAFIL/TFL, publicada el 9 de marzo de 2025 en el diario oficial El Peruano, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) estableció aspectos clave sobre la tipificación de infracciones relacionadas con el derecho de huelga:

- Aunque la vulneración del derecho de huelga podría considerarse una lesión a la libertad sindical, el Reglamento de la Ley General de Inspección del (RLGIT) establece una tipificación específica para tales casos en el numeral 25.9 del artículo 25.
- Si bien este numeral sanciona actos que impidan el ejercicio libre del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga o el retiro de bienes de la empresa sin autorización de la Autoridad Administrativa de Trabajo; el numeral 25.9 es una disposición que tiene una redacción ejemplificativa.
- Esto permite que las autoridades competentes interpreten y subsuman conductas análogas no explícitamente mencionadas, ampliando el alcance de las sanciones a diversas formas de afectación al derecho de huelga.
- Por tanto, cualquier afectación al derecho de huelga debe considerarse una infracción muy grave al amparo del numeral 25.9 del artículo 25 del RLGIT.
- Acciones como imponer sanciones disciplinarias a huelguistas o comunicados públicos advirtiendo medidas contra quienes participan en la huelga se subsumen en esta tipificación específica.



Leer aquí

# Comentarios que afectan la autoestima de los alumnos configuran falta grave en docentes

## CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022 LIMA

La Corte Suprema ha precisado que la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se configura cuando un docente emite comentarios que afectan la autoestima de sus alumnos.

Estos actos constituyen un incumplimiento de su obligación de ejercer la función docente con respeto, ética y responsabilidad, garantizando el interés superior del menor. Asimismo, vulneran el

deber de contribuir a la formación de los estudiantes en un entorno de respeto y valores, principios esenciales en toda institución educativa.



[Leer aquí](#)

# Sanciones agravadas por accidentes mortales en el trabajo y su aplicación en la subcontratación

## Resolución de Sala Plena N.º 002-2025-SUNAFIL/TFL

El 23 de marzo de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció criterios vinculantes sobre la aplicación de sanciones agravadas en casos de accidentes mortales y su tratamiento en escenarios de subcontratación. Las principales reglas establecidas son:

### Agravamiento de la sanción

La protección de la vida, dignidad y trabajo constituye un fundamento esencial del sistema jurídico laboral. Cuando ocurre un accidente mortal, la sanción administrativa se calcula considerando a

todos los trabajadores del sujeto inspeccionado como "trabajadores afectados", según el numeral 48.1-C del artículo 48 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT).

### Agravamiento de la multa en caso de subcontratación íntegra con confluencia de trabajadores:

- En situaciones de subcontratación íntegra, donde no existe confluencia de trabajadores de la empresa principal con los de la contratista, la multa agravada establecida en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT no debe aplicarse a la empresa principal.

- En estos casos, el cálculo de la sanción a la empresa principal debe basarse en la naturaleza del incumplimiento y el nivel de riesgo asociado, sin aplicar el agravamiento punitivo correspondiente al total de trabajadores de la planilla.
- La multa agravada establecida en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT sí será aplicable a la empresa contratista.

### Agravamiento de la multa en caso de subcontratación parcial con confluencia de trabajadores de la empresa principal:

- Si los trabajadores de la empresa principal y la contratista concurren en el mismo entorno y realizan labores semejantes, existe un riesgo compartido.

- Cuando se determine que la empresa principal incumplió con sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo y dicho incumplimiento fue la causa del accidente, la sanción deberá considerar la agravante del numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT.



Leer aquí

## Apuntes sobre el control de asistencia



Los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, deben tener un registro permanente de control de asistencia, en soporte físico o digital.



Los trabajadores y las personas sujetas a modalidades formativas, deben consignar de manera personal su tiempo de labores; en consecuencia, el empleador no puede completar la hora de ingreso y salida en el registro (Resolución 924-2023-Sunafil/TFL-Primera Sala).



No es obligatorio llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.



No contar con un registro de control de asistencia es una infracción insubsanable, calificada como muy grave en materia de relaciones laborales (Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

## ¿Se puede ampliar el plazo para investigar una denuncia de hostigamiento sexual en casos complejos?

Compartimos el artículo elaborado por Alejandro Navarrete, para Aperhu.

[Leer aquí](#)



## ¿Cómo identificar una conducta NO DESEADA?

Ginneth Martínez, abogada asociada, nos explica en el siguiente video: ¿cómo podemos identificar que una conducta es NO DESEADA?

[Ver aquí](#)



## Despido por falta grave flagrante

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](http://www.nmabogados.com.pe)

 Av. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 - Edificio Sky Tower Magdalena del Mar