

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

- ¿Cuál es el contenido de las capacitaciones especializadas en hostigamiento sexual laboral?..... 3
- ¿Qué organizaciones deben contar con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?..... 4

## Jurisprudencia laboral

- Modalidades formativas y obligación de inscripción en seguridad social..... 4
- Infracciones laborales: criterios para su calificación como subsanables o insubsanables..... 5
- Registro de asistencia y uso de herramientas tecnológicas..... 6

## Informativo

- ¿Cuáles serán los feriados en este 2025?..... 7
- Trabajadoras gestantes tienen derecho a cobertura de Essalud desde su afiliación.... 8
- Tratamiento legal de la boletas de pago..... 8

## Artículos y video

- Tendencias inspectivas de la sunafil en el año 2025..... 11
- No se configura un acto de hostilidad si el empleador enmienda su conducta..... 11
- Registro de asistencia y horas extras..... 11

# ¿CUÁL ES EL CONTENIDO DE LAS CAPACITACIONES ESPECIALIZADAS EN HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

De acuerdo al Reglamento de la Ley N° 27942, el empleador debe capacitar anualmente al Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual y al personal de recursos humanos.

Estas capacitaciones deben incluir información sobre el tratamiento adecuado de las víctimas, el desarrollo del procedimiento y la aplicación de enfoques clave previstos en la norma.

Además, la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo", aprobada por la Resolución Ministerial N° 223-2019-TR, sugiere abordar temas esenciales como:

1. Concepto y elementos del hostigamiento sexual en el trabajo
2. Ejemplos y manifestaciones de situaciones de hostigamiento sexual
3. Impacto del hostigamiento sexual en el ámbito laboral: efectos y consecuencias
4. Métodos de investigación y tratamiento adecuado de víctimas
5. Procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, incluyendo la aplicación de enfoques normativos

6. Revisión y valoración de medios de prueba en estos casos

7. Redacción de informes o resoluciones motivadas
8. Reflexión final

Según la Resolución N° 924-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral considera que las resoluciones ministeriales emitidas por el MTPE son de cumplimiento obligatorio, ya que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.

Por ello, sugerimos que las capacitaciones aborden los temas propuestos en la guía, garantizando que las organizaciones no solo cumplan con la normativa, sino que promuevan entornos laborales más seguros y respetuosos.

## ¿QUÉ ORGANIZACIONES DEBEN CONTAR CON UN REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (RIT)?



**Ingrid Alvino**

Abogada asociada

Todos los empleadores con más de 100 trabajadores se encuentran obligados a tener un RIT.

No obstante, también se recomienda que aquellos empleadores con un número menor de trabajadores cuenten con un RIT para regular adecuadamente los procedimientos, derechos, obligaciones y faltas de carácter laboral.

Finalmente, es importante resaltar que el RIT o su modificación debe ser aprobados por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Una vez cumplido ello, este documento deberá ser comunicado a todos los trabajadores para su aplicación.

De no seguir estos pasos, la obligatoriedad del cumplimiento del RIT por parte de los trabajadores podría ser cuestionada, generando posibles conflictos laborales. Por ello, garantizar que el reglamento esté debidamente aprobado y comunicado no solo refuerza su validez legal, sino que también asegura una adecuada gestión de las relaciones laborales dentro de la organización.

## MODALIDADES FORMATIVAS Y OBLIGACIÓN DE INSCRIPCIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

### Resolución de Sala Plena N° 007-2024-SUNAFIL/TFL

- La infracción contenida en el numeral 44-B.1 del artículo 44-B del RLGIT se refiere al incumplimiento de la obligación de inscripción en el régimen de seguridad social en salud para trabajadores. Sin embargo, los practicantes no califican como "trabajadores afectados", conforme a la normativa aplicable.

- Aunque las empresas están obligadas a asegurar a los practicantes frente a riesgos de enfermedad o accidentes, esta cobertura puede brindarse a través de EsSalud o mediante un seguro privado, no necesariamente cumpliendo con la inscripción al régimen de seguridad social en salud.

- El personal inspectivo incurrió en una calificación indebida al catalogar a los practicantes como trabajadores afectados, sin aplicar el principio de primacía de la realidad y sin analizar suficientemente si cumplieron los requisitos para ser considerados trabajadores de la empresa.
- La falta de contratación del seguro de salud califica como una infracción en materia de promoción y formación para el trabajo (Capítulo V del RLGIT) en lugar de imputarse como una infracción relacionada con la inscripción en seguridad social en salud.


[Leer aquí](#)

## INFRACCIONES LABORALES: CRITERIOS PARA SU CALIFICACIÓN COMO SUBSANABLES O INSUBSANABLES

### Resolución de Sala Plena N° 003-2024-SUNAFIL/TFL

- Para que un recurso de revisión sea admitido, el administrado debe cuestionar al menos una infracción muy grave y sustentar su impugnación en la inaplicación, interpretación incorrecta o apartamiento inmotivado de normas laborales o precedentes obligatorios.
- Son consideradas insubsanables las infracciones que generan daños comprobados e irreparables según lo identificado por la inspección del trabajo.
- Las infracciones son subsanables cuando el daño es potencial o riesgoso, pero desaparezca o sea reparado cuando el empleador adopte medidas correctivas de forma espontánea o tras el requerimiento del inspector.
- Para calificar una infracción como insubsanable, es imprescindible que los inspectores motiven

adecuadamente la existencia de un daño real, irreversible y directamente vinculado al incumplimiento normativo.

- La gravedad de una infracción no implica necesariamente su insubsanabilidad, salvo que los efectos del incumplimiento resulten irreversibles.
- Los inspectores están obligados a exigir la subsanación de los incumplimientos cuando ello sea posible, bajo los principios de proporcionalidad y razonabilidad, evitando así sanciones desproporcionadas.


[Leer aquí](#)

# REGISTRO DE ASISTENCIA Y USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

## Resolución de Sala Plena N° 011-2024-SUNAFIL/TFL

- La corrección de omisiones en el registro de asistencia por parte del empleador, realizada de manera diligente y bajo principios de razonabilidad y proporcionalidad, no constituye necesariamente una infracción. Es responsabilidad de la Administración fundamentar adecuadamente las imputaciones y desvirtuar el principio de presunción de licitud.

- Los mecanismos tecnológicos implementados por el empleador para justificar omisiones de marcado, como el Módulo de Asistencia y Compensación (MAC), son válidos siempre que se utilicen para gestionar de manera razonable las relaciones laborales. No se observó en este caso una justificación de la Administración sobre la insuficiencia de estas herramientas.

- Según el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, las infracciones graves relacionadas con el registro de asistencia incluyen la falta de mecanismos de control o comportamientos que afecten la veracidad del tiempo trabajado. No obstante, el procedimiento sancionador debe considerar las circunstancias concretas, distinguiendo entre omisiones justificadas y conductas fraudulentas o abusivas.

- La facultad organizativa del empleador para implementar políticas internas que regulen el cumplimiento de obligaciones laborales debe evaluarse en el marco de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, evitando sanciones que no se sustenten en una conducta realmente infractora.



Leer aquí

## ¿CUÁLES SERÁN LOS FERIADOS EN ESTE 2025?

Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado por los feriados.

En caso de prestar servicios efectivos, el trabajador tendrá derecho a los siguientes pagos:

- Una remuneración diaria por el feriado (incluido en la remuneración mensual).
- Una remuneración diaria por el trabajo realizado.
- Una sobretasa del 100% de la remuneración diaria.

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
<b>MIE. 1</b> Año Nuevo	Sin feriado	Sin feriado	<b>17</b> Jueves santo <b>18</b> Viernes santo
MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
<b>JUE. 1</b> Día del trabajo	<b>SÁB. 7</b> Batalla de Arica y Día de la Bandera <b>DOM. 29</b> San Pedro y San Pablo	<b>MIE. 23</b> Día de la Fuerza Aérea del Perú <b>LUN. 28</b> Fiestas Patrias <b>MAR. 29</b> Fiestas Patrias	<b>MIE. 6</b> Batalla de Junín <b>SAB. 30</b> Santa Rosa de Lima
SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Sin feriado	<b>MIE. 8</b> Combate de Angamos	<b>SÁB. 1</b> Día de Todos los Santos	<b>LUN. 8</b> Inmaculada Concepción <b>MAR. 9</b> Batalla de Ayacucho <b>JUE. 25</b> Navidad

# TRABAJADORAS GESTANTES TIENEN DERECHO A COBERTURA DE ESSALUD DESDE SU AFILIACIÓN

Nuestra legislación establece que los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen derecho a las prestaciones de ESSALUD cuando cuentan con tres (3) meses de aportación consecutivas o con cuatro (4) no consecutivos dentro de los seis (6) meses anteriores al mes en que se inició la contingencia.

No obstante, el 14 de enero de 2025 se publicó el Decreto Supremo N° 001-2025-TR, estableciendo que las trabajadoras gestantes tienen derecho a la cobertura de ESSALUD desde su afiliación.

Se espera que próximamente se aprueben nuevas directivas por parte de ESSALUD para la operatividad de esta disposición.



[Leer aquí](#)

## TRATAMIENTO LEGAL DE LAS BOLETAS DE PAGO

### Información de las boletas de pago

Las boletas de pago contienen los mismos datos que figuran en las planillas.



### Firma del empleador en las boletas de pago

- Cuando el empleador cuenta con menos de 100 trabajadores, la boleta de pago debe ser sellada y firmada por este o por su representante legal.
- Cuando el empleador cuenta con más de 100 trabajadores, puede aplicarse la firma digital, previo acuerdo con los trabajadores e inscripción en el registro de firmas a cargo del MTPE. Además, podría aplicar su firma electrónica, emitida conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681.

## Formas de entregar al trabajador



- La boleta de pago debe ser entregada al trabajador a más tardar al tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.
- El empleador deberá permanecer con el duplicado de la boleta de pago.
- Si la entrega se realiza por medios físicos y el trabajador no sabe firmar, podrá imprimir su huella digital.
- Previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación (intranet, correo electrónico u otros de similar naturaleza). El medio empleado debe permitir dejar constancia de su emisión por parte del empleador y garantizarse su efectiva recepción por parte del trabajador.
- No se puede considerar que el empleador ha cumplido con entregar las boletas de pago cuando son enviadas por correo electrónico, sin que medie acuerdo previo con los trabajadores (Resolución N° 200-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 13 de agosto de 2021).
- La firma de la boleta por el trabajador es opcional.

Recuerda: No entregar las boletas de pago al trabajador en el plazo correspondiente, constituye una infracción leve.

## TENDENCIAS INSPECTIVAS DE LA SUNAFIL EN EL AÑO 2025

[Leer aquí](#)



## NO SE CONFIGURA UN ACTO DE HOSTILIDAD SI EL EMPLEADOR ENMIENDA SU CONDUCTA

[Leer aquí](#)



## REGISTRO DE ASISTENCIA Y HORAS EXTRAS

[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

 laboral@nmabogados.com.pe

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

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 992 284 703

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