

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 buenas prácticas pueden implementar los empleadores para lograr una inclusión efectiva de las personas con discapacidad?..... 3
- ¿Puede un ciudadano venezolano tener un contrato laboral a plazo permanente en el Perú?..... 4
- ¿Quiénes participan en la elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) cuando existen subcomités en distintas sedes?..... 4

Jurisprudencia laboral

- Uso abusivo del ius variandi y actos hostiles en los traslados laborales..... 5
- Actos de hostilidad laboral y el poder de dirección: criterios para determinar la responsabilidad administrativa..... 6
- No procede la reposición si el trabajador no devuelve la indemnización por despido arbitrario (IDA)..... 6

Informativo

- INDECOPI elimina el plazo de 30 días para validar certificados médicos en EsSalud.... 7
- ¿Qué medidas de prevención se debe tomar en cuenta para que los trabajadores se protejan ante la exposición a la radiación solar?..... 8

Artículos y video

- La reposición al empleo y el pago del lucro cesante..... 9
- El carácter "no deseado" en el hostigamiento sexual y su prueba en el ámbito laboral. 9
- Corte Suprema: "La relación laboral no se hereda, incluso si así lo dicen los convenios colectivos"..... 9
- 5 Datos sobre el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual..... 9

¿QUÉ BUENAS PRÁCTICAS PUEDEN IMPLEMENTAR LOS EMPLEADORES PARA LOGRAR UNA INCLUSIÓN EFECTIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?



Ginneth Martínez
Abogada asociada

La implementación de buenas prácticas en la contratación de personas con discapacidad no solo promueve un entorno laboral inclusivo, sino que también potencia la productividad, la innovación y la equidad en las organizaciones. Sin embargo, muchos empleadores se enfrentan a desafíos derivados de la falta de recursos adecuados y de una visión limitada sobre la discapacidad.

A continuación, se presentan algunas buenas prácticas que facilitan la integración efectiva de las personas con discapacidad en el centro de trabajo:

1. Inducción personalizada: Consiste en adaptar el proceso de inducción a las características individuales de la persona con discapacidad, garantizando que la bienvenida al puesto de trabajo sea inclusiva y accesible.

2. Apoyo interdisciplinario durante el vínculo laboral: Contar con el respaldo continuo de un equipo especializado, que incluya a profesionales de Recursos Humanos, un médico ocupacional y otros expertos según sea necesario, lo cual, garantiza que el puesto y las condiciones laborales sean ajustados conforme a las necesidades de la persona con discapacidad; asegurando un entorno accesible, funcional y seguro.

3. Programa de acompañamiento: Implementar un programa de acompañamiento continuo que facili-

te la integración de la persona con discapacidad en el entorno laboral. Esto incluye asignar compañeros de trabajo que ofrezcan apoyo constante en las tareas diarias y contribuyan a crear un ambiente inclusivo, fomentando la colaboración y el respeto mutuo entre todos los trabajadores.

4. Enfoque integral y sensibilizado: Asegurar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación sean inclusivos, con profesionales capacitados y sensibilizados para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

Aunque implementar estas medidas puede ser desafiante, las buenas prácticas van más allá de lo que exige la normativa. Adaptar la inducción, brindar un apoyo interdisciplinario, establecer programas de acompañamiento y promover un enfoque sensibilizado no solo asegura el cumplimiento de la ley, sino que también fomenta una inclusión real de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

¿PUEDE UN CIUDADANO VENEZOLANO TENER UN CONTRATO LABORAL PERMANENTE EN PERÚ?



Martín Bravo

Abogado asociado

No. Dado que la República Bolivariana de Venezuela no ha suscrito, con el Perú, acuerdos internacionales que otorguen facilidades laborales, la única normativa aplicable a los trabajadores de dicho país es el Decreto Legislativo N° 689 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-92-TR.

Precisamente, el art. 5° del D. Leg. N° 689 establece

que “los contratos de trabajo a que se refiere la presente Ley deberán ser celebrados por escrito y a plazo determinado, por un período máximo de 3 años prorrogables, sucesivamente, por períodos iguales (...)”.

Como se ve, el marco normativo aplicable a los trabajadores venezolanos claramente posee una restricción de orden temporal, que impide celebrar contratos de trabajo con una duración superior a los 3 años, lo que no es incompatible con la aprobación de prórrogas por un plazo mayor. Por tanto, la contratación a plazo indeterminado o permanente es, respecto de estos sujetos de derecho, jurídicamente imposible.

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN LA ELECCIÓN DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CUANDO EXISTEN SUBCOMITES EN DISTINTAS SEDES?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

El Comité de SST debe estar integrado por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores.

Los representantes de los trabajadores son designados luego de un proceso electoral en donde participan los trabajadores de la empresa, a excepción de aquellos que ocupan puestos de dirección y confianza.

Sin embargo, en la práctica encontramos que algunos empleadores, sea por decisión propia o por obligación normativa (cuando el sector cuenta con regulación especial), implementan subcomités de SST en cada sede y excluyen a los trabajadores de estas sedes de la elección del Comité de SST.

No obstante, salvo que existen normas sectoriales específicas, esta práctica no se ajusta al marco normativo vigente. La elección debe involucrar a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo aquellos que trabajan en sedes distintas a la principal, independientemente de la existencia de subcomités de SST.

USO ABUSIVO DEL IUS VARIANDI Y ACTOS HOSTILES EN LOS TRASLADOS LABORALES

Resolución de Sala Plena N° 005-2024-SUNAFIL/TFL

- Para que un traslado laboral sea considerado válido, debe estar sustentado en una causa objetiva y razonable. De lo contrario, se afecta la relación laboral, incidiendo negativamente en las condiciones de trabajo y en el ámbito personal y familiar del trabajador.

- Se configura un acto hostil según el inciso c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo N° 728 cuando el traslado responde a una intención de ocasionar perjuicio al trabajador, lo que puede evidenciarse mediante indicios y pruebas que demuestren el uso abusivo del ius variandi.

- Aunque el empleador tiene la facultad de modificar elementos no esenciales de la relación laboral bajo su poder de dirección, dicha facultad debe ejercerse conforme a los principios de razonabilidad y objetividad, sin menoscabar los derechos fundamentales del trabajador.

- En el caso analizado, se verificó que el empleador trasladó al trabajador sin proporcionarle los medios económicos necesarios para cubrir pasajes y viáticos, generando incertidumbre y un perjuicio económico directo. Además, quedó demostrado que la medida carecía de razonabilidad y fue adoptada unilateralmente

- El traslado arbitrario, además de ocasionar perjuicio económico, impactó en el bienestar y la estabilidad emocional del trabajador, quien estuvo expuesto a condiciones adversas y separación de su núcleo familiar, especialmente durante el contexto crítico de la pandemia por la COVID-19.



Leer aquí

ACTOS DE HOSTILIDAD Y EL PODER DE DIRECCIÓN: CRITERIOS PARA DETERMINAR LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

Resolución de Sala Plena N° 006-2024-SUNAFIL/TFL

• Para determinar la concurrencia de un acto de hostilidad, la inspección del trabajo debe:

- (i) Identificar y valorar el daño o el comportamiento tendente a producirlo.
- (ii) Establecer la conexión directa entre el comportamiento del empleador y el perjuicio causado.
- (iii) Utilizar medios probatorios suficientes que acrediten tanto el elemento objetivo como el subjetivo del acto hostil.

• No basta con describir el comportamiento del empleador para concluir la existencia de hostilidad laboral; es imprescindible acreditar la afec-

tación a la dignidad o los derechos constitucionales de los trabajadores y justificar su subsunción en el artículo 25.14 del RLGIT.

• El procedimiento administrativo sancionador debe garantizar una motivación adecuada que analice las alegaciones de las partes, fundamentalmente los hechos y derechos, y valore los medios probatorios presentados.



[Leer aquí](#)

NO PROCEDE LA REPOSICIÓN SI EL TRABAJADOR NO DEVUELVE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO (IDA)

Casación Laboral N° 32975-2022 Huánuco

La Corte Suprema ha establecido que un trabajador que ha recibido una indemnización por despido arbitrario (IDA) no puede ser reincorporado a su puesto de trabajo si no devuelve previamente dicha compensación. Esto se debe a que no es jurídicamente viable percibir simultáneamente la

indemnización y la reposición, impidiendo así un doble beneficio por el mismo despido.



[Leer aquí](#)

INDECOPI ELIMINA EL PLAZO DE 30 DÍAS PARA VALIDAR CERTIFICADOS MÉDICOS EN ESSALUD

El 6 de febrero de 2025, se publicó la Resolución N° 0011-2025/SEL-INDECOPI, que declara barrera burocrática ilegal la exigencia de presentar el expediente de validación del certificado médico (CM) dentro de los 30 días hábiles de su emisión para obtener el CITT y acceder al reembolso de subsidios de EsSalud.



Leer aquí

Sin embargo, la directiva de EsSalud exigía un trámite extra: la presentación del expediente de validación dentro de los 30 días hábiles posteriores a la emisión del certificado médico, lo que generaba una barrera burocrática que limitaba el acceso a los reembolsos.

¿Cuáles son las implicancias de esta decisión?

- El plazo de 30 días hábiles para presentar el expediente de validación ya no es exigible.
- Los empleadores podrán solicitar el reembolso de subsidios sin esta restricción de tiempo.
- Se elimina una carga administrativa innecesaria, agilizando el proceso de devolución de subsidios.

¿Qué norma establecía esta exigencia?

Esta obligación estaba contenida en el subnumeral 6.2.4.1.1. de la Directiva N° 015-GG-ESSALUD-2014, aprobada por la Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014, que regula la emisión y control de certificaciones médicas por incapacidad y maternidad.

Esta resolución simplifica el procedimiento de reembolso en EsSalud, evitando trabas administrativas que afectaban a los obstáculos. Se recomienda a las empresas estar atentas a futuras modificaciones en los procedimientos internos de EsSalud tras esta decisión de INDECOPI.

¿Por qué INDECOPI la declaró como una barrera burocrática ilegal?

El artículo 13.3 del Reglamento de Reconocimiento y Pago de Prestaciones Económicas, aprobado por Decreto Supremo N° 013-2019-TR, establece que EsSalud debe realizar el reembolso cuando el empleador cuente con el número necesario de aportaciones pagadas, sin imponer condiciones adicionales.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A LA RADIACIÓN SOLAR

Mediante la Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar, se establecen disposiciones que deben adoptar las entidades públicas y privadas para la protección a sus trabajadores que laboren prolongadamente bajo la exposición de los rayos solares.



Sombrero cubrenuca (la visera debe medir como mínimo 7cm).



Ropa de manga larga.



Protector solar, como mínimo de 50 FSP (Factor de Protección Solar).

Obligaciones del empleador

Al inicio de la relación laboral, el empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.



Instalar anuncios en los lugares con exposición a la radiación solar, que incluya el siguiente texto:



Informar y sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos por la exposición a la radiación solar y la forma de prevenir daños.



Disponer que las actividades que impliquen cierta exposición a la radiación solar, se realicen de preferencia entre las 8:00 y las 10:00 horas o a partir de las 16:00 horas

Entregar elementos de protección adecuados para la exposición a la radiación solar, capacitándolos en su uso, tales como:

LA REPOSICIÓN AL EMPLEO Y EL PAGO DEL LUCRO CESANTE

Compartimos el artículo elaborado por Alejandro Navarrete, para Aperhu.

[Leer aquí](#)



EL CARÁCTER "NO DESEADO" EN EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SU PRUEBA EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo elaborado por Alejandro Navarrete, para la red de LinkedIn.

[Leer aquí](#)



CORTE SUPREMA: "LA RELACIÓN LABORAL NO SE HEREDA, INCLUSO SI ASÍ LO DICEN LOS CONVENIOS COLECTIVOS"

Artículo elaborado por Martín Bravo, para la red de LinkedIn.

[Leer aquí](#)



5 DATOS SOBRE EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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