Payet Rey Cauvi Pérez



Cómo asegurar la continuidad laboral ante eventos imprevistos: claves para una adecuada gestión empresarial

DERECHO CON PROPÓSITO 30 1996 ~ 2026

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Índice

¿Qué podemos hacer antes de que ocurra la contingencia?

¿Qué herramientas tenemos cuando la contingencia ya ocurrió?

¿Qué hacemos cuando contingencia termina?

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Cuándo estamos frente a un evento imprevisto?

La República

LO ÚLTIMO POLÍTICA OPINIÓN ECONOMÍA SOCIEDAD MUNDO CIENCIA DEPORTES ESPE

Sigue las noticias de La República en WhatsApp: Únete AQUÍ

Sociedad

06 SEP 2026 | 10:34 H

Fenómeno el Niño: 82% de hospitales en Perú paralizarían sus operaciones ante un desastre natu

El Ministerio de Salud advie ...uados
tiene una alta probabilidad d ...to
necesita intervenciones de ...
Especialistas alertan que, a ...uedar
sobrepasado justamente cu

EL PERÚ SUFRIRÁ EL IMPACTO DE DOS FENÓMENOS EL NIÑO "EXTRAORDINARIOS"



26 de julio de 2026 ESPECIALES, NACIONAL, PORTADA

Por Jorge Turpo R.

El Niño Costero y el Niño Global ya se hacen sentir en el cambio de temperaturas. Según REDES, alrededor de 1,9 millones de peruanos viven en zonas con riesgo muy alto de inundaciones. En 1997 dejó más de medio millón de damnificados.

Los graves efectos que los científicos pronostican en América Latina por el fenómeno del "Súper El Niño"



MTC y operadoras evalúan plan para restablecer internet y llamadas ante desastres naturales

Las empresas de telecomunicaciones propusieron elaborar un plan para restablecer las redes ante desastres naturales. La iniciativa fue planteada en una reunión con el MTC publicada el 29 de agosto, donde también se abordaron medidas para ampliar la cobertura y fortalecer la conectividad en Perú.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Cuándo estamos frente a un evento imprevisto?

- Fuerza mayor
- Caso fortuito

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Qué podemos hacer antes de que ocurra la contingencia?
¿Cómo nos preparamos?

Revisión de políticas internas:

- **Teletrabajo**
- **Tiempo de trabajo**
- **Vacaciones**
- **Remuneraciones**
- **Revisión de contratos laborales**

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Teletrabajo

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Qué es el teletrabajo?



Modalidad de prestación especial de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.

Payet Rey Cauvi Pérez



Aplicación de teletrabajo por imprevistos

Supuestos

- ✓ Circunstancias de caso fortuito o fuearza mayor que requieran que, para garantizar la continuidad de los servicios, se puedan realizar determinadas actividades bajo la modalidad de teletrabajo.
- ✓ Cuando la declaración del estado de emergencia requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo.

Facultades

- ✓ Disponer unilateralmente el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo.
- ✓ Variar de manera unilateral las funciones originalmente asignadas al trabajador, con el fin de posibilitar que realice teletrabajo.

Payet Rey Cauvi Pérez



¿Por qué es importante contar con una Política?

- Regula condiciones de trabajo
- Permite una aplicación rápida y efectiva
- Garantiza continuidad de labores que pueden ser teletrabajables

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Qué debe regular la Política de Teletrabajo?

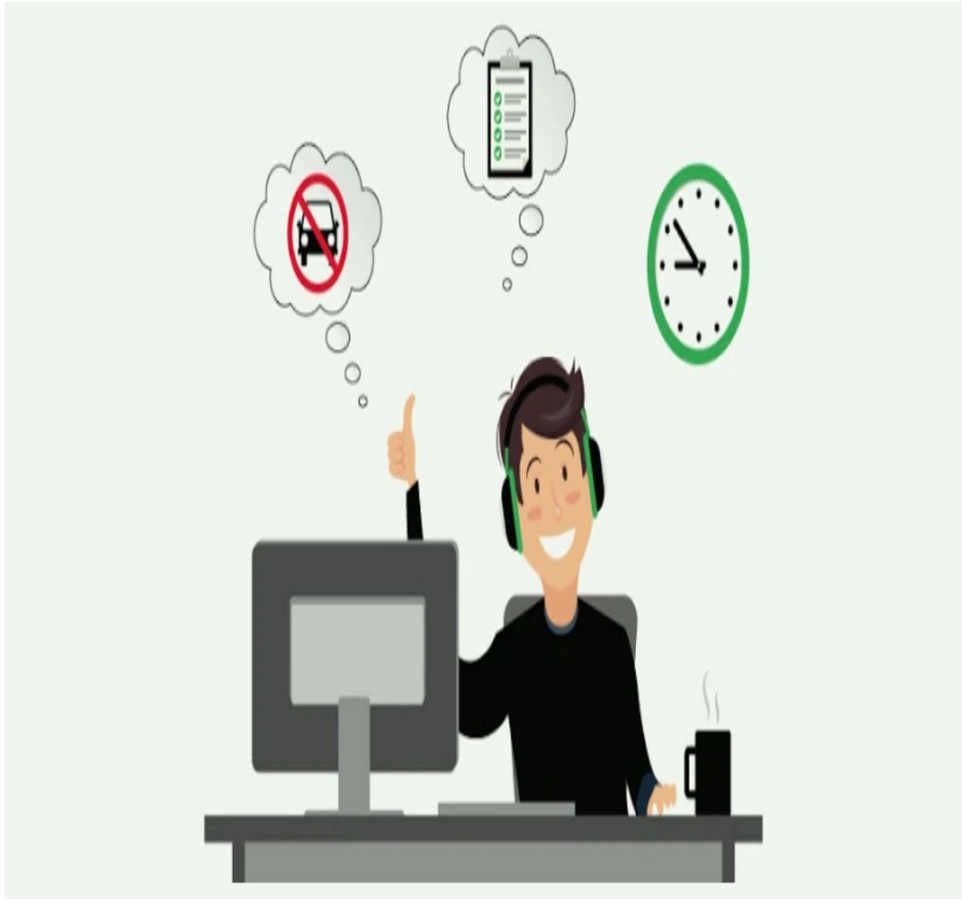


- ✓ Reglas sobre el uso de equipos.
- ✓ Deber de garantizar la accesibilidad del trabajador.
- ✓ Seguridad y confianza digital.
- ✓ Condiciones de prestación de servicios.
- ✓ Protección y confidencialidad de los datos.
- ✓ Confidencialidad de la información proporcionada por el empleador

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Qué debe regular la Política de Teletrabajo?

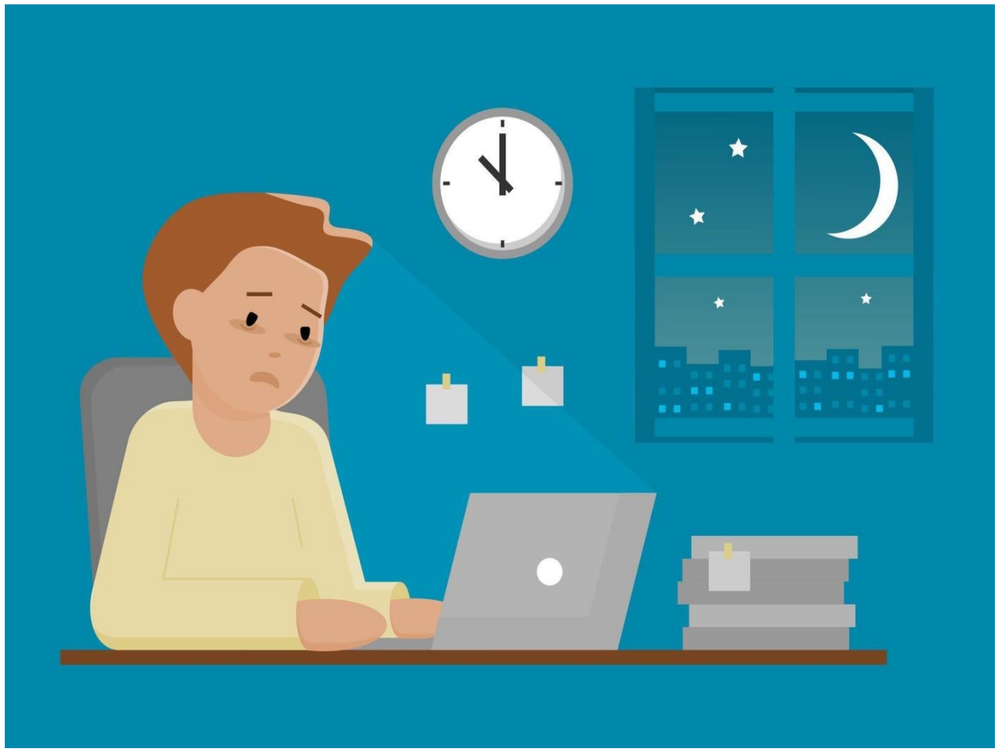


- ✓ Modalidades del teletrabajo
- ✓ Identificación de puestos que podrán realizar teletrabajo.
- ✓ Indicación expresa de puestos que no pueden realizar teletrabajo.
- ✓ Lugar del teletrabajo.
- ✓ Medios, sistemas y plataformas de comunicación.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Qué debe regular la Política de Teletrabajo?



- ✓ Horario de trabajo
- ✓ Derecho a la desconexión digital nada por el empleador.
- ✓ Obligaciones de los teletrabajadores.
- ✓ Obligaciones de las empresas.
- ✓ Capacitar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Payet Rey Cauvi Pérez



Recomendaciones para la aplicación del teletrabajo

Comunicar cambio de modalidad de prestación al teletrabajo.
La comunicación debe contener:

- Duración del teletrabajo
- La asignación expresa de labores y funciones.
- Mecanismos de supervisión y reporte de las labores.
- Los medios y mecanismos para el desarrollo del trabajo remoto.
- Verificar que los canales habilitados para reportar incidencias técnicas se encuentren expresamente regulados en los convenios o políticas de teletrabajo.
- Establecer medidas de seguridad para proteger información confidencial
- La parte responsable de proveerlos los medios y mecanismos.
- Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Canales de comunicación
- Otros aspectos relativos a la prestación de servicios

Asignar las facilidades para el acceso del trabajador a sistemas, plataformas, o aplicativos informáticos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Recomendaciones para la aplicación del teletrabajo

Capacitaciones

No afectación de la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.

Registrar los trabajadores en la PLAME como teletrabajadores según la Tabla Paramétrica 35 “Situación especial”.

Horario de Trabajo. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador.



Payet Rey Cauvi Pérez



No basta con saber que la Empresa tiene política de teletrabajo. Lo relevante es preguntarnos si **ESA POLÍTICA REALMENTE PERMITE ACTIVAR EL TELETRABAJO ANTE UNA CONTINGENCIA**.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Tiempo de trabajo

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Cambio en la jornada laboral - ius variandi

Reducción de jornada	→	imposibilidad de realizar labores
Modificación de turnos	→	dificultades de transporte, acceso al centro de trabajo
Trabajo en sobretiempo	→	cubrir necesidades especiales

Payet Rey Cauvi Pérez



Cambio en la jornada laboral - ius variandi

Cambio en la jornada laboral

- Facultad especial que tiene el empleador de modificar los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral. Por ejemplo, la jornada laboral (Cas. Labo. No 13151 -2015).

Importante: Razonabilidad, jornada máxima, tiempos de descanso.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Trabajo en sobretiempo

“El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, ***salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor*** *que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.”*

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Compensación del trabajo en sobretiempo



Tiempo de descanso



Sobretasa

El empleador debe acreditar la compensación efectiva

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Importante



Contar con una regulación del tiempo de trabajo permite realizar las modificaciones a la jornada sin mayores complicaciones

Facilita el trámite de aprobación y compensación de horas extras.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Vacaciones

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Vacaciones



Todo trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones remuneradas.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Qué pasa si el trabajador no tiene vacaciones pendientes?

Vacaciones acumuladas

SÍ	**NO**
Otorgar vacaciones pendientes	Adelantar vacaciones

Payet Rey Cauvi Pérez



Adelanto de vacaciones

ADELANTO DE VACACIONES
Por acuerdo escrito entre las partes pueden adelantarse días de descanso a cuenta del periodo vacacional.
En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese.
Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.

Permite mantener el vínculo sin afectar remuneraciones

Payet Rey Cauvi Pérez



Regulación de vacaciones

Contar con procedimientos establecidos para otorgamiento y adelanto de vacaciones

Definir responsables

Puede regularse en política independiente o RIT

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Gestión de remuneraciones

Payet Rey Cauvi Pérez



¿Reducción de remuneración?

Cas. Laboral. 48738-2022 (Criterio Jurisprudencial)

"La reducción de las remuneraciones de los trabajadores constituye una medida excepcional, la cual solo debe aplicarse a contextos especiales que justifiquen tal medida, y respetando determinados mínimos necesarios, tal como sería el caso de la Remuneración Mínima Vital (RMV)".

- Por acuerdo colectivo (art. 46 LPCL)
- Por acuerdo individual entre las partes
  - Grave descompensación económica de la empresa
- Hostilidad (literal b. art. 30 LPCL)

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Cómo reducir remuneraciones sin incurrir en actos de hostilidad?

- **Casos excepcionales → imprevistos**
- **Acreditar razonabilidad y proporcionalidad de la medida**
- **Documentación formal**

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Política remunerativa

Claridad para los trabajadores

Incluir posibilidad de reducir remuneraciones



Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Contratos laborales

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Revisión de contratos laborales

- Cláusulas resolutorias
- Plazos de contratación temporal
- Firma digital



Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Suspensión de labores

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



¿Cómo afrontamos los imprevistos?

- Suspensión perfecta de labores
- Licencias con goce de haber

Payet Rey Cauvi Pérez



Suspensión perfecta de labores

Suspensión Perfecta

Convencional

Es convencional cuando la suspensión es acordada por las partes y aprobada por el Juez (Casación No 4651-2008-Ica).

No hay norma explícita que lo regule, pero no está prohibido.

Unilateral

Art. 15 LPCL (caso fortuito o fuerza mayor)

Plazo máximo de 90 días (puede ser revocado)

De ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas

Adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

Payet Rey Cauvi Pérez



Suspensión perfecta de labores

Adopción previa de mecanismos alternativos

Decisiones societarias: disolución y liquidación.

La denegatoria de la suspensión perfecta de labores no invalidad posteriores ceses (Casación 17348-2024)

Evaluación de proporcionalidad y necesidad en cada caso concreto.

Payet
Rey
Cauvi
Pérez



Retorno a la normalidad

Payet Rey Cauvi Pérez



Retorno a la normalidad

El cierre de la contingencia también requiere planificación

Identificar	¿Qué medidas temporales fueron adoptadas?
Definir	¿Cuándo y bajo qué condiciones deben finalizar?
Comunicar	¿Cómo se informa a los trabajadores el retorno?
Documentar	¿Cómo dejamos constancia del cierre de las medidas?
Evaluar	¿Qué contingencias o aprendizajes dejó el evento?

Una medida temporal debe tener una estrategia de salida desde el momento en que se implementa.

Payet Rey Cauvi Pérez

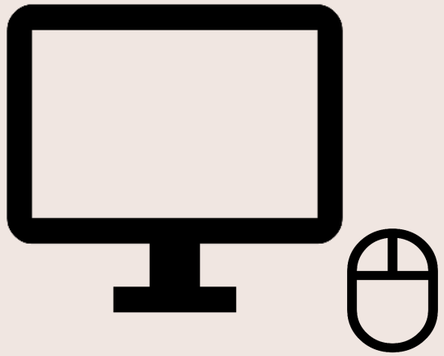


Retorno a la presencialidad

Artículo 17. Teletrabajo en situaciones especiales

(…)

Concluido el supuesto que dio origen a la aplicación del teletrabajo en situaciones especiales, el teletrabajador retorna a la situación previa a la aplicación de dicha modalidad.



Payet Rey Cauvi Pérez



Retorno a la presencialidad

2. Definir el momento del retorno

Cese de las circunstancias que justificaron la medida.

Condiciones operativas para retomar la presencialidad.

3. Comunicar claramente

Fecha de retorno.

Lugar de prestación.

Jornada y horario.

Condiciones aplicables.

4. Verificar condiciones de seguridad y salud

Condiciones adecuadas del centro de trabajo.

Medidas necesarias para una reanudación segura.

Payet Rey Cauvi Pérez



Reactivación de labores

Reactivación de labores: cerrar correctamente las medidas temporales

Checklist de reactivación ☑

☐ Suspensión de labores

Verificar el momento y las condiciones de reanudación.

☐ Compensación de horas

Verificar que las horas pendientes o compensables estén correctamente documentadas.

☐ Vacaciones / adelantos

Identificar los periodos utilizados durante la contingencia.

☐ Remuneraciones

Revisar que el tratamiento remunerativo aplicado durante la contingencia corresponda a la medida adoptada.

☐ Jornada y horarios

Restablecer las condiciones ordinarias o implementar las nuevas medidas que correspondan.

☐ Documentación

Conservar evidencia de las comunicaciones y decisiones empresariales.

Payet Rey Cauvi Pérez



Contratación de personal

¿Qué ocurre si la reactivación modifica las necesidades de personal?

Necesidad temporal

→ Evaluar modalidades de contratación temporal que respondan realmente a la causa objetiva.

Necesidad permanente

→ Evaluar contratación a plazo indeterminado.

Reorganización interna

→ Revisar primero si la necesidad puede ser atendida mediante la estructura existente.

En particular
Contrato de emergencia

Caso fortuito o fuerza mayor, con duración vinculada a la necesidad.

La contingencia puede terminar, pero sus efectos sobre la organización del trabajo pueden permanecer.

GRACIAS

Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados

prcp.com.pe

T: 511 612 3202

Av. Víctor Andrés Belaúnde 147
Edificio Real 3, Piso 12
San Isidro, 15037, Lima - Perú

Payet Rey Cauvi Pérez

DERECHO CON PROPÓSITO 1996 ~ 2026 30