

SET 25

LABOUR LAW

Review



Índice

Noticias relevantes

MTPE: Anuncia el Lanzamiento de Mesa Digital 360 para facilitar el acceso a los servicios y reducir tiempos de atención _____	3
SUNAFIL: ¿Estás embarazada y temes que se afecte tu continuidad como trabajadora? La Autoridad recuerda los principales derechos que las protegen _____	3
SUNAFIL intensifica lucha contra la discriminación salarial: más de 15 mil trabajadores orientados _____	4
SUNAFIL: Registrar a los trabajadores en planilla es una obligación de los empleadores más allá de la voluntad del trabajador _____	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de septiembre de 2025 _____	5

Normas relevantes

Norma laboral publicada durante el mes de septiembre de 2025 _____	6
Promulgan el Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano _____	6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La remuneración no equivale únicamente a la remuneración básica pues comprende todas aquellas cantidades que el trabajador percibe por su labor _____	9
Corte Suprema señala que un chofer puede ser considerado un trabajador de confianza _____	9
El despido de un trabajador fundado en asistir a laborar en un día de descanso semanal no constituye una falta grave _____	10
Informar sobre el posible inicio de un procedimiento de despido no invalida la renuncia de un trabajador _____	10

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE: Anuncia el Lanzamiento de Mesa Digital 360 para facilitar el acceso a los servicios y reducir tiempos de atención

El 22 de septiembre de 2025 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) comunicó el lanzamiento de la plataforma web "Mesa Digital 360", la cual permitirá a los ciudadanos y a las empresas hacer seguimiento a sus trámites, recibir documentos y notificaciones durante las 24 horas del día.

Este portal une en un solo entorno 3 servicios: (i) Mesa de Partes Digital, que permitirá a los administrados presentar documentos y solicitudes durante todos los días de la semana, las 24 horas de la jornada; (ii) Casilla Electrónica del MTPE, canal por el cual se reciben notificaciones y comunicaciones con validez legal; y (iii) Seguimiento de Trámites, que facilita la consulta en tiempo real del estado de los expedientes administrativos ingresados al MTPE. Para acceder al portal es necesario registrarse ingresando los datos personales como persona natural (DNI) o jurídica (Clave SOL).

Finalmente, la entidad precisa que la finalidad de este servicio es reducir la carga de los trámites presenciales y acercar los servicios del MTPE a los ciudadanos, empresas y entidades públicas mediante una experiencia más ágil, segura y accesible.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

SUNAFIL: ¿Estás embarazada y temes que se afecte tu continuidad como trabajadora? La Autoridad recuerda los principales derechos que las protegen

El 12 de septiembre de 2025, a través de una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) comunicó que entre el 2024 y 2025 ha recibido cerca de 400 denuncias por incumplimientos de las empresas en perjuicio de las madres trabajadoras, ello producto de que, en ocasiones, los empleadores olvidan los derechos laborales que le asisten a las empleadas en periodo de gestación o lactancia.

Así, la entidad recordó 6 principales derechos que protegen a este grupo de trabajadoras:

Derechos	Detalle
El descanso pre y postnatal	Periodo de licencia remunerada de 49 días antes y 49 días después del parto, considerados como efectivamente laborados. Frente a un parto múltiple o el nacimiento de un hijo con discapacidad, se adicionan 30 días de descanso.
Permiso de lactancia materna	Consiste en una hora diaria dentro de la jornada laboral para que la trabajadora dé de lactar a su hijo, hasta que cumpla un año. También se considera como tiempo efectivamente laborado.
Protección contra el despido	Es nulo el despido que se produce por el embarazo, parto o lactancia de la trabajadora. Esta protección también es aplicable a las empleadas en periodo de prueba o con contrato a tiempo parcial.
Igualdad salarial	Se encuentra prohibida toda discriminación directa o indirecta debido al embarazo, maternidad o responsabilidades familiares.
Lactarios	Los lactarios son obligatorios en empresas con centros de trabajo con 20 o más trabajadoras en edad fértil, estos ambientes deben contar con las condiciones y espacio adecuados.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el siguiente [LINK](#).

SUNAFIL intensifica lucha contra la discriminación salarial: más de 15 mil trabajadores orientados

El 18 de septiembre de 2025, la SUNAFIL comunicó que desde enero de 2024 ha brindado orientación a 1,451 empleadores y 15,969 trabajadores sobre la importancia de la igualdad salarial, con la finalidad de asegurar que hombres y mujeres reciban una compensación equitativa por el mismo trabajo.

Al respecto, el superintendente de la SUNAFIL precisó que no toda diferencia salarial supone discriminación, sino que ésta se produce cuando no encuentra justificación objetiva y razonable. Además, la entidad resalta que, para evitar incurrir en infracciones de esta naturaleza, es importante que las empresas cuenten con un cuadro de categorías y funciones, así como una política salarial clara que debe ser comunicada a los trabajadores en 3 momentos clave: (i) al inicio de la relación laboral, (ii) ante un cambio de categoría y (iii) ante modificaciones en el esquema remunerativo.

Finalmente, la autoridad hace énfasis en las posibles multas que pueden recaer sobre los administrados por no contar con estos documentos o por no comunicarlos a los trabajadores, considerándose la discriminación remunerativa basada en el sexo como una infracción muy grave.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

SUNAFIL: Registrar a los trabajadores en planilla es una obligación de los empleadores más allá de la voluntad del trabajador

El 23 de septiembre de 2025, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL recordó a los empleadores que están obligados a registrar a sus trabajadores en planilla, independientemente de la voluntad de los empleados de no inscribirse pues, de lo contrario, están cometiendo una infracción laboral.

La entidad indicó que el acceso a la planilla de una empresa le permite al trabajador obtener derechos sociolaborales tales como: (i) un salario justo, (ii) beneficios sociales como asignación familiar, gratificaciones y CTS, (iii) cobertura provisional en una AFP u ONP, (iv) Seguro Vida Ley y (v) protección frente al despido arbitrario.

Además, la autoridad administrativa recordó que los trabajadores en planilla pueden acceder a un contrato a plazo indeterminado si es que continúan prestando servicios después del vencimiento de su contrato temporal o también cuando exceden el plazo máximo de 5 años de contratación.

Por último, la SUNAFIL recuerda que, mediante la aplicación "Verifica tu Chamba", los ciudadanos pueden consultar gratuitamente si se encuentran en la planilla de su empleador.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de septiembre de 2025, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Bloque Democrático Popular	12492/2025-CR	18/09/2025	Proyecto de ley que fortalece los servicios del seguro social de salud (Essalud) y deroga el artículo 9 de la Ley No. 31969, ley que impulsa la competitividad y el empleo en los sectores textil, confecciones, agrario y riego, agroexportador y agroindustrial y fomenta su reactivación económica.
Podemos Perú	12518/2025-CR	19/09/2025	Proyecto de ley del primer empleo juvenil con garantía estatal con incentivos tributarios a empresas que contraten jóvenes entre 18 y 25 años en su primer trabajo formal
Acción Popular	12513/2025-CR	19/09/2025	Proyecto de ley que abroga el Decreto Supremo No. 005-2025-TR y garantiza el bienestar integral de los trabajadores
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo – Bloque Magisterial	12442/2025-CR	16/09/2025	Proyecto de ley que dispone la incorporación obligatoria de un trabajador social en empresas con más de 100 trabajadores
	12519/2025-CR	22/09/2025	
	12595/2025-CR	26/09/2025	
Perú Libre	12596/2025-CR	26/09/2025	
MTPE	Resolución Ministerial No. 151-2025-TR	30/09/2025	Proyecto de Decreto Supremo que dicta las normas reglamentarias para la aplicación de la obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero establecida en el artículo 20 del Decreto Legislativo No. 1499

NORMAS RELEVANTES

Durante el mes de septiembre de 2025, se publicaron las siguientes normas en materia laboral:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Poder Ejecutivo	Ley No. 32431	Nueva causal de despido nulo por diagnóstico de cáncer y obligación de las empresas de readaptar el puesto de trabajo	Alerta laboral publicada el 04 de septiembre de 2025

Promulgan el Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano

El 5 de septiembre de 2025 se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 189-2025-EF, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley No. 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, donde destacan las siguientes disposiciones:

Afiliación obligatoria al sistema	<p>a. A los 18 años: El ciudadano domiciliado que cumpla 18 años a partir del 01 de junio de 2027 debe afiliarse obligatoriamente al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o al Sistema Privado de Pensiones (SPP). Para la elección cuenta con 12 meses a partir del día siguiente de cumplida la mayoría de edad, de no elegir se afiliará automáticamente al SNP.</p> <p>b. Más de 18 años: Los ciudadanos que, al 31 de mayo de 2027, cuenten con 18 años o más y no se encuentren afiliados al sistema o algún régimen previsional tienen un plazo de 12 meses desde el 1 de junio de 2027 para su afiliación al SNP o SPP. A partir del 1 de junio de 2028 y en caso no hayan escogido quedarán automáticamente afiliados al SPP.</p> <p>c. Menores de edad: Los menores de edad que desempeñan trabajo dependiente o que a partir del 1 de enero de 2018 realicen trabajo independiente se afilian obligatoriamente al sistema. El padre, madre, tutor o apoderado, un plazo de 10 días calendario de iniciado el vínculo laboral o la actividad independiente, es responsable de elegir entre el SNP o SPP al que se afiliará el menor de edad.</p> <p>d. Extranjeros: Los extranjeros con trabajo dependiente o independiente que no se encuentren afiliados a ningún régimen previsional y que tengan situación migratoria regular o estén en proceso de solicitud de refugio se afilian obligatoriamente al sistema eligiendo el SNP o SPP. Para estos efectos, tienen un plazo de 10 días calendario de iniciado el vínculo laboral o a partir del 1 de enero de 202u en caso de los independientes.</p>
Reglas especiales de afiliación al sistema	<ul style="list-style-type: none"> • Toda persona que no se encuentre afiliada a un régimen previsional o que se encuentre dentro del plazo de elección para afiliarse al Sistema e inicie una relación de trabajo dependiente o actividad independiente, debe afiliarse al Sistema y elegir entre el SNP o el SPP hasta 10 días calendario siguientes de iniciada la relación y debe entregar a su empleador o agente de retención una copia física o electrónica de su constancia de afiliación. • El empleador o agente de retención se encuentra obligado a verificar la condición de afiliado al sistema del trabajador dependiente o

	<p>independiente en la Plataforma de Afiliación Segura y Transparente (PAST). De no ser posible, están obligados a solicitar la constancia de afiliación correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el empleador no solicita la constancia de afiliación, incurre en una infracción grave en materia de seguridad social.
<p>Afiliación facultativa</p>	<p>Pueden afiliarse de manera facultativa al Sistema y elegir entre el SNP o el SPP las siguientes personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los ciudadanos que tengan más de 55 años de edad, siempre que no se incorporen al mercado laboral dependiente o independientes. - Los extranjeros que no realizan labor dependiente o que a partir del 1 de enero de 2018 tampoco realizan actividad económica independiente.
<p>Aportes</p>	<p>a. Obligatorios: El aporte será obligatorio para el trabajador dependiente y el trabajador independiente a partir del 1 de enero de 2028.</p> <p>i. Trabajador dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SNP: La tasa de aporte no puede ser inferior al 13%. ○ SPP: El aporte se compone por el 10% de la remuneración mínima asegurable (RMA); un porcentaje de la RMA se destina a financiar prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio; y, comisión. <p>ii. Trabajador independiente: La tasa de aporte obligatorio de los trabajadores independientes afiliados al SNP y SPP se aplica sobre la base imponible a partir del año 2028, como sigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Por los años 2028 y 2029: 2% ○ Por los años 2030 y 2031: 3% ○ Por los años 2032 y 2033: 4% ○ A partir del año 2034: 5% <p>b. Facultativo: El aporte será facultativo para los afiliados al Sistema que no cuenten con trabajo dependiente o independiente. La tasa del aporte facultativo se aplica de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ SNP: Se aporta el 13% del IMA. ○ SPP: El aporte está constituido por el aporte del 10% del ingreso mensual asegurable (IMA); un porcentaje de la IMA para financiar las prestaciones de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio; y una comisión. <p>c. Voluntarios: Los aportes pueden ser (i) voluntario con un fin previsional, conformado por los aportes que realice el afiliado, empleador, terceros o el Estado; o, (ii) voluntario sin fin previsional, para los afiliados al SPP. El aporte voluntario con fin previsional forma parte del Pilar Voluntario y puede ser de los siguientes tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Aporte por transferencia directa del afiliado, siempre y cuando haya realizado un aporte obligatorio en el mes. ○ Aporte mediante la devolución por pagos en exceso del impuesto a la renta. ○ Aporte del Estado sustentado en los gastos por consumo. ○ Aporte del Estado para el incentivo al ahorro. ○ Aporte del Empleador.

Traslados	El afiliado al Sistema puede trasladarse del SNP al SPP y viceversa, de manera informada, voluntaria y transparente, aceptando las condiciones y beneficios de cada régimen previsional.
Disposiciones adicionales	<ol style="list-style-type: none">1. Pensión mínima: La pensión mínima es el monto fijo mensual que el Estado establece como límite inferior para las pensiones de jubilación y de invalidez del pilar semicontributivo. El monto de la pensión mínima se rige por la normatividad vigente de cada régimen previsional.2. Aporte por consumo: La base de cálculo del aporte por consumo equivale en la suma de los importes de la venta, cesión en uso y/o servicio prestado que consta en las boletas de venta electrónicas emitidas al afiliado en cada año fiscal y no puede exceder las 8 UIT. El aporte por consumo equivale al 1% de dicha base de cálculo.3. Incentivo al ahorro: Es un aporte opcional por parte del Estado y el Ministerio de Economía y Finanzas en función de la previsión presupuestaria, mediante la asignación de recursos del tesoro público para el financiamiento del aporte complementario para el incentivo al ahorro.

Podrán encontrar mayor información y acceder a la norma completa mediante el siguiente [LINK](#).

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La remuneración no equivale únicamente a la remuneración básica pues comprende todas aquellas cantidades que el trabajador percibe por su labor

En la reciente Casación No. 16410-2023 Tacna, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) se pronunció sobre los alcances de la remuneración, la presunción de salariedad, la concepción totalizadora de la remuneración y su reducción, en un proceso en el que una trabajadora de una entidad pública demandó el reintegro de su salario como consecuencia de la reducción de su remuneración básica.

Al respecto, la Sala Suprema analiza la noción de remuneración, señalando que se presume como remuneración al íntegro de lo que percibe el trabajador por sus servicios, siendo irrelevante la forma de otorgamiento y la denominación brindada por el empleador (presunción de salariedad). Además, sostiene que la amplitud de la noción de la remuneración refleja una concepción totalizadora de la remuneración. Por su parte, analiza la reducción de la remuneración, indicando que se encuentra prohibida si se produce de manera unilateral por parte del empleador, siendo posible únicamente por acuerdo mutuo con el trabajador, siempre que no lesione el derecho a la remuneración mínima. A partir del análisis de estas figuras, la 4° SDCyST emite los siguientes criterios:

- (i) El concepto de remuneración no debe equipararse al de remuneración básica, sino que se constituye por todas aquellas cantidades que el trabajador percibe por su labor.
- (ii) La reducción de la remuneración está prohibida si obedece a una decisión unilateral del empleador, o si atenta contra el orden público laboral como, por ejemplo, si se fija un importe inferior al salario mínimo vital.

En el caso en concreto, la Sala Suprema advierte que, si bien la remuneración básica de la demandante disminuyó en atención a su inclusión en una nueva escala salarial, posteriormente, en forma progresiva y continua, se incluyó en su nómina otros ingresos de libre disposición que forman parte de su remuneración global. Por tanto, concluye que la demandante no ha visto afectado su remuneración en tanto que ha percibido diferentes ingresos en adición al sueldo básico que se equiparan a lo que percibió anteriormente.

En consecuencia, la 4° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la trabajadora.

Corte Suprema señala que un chofer puede ser considerado un trabajador de confianza

A través de la reciente Casación Laboral No. 781-2023 Lambayeque, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó la posibilidad de calificar a un trabajador como personal de confianza por las condiciones diarias en las que desarrollaba sus labores, que implicaban un vínculo estrecho con su empleador.

En este caso, el demandante había prestado servicios como chofer de una municipalidad provincial, trasladando al Gerente de Infraestructura; sin embargo, fue despedido después de 6 meses, motivo por el cual demandó a la entidad su reposición por despido incausado. Al respecto, la Corte Suprema analizó si el trabajador había ocupado un puesto de confianza desde su ingreso a la autoridad edil que le impidiera acceder a la reposición.

Al respecto, la 2° SDCyST parte de la premisa de que un trabajador de esta naturaleza mantiene una confianza recíproca con el empleador en virtud de la naturaleza de sus funciones, por lo que, la pérdida de confianza constituye una situación especial que extingue el vínculo laboral. Así, en el presente caso, la Sala Suprema considera que las condiciones diarias en las que el demandante desarrollaba sus funciones implicaban un contacto estrecho o vínculo con el funcionario, lo cual le permitía acceder a información relevante e información profesional de la entidad edil. Por tanto, la naturaleza de las labores permite entender implícitamente la calificación del trabajador como uno de confianza, por lo que no le asiste la reposición como protección ante el despido.

Por ende, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

El despido de un trabajador fundado en asistir a laborar en un día de descanso semanal no constituye una falta grave

Mediante la Casación Laboral No. 20694-2022 Del Santa, la 2° SDCyST resolvió el recurso de casación de un trabajador que fue despedido por haber asistido a laborar en su día de descanso y que, además, se negó a recibir el memorando de su empleador que fijaba la reprogramación del beneficio.

En este caso, el demandante sustentó su pretensión de reposición en que su despido había sido fraudulento debido a que se había vulnerado el principio de tipicidad, toda vez que haber ido a laborar en su día de descanso no configura el quebrantamiento de la buena fe laboral. Además, sostuvo que el haberse negado a recibir el memorando que fijaba una nueva fecha de descanso no configura una reiterada resistencia a las órdenes del empleador.

Sobre el particular, la Sala Suprema coincide con el demandante en que asistir trabajar en un día de descanso semanal se encuadra en la falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral, pues no es una falta que torne en irrazonable la subsistencia de la relación. Asimismo, advierte que no se ha comprobado la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores encomendadas, ya que la negativa a firmar las programaciones de su día de descanso no configura dicha falta grave. En ese sentido, concluye que el demandante sí fue víctima de un despido fraudulento, ya que laborar en un día de descanso semanal es un hecho atípico que no configura una falta grave prevista legalmente.

Por estos motivos, la 2° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

Informar sobre el posible inicio de un procedimiento de despido no invalida la renuncia de un trabajador

En la reciente Casación Laboral No. 13402-2023 Lima Este, la 2° SDCyST analizó el caso de un trabajador que renunció después de que su empleador le informara sobre la posibilidad de iniciar un procedimiento de despido después de agotar una investigación en su contra. La Sala Suprema tuvo como objetivo determinar si la renuncia fue producto de un vicio de la voluntad ante una supuesta intimidación del empleador, lo que configuraría un despido fraudulento.

En el caso en concreto, el demandante acudió a las instalaciones de la empresa a pesar de haberse restringido su acceso por su condición de personal vulnerable ante el COVID—19; además, la central de monitoreo reportó que el trabajador sustrajo objetos de propiedad de la empresa sin

autorización. Esto motivó a que la empresa le informara sobre la posibilidad de iniciarle un procedimiento de despido una vez finalizada la investigación, ante lo cual el trabajador presentó su renuncia, la cual fue aceptada por el empleador.

Al respecto, la Sala Suprema considera relevante para determinar la existencia de un vicio de la voluntad la presencia de una amenaza de un daño inminente y grave y que, además, revista un carácter antijurídico. Así, en el presente caso, la 2° SDCyST observó que el trabajador no cumplió con acreditar indicios de intimidación o amenaza y que, por el contrario, la carta de renuncia cuenta con su firma y huella. Además, la comunicación de la posibilidad de despedir al trabajador no es antijurídico en tanto que el procedimiento disciplinario forma parte del ejercicio regular de un derecho del empleador.

Por tanto, la Sala Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo de Derecho Laboral



Jorge Luis Acevedo

Socio
jacevedo@bv.u.pe



Carla Benedetti

Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Karla Zuta

Asociada senior
kzuta@bv.u.pe



María Eugenia Tamariz

Asociada senior
mtamariz@bv.u.pe



Franklin Altamirano

Asociado senior
faltamirano@bv.u.pe



Vanessa Verano

Asociada
vverano@bv.u.pe



Dominick Vera

Asociado
dvera@bv.u.pe



Natalia Peña

Asociada
npeña@bv.u.pe



Jenner Huerta

Asociado
jhuerta@bv.u.pe