

FEB 25

Labour Law Review



Índice

Noticias relevantes

MTPE: MTPE lanzó decimoquinta edición del Concurso Buenas Prácticas Laborales _____	3
SUNAFIL: Licencia para descartar cáncer de mama y cuello uterino no tiene que ser devuelta con trabajo efectivo _____	3
SUNAFIL: Denuncias por hostigamiento sexual laboral incrementaron en el 2024 respecto del 2023 _____	4
Proyectos normativos más relevantes en materia laboral _____	5

Norma relevante

Declaran barrera burocrática ilegal exigir la presentación del expediente de validación del certificado médico como requisito para la obtención del reembolso de subsidios _____	7
--	---

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

No corresponde la devolución de las utilidades pagadas en exceso, ya que es responsabilidad del empleador haber incurrido en errores al momento de determinar el quantum que correspondía pagar por dicho concepto _____ 8

Corresponde el pago de indemnización vacacional al personal de dirección si no cuenta con autonomía suficiente para decidir voluntariamente la oportunidad para disfrutar sus vacaciones _____ 9

El empleador será responsable por los daños y perjuicios causados por el accidente de trabajo que se produzca por la ejecución de servicios para las que sus trabajadores no son aptos ____ 9

Pronunciamientos relevantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral

Formar e informar al trabajador sobre los riesgos asociados a la labor no es suficiente para eximir de responsabilidad administrativa al empleador por otras infracciones que tengan como consecuencia un accidente de trabajo _____ 11

Es discriminatorio otorgar una remuneración diferenciada a los trabajadores nuevos por la dificultad que supone su reclutamiento _____ 12

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE: MTPE lanzó decimoquinta edición del Concurso Buenas Prácticas Laborales

El 21 de febrero de 2025, por medio de una nota prensa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) informó el inicio de la decimoquinta edición del Concurso Buenas Prácticas Laborales, que busca reconocer a las empresas que contribuyen a un crear un clima laboral favorable que incide en la productividad.

En la nota de prensa, la Autoridad de Trabajo resaltó que la presente edición del concurso tiene 11 categorías, respecto a las cuales destacan como novedosas las siguientes:

- Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, promoción y prevención en salud mental en ámbitos laborales y acoso sexual y/o hostigamiento sexual.
- Fortalecimiento del capital humano, a través de la formación continua dual y reconversión laboral.
- Promoción de la formalización de la cadena de valor y apoyo para el emprendimiento.
- Promoción de la empleabilidad, solidaridad empresarial y participación social en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.
- Aplicación de la inteligencia artificial para la mejora de las condiciones laborales.

Finalmente, el MTPE formuló un llamado a las MYPES, medianas y grandes empresas a presentar sus buenas prácticas laborales y postular al concurso, cuya fecha límite de recepción de postulaciones es el 20 de junio de 2025.

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

SUNAFIL: Licencia para descartar cáncer de mama y cuello uterino no tiene que ser devuelta con trabajo efectivo

El 3 de febrero de 2025, en el marco del Día Mundial contra el Cáncer, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) señaló en una nota de prensa que la licencia otorgada a los trabajadores que se sometan a exámenes para descartar cáncer de mama y/o cuello uterino no tiene que ser devuelta con trabajo efectivo.

La SUNAFIL recordó que las trabajadoras tienen derecho a un día de licencia con goce de haber al año para practicarse exámenes de detección temprana del cáncer de mama y/o cuello uterino, cuyo procedimiento para acceder a dicho beneficio es el siguiente:

- Presentar la solicitud de licencia al jefe inmediato con la programación de la cita ante una institución prestadora de salud pública o privada.

- Presentar, de manera física o virtual, los documentos con anticipación a la cita programada.

Asimismo, la SUNAFIL precisó que, la sola presentación de la solicitud no da el derecho al goce de la licencia, ya que la trabajadora debe acreditar su atención dentro de los 3 días hábiles siguientes.

Finalmente, la entidad inspectiva recuerda que la licencia con goce de haber es asumida por el empleador, cuya inobservancia configura una infracción muy grave en materia de relaciones laborales susceptible de multas desde S/ 14,070.50.

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

SUNAFIL: Denuncias por hostigamiento sexual laboral incrementaron en el 2024 respecto del 2023

El 27 de febrero de 2025, con ocasión al Día de Lucha contra el Hostigamiento Sexual, la SUNAFIL informó a través de una nota de prensa que en el año 2024 se registraron 130 denuncias por hostigamiento sexual frente a las 59 registradas en el año 2023, lo que se traduce en un incremento de 43.3% en denuncias registradas.

Asimismo, la entidad recordó que los hechos de hostigamiento sexual laboral pueden ser denunciados por las siguientes vías de atención:

- Mediante denuncia verbal o escrita ante el área de Recursos Humanos, por el canal virtual o presencial.
- Mediante formulario virtual en la página web o aplicación móvil "Sunafil en tus manos".
- Mediante vía judicial en demanda de cese de hostilidad o impugnación de despido.

Finalmente, la SUNAFIL recuerda que las infracciones en materia de hostigamiento sexual son de carácter insubsanable y presentan montos de multa que fluctúan entre los S/ 240.75 hasta los S/ 281,035.50, según el tipo de empresa y la gravedad de la infracción.

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante febrero de 2025, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Acción Popular	10133/2024-CR	5/2/2025	Ley que reduce días declarados como feriados, para fortalecer la productividad y optimizar los días no laborables.
María del Carmen Alva Prieto	10135/2024-CR	5/2/2025	Ley de Homologación de aportes al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud.
Perú Libre	10153/2024-CR	6/2/2025	Ley que dispone el retiro de los fondos aportados a las AFP de hasta 4 UITs, a fin de promover la economía nacional.
Somos Perú	10162/2024-CR	7/2/2025	Ley que establece las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo como parte del aprendizaje con predominio en el centro de formación profesional.
Podemos Perú	10170/2024-CR	10/2/2025	Ley que autoriza a los aportantes del Sistema Privado de Pensiones a disponer hasta el 95.5% de sus fondos en casos de enfermedad terminal, así como, disponer de los fondos por desempleo y otros.
Alianza Para el Progreso	10177/2024-CR	11/2/2025	Ley que modifica el Decreto Legislativo No. 713, Decreto Legislativo que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, para optimizar la productividad laboral.
Perú Libre	10194/2024-CR	12/2/2025	Ley que garantiza la contratación laboral, en el sector público y privado, de mujeres víctimas de violencia.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	10200/2024-CR	13/2/2025	Ley que garantiza pensiones adecuadas para maestros jubilados y cesantes del Sistema Privado de Pensiones (SPP).
Podemos Perú	10216/2024-CR	14/2/2025	Ley que autoriza de manera excepcional la disponibilidad total de los fondos acumulados en la CTS, como medida temporal para impulsar la recuperación económica y fortalecer la estabilidad financiera en el hogar familiar.

Podemos Perú	10226/2024-CR	17/2/2025	Ley que autoriza el retiro extraordinario y voluntario de la CTS hasta diciembre 2026, a fin de dinamizar la economía nacional.
Podemos Perú	10227/2024-CR	17/2/2025	Ley que dispone el retiro extraordinario y voluntario de los fondos aportados a las AFP de hasta 4 UIT, a fin de promover la dinamización de la economía nacional.
Podemos Perú	10237/2024-CR	17/2/2025	Ley de cuota joven para promover la inserción laboral de jóvenes en entidades públicas y privadas.
Renovación Popular	10246/2024-CR	17/2/2025	Ley que modifica la Ley No. 27409, que otorga licencia laboral para coadyuvar a las adopciones de niños mayores de seis años, adolescentes, grupos de hermanos, con condiciones de salud y/o discapacidad, que se encuentran en la categoría de adopciones especiales.
Renovación Popular	10260/2024-CR	18/2/2025	Ley que plantea modificar la jubilación obligatoria, señalando que el trabajador que cumple 70 años pueda continuar laborando hasta el 31 de diciembre del año.
Bancada Socialista	10272/2024-CR	19/2/2025	Ley que propone modificar el artículo 25° de la Constitución a fin de reducir de manera razonable la jornada laboral del padre o madre que tenga bajo custodia a un menor de edad en situación de orfandad.
Podemos Perú	10310/2024-CR	21/2/2025	Ley general para la formalización del trabajo de taxistas y la regulación de aplicativos digitales vinculados a empresas de transporte.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	10334/2024-CR	25/2/2025	Ley que otorga a las víctimas de violencia como derecho laboral acceder al teletrabajo.
Perú Libre	10339/2024-CR	25/2/2025	Ley que incrementa la licencia postnatal e incorpora el teletrabajo para fortalecer la lactancia materna.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	10355/2024-CR	26/2/2025	Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de las AFP para mitigar los efectos económicos adversos.

NORMA RELEVANTE

En el mes de febrero de 2025, se publicó la siguiente norma en materia laboral:

Declaran barrera burocrática ilegal exigir la presentación del expediente de validación del certificado médico como requisito para la obtención del reembolso de subsidios

El 6 de febrero de 2025, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Resolución No. 011-2025/SEL-INDECOPI, mediante la cual el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) declaró como barrera burocrática ilegal la exigencia de presentar el expediente de validación de certificado médico dentro de los 30 días hábiles posteriores a su emisión como condición adicional para la obtención del reembolso por subsidios.

Previo a esta modificación, el Seguro Social de Salud (EsSalud) exigía al empleador, además de cumplir con el número mínimo de aportaciones, la presentación, en un plazo de 30 días hábiles de emitido, del expediente de validación del certificado médico para la emisión del certificado de incapacidad temporal para el trabajo (CITT), por el cual se hace constar el tipo de contingencia (enfermedad, accidente o maternidad) y la duración del periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Esta exigencia fue declarada una barrera burocrática ilegal.

En ese sentido, la resolución de INDECOPI dispone que el EsSalud deberá pagar el reembolso de subsidios en favor del empleador con el único requisito de acreditar contar con el número necesario de aportaciones pagadas.

Finalmente, se precisa que la resolución de INDECOPI es de aplicación inmediata, pero no tiene carácter retroactivo, por lo que no se podrá solicitar la devolución respecto a casos anteriores.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

No corresponde la devolución de las utilidades pagadas en exceso, ya que es responsabilidad del empleador haber incurrido en errores al momento de determinar el quantum que correspondía pagar por dicho concepto

El 3 de febrero de 2025, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Casación Laboral No. 35154-2022 Lima, mediante la cual, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) determinó que los montos por reparto de utilidades pagados en exceso no deben ser devueltos a la empresa.

El empleador alega que la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT) emitió 2 resoluciones en las que reconoció la aplicación errada de los porcentajes de depreciación de edificios y construcciones en los periodos 2010 y 2011. Este error generó un pago en exceso en dichos periodos por concepto de participación en las utilidades de la empresa a favor de los trabajadores. En tal virtud, demandó a un grupo de trabajadores la devolución de este pago.

En primera instancia la demanda fue declarada infundada, decisión que fue revocada en segunda instancia, ordenándose que los trabajadores devuelvan una importante suma de dinero a favor de la empresa por las utilidades pagadas en exceso. Frente a esta decisión, los demandados interpusieron el recurso de casación, el cual fue resuelto por Sala Suprema, declarando que no procede la devolución de este concepto por los siguientes motivos:

- (i) El trabajador es la parte débil de la relación laboral, por lo que es tutelado por el principio protector, expresado en la remuneración y en la profesionalidad. La remuneración tiene protección constitucional, al estar orientada a asegurar la subsistencia del trabajador y su familia. La profesionalidad alude a que el trabajador brinda servicios acorde a los principios de buena fe, lealtad, entre otros, siendo el empleador quien tiene la carga sobre los demás ámbitos de la relación.
- (ii) El empleador organiza y supervisa el desenvolvimiento de la relación laboral, mientras que el trabajador no tiene participación en los actos de administración que realice. En ejercicio de esa facultad, el empleador calcula y paga las utilidades a distribuir, mientras que los trabajadores, de buena fe, gastan dicho pago atendiendo a que se trata de un derecho del que tienen libre disponibilidad.

En tal virtud, que el empleador después de un corto o largo tiempo solicite a los trabajadores la devolución de un dinero que ya han gastado es incompatible con el principio protector, ya que el pago en exceso es responsabilidad exclusiva del empleador y no es razonable que pretenda ser trasladada a los trabajadores a través de su cobro. En tal virtud, la 4° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por los trabajadores.

**Corresponde el pago de indemnización vacacional al personal de dirección
si no cuenta con autonomía suficiente para decidir voluntariamente
la oportunidad para disfrutar sus vacaciones**

En la reciente Casación Laboral No. 356-2023 Tacna, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) concluyó que solo corresponde pagar indemnización vacacional al personal de dirección si se demuestra que el trabajador no tenía la facultad de decidir sobre su periodo de descanso.

En este caso, una trabajadora que se desempeñaba como Gerenta de Finanzas demandó el reintegro de los beneficios sociales que habrían sido calculados de manera errada por su empleador. Habiéndose confirmado la sentencia que declaró fundado en parte la demanda, la empresa interpuso un recurso de casación, cuya causal declarada procedente cuestionó la adecuación del pago de la indemnización vacacional a favor del personal de dirección.

Al respecto, la 2° SDCyST considera que los gerentes o representantes de la empresa a los que no les corresponde percibir la indemnización vacacional son aquellos que tienen la condición de personal de dirección, dado que, por la naturaleza de su cargo, tienen la posibilidad de decidir de forma voluntaria el goce de su descanso vacacional. Además, estima que corresponde al empleador probar que el trabajador cuenta con la autonomía necesaria para ello.

En el caso en concreto, la Sala Suprema advierte que, si bien la demandante se desempeñó como personal de dirección, no tuvo la posibilidad de decidir de forma voluntaria el hacer uso o no de su descanso vacacional en el periodo en que corresponda, puesto que existen documentos que prueban que requería autorización previa de la demandada para disfrutar sus vacaciones. En tal virtud, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa.

**El empleador será responsable por los daños y perjuicios causados
por el accidente de trabajo que se produzca por la ejecución de servicios
para las que sus trabajadores no son aptos**

La 2° SDCyST emitió la Casación Laboral No. 22296-2022 Ica, en la que resolvió un caso de responsabilidad por accidente de trabajo, indicando que si un accidente de trabajo se produce a raíz de una orden del empleador que indica cumplir funciones para las que el trabajador no es apto, será responsable por los daños y perjuicios ocasionados por el infortunio.

En este caso, el demandante realizaba inicialmente labores de mantenimiento y limpieza, luego de lo cual se le asignaron labores de movilidad, debido a que manifestó que sabía conducir y tenía breveté. En ese contexto, se le ordenó realizar un viaje de Ica a Lima, sin verificar que él tuviera licencia, circunstancia en la que sufrió un accidente de

tránsito que le ocasionó un diagnóstico de cuadriplejía con discapacidad severa. Frente a estos hechos, el demandante interpuso una demanda de indemnización por lucro cesante, daño moral y daño a la persona.

Al respecto, en primera y segunda instancia se declaró fundada la demanda, por lo que el demandado interpuso un recurso de casación, alegando que no se habría acreditado el nexo causal entre la inexistencia de la licencia de conducir y el accidente de tránsito. A la luz de los hechos descritos, la Sala Suprema considera que, habiendo ocurrido el accidente durante la jornada laboral al servicio de la empleadora, quien no corroboró que el demandante cuente con licencia de conducir y ordenó que cumpla una función para la que no se encuentra apto, constituye un incumplimiento del deber de prevención que acarrea la responsabilidad civil.

En tal virtud, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el empleador demandado y ordenó el pago de la indemnización por daños y perjuicios correspondiente.

PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES EMITIDOS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Formar e informar al trabajador sobre los riesgos asociados a la labor no es suficiente para eximir de responsabilidad administrativa al empleador por otras infracciones que tengan como consecuencia un accidente de trabajo

El 3 de febrero de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió la Resolución No. 104-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, mediante la cual resolvió un recurso de revisión planteado a raíz de una multa impuesta a una empresa del sector minero por haber incurrido en 3 infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) que ocasionaron un accidente de trabajo.

El accidente que dio lugar a la sanción se produjo en circunstancias en que el trabajador se encontraba realizando sus labores de corte de láminas metálicas en una máquina cortadora de la refinería de la empresa, cuando, al intentar desatascar la máquina, retira la guarda de seguridad de la misma y sufre el atrapamiento de su mano izquierda. En el procedimiento administrativo sancionador, se había determinado que la causa del infortunio fue el incumplimiento de las obligaciones de SST del empleador sobre (i) mantenimiento de máquinas y equipos, (ii) identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) y (iii) formación e información.

Al respecto, el TFL sostiene que el empleador está obligado a procurar que la prestación del trabajador sea segura y que su actividad no suponga que los riesgos a su integridad física, psíquica y mental no sean gestionados en la forma establecida en la Ley. Así, considera que se configura la infracción por el incumplimiento de la normativa en SST que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, cuando se acredite que la causa determinante del accidente de trabajo es consecuencia directa de la labor desempeñada por el trabajador y de los incumplimientos del empleador a las normas de SST. En el caso en concreto, advierte lo siguiente respecto de cada uno de los incumplimientos atribuidos:

- (i) Sobre el mantenimiento de máquinas y equipos, observa que la máquina cortadora se encontraba deteriorada, con dispositivos de seguridad insuficientes y sin el mantenimiento adecuado, lo cual constituye una de las causas del accidente.
- (ii) Sobre el IPER, sostiene que no se identificó el peligro de la labor que se encontraba realizando el trabajador (levantamiento de guardas) ni se adoptaron las medidas de control adecuadas, lo que también resulta ser una de las causas del accidente.
- (iii) Sobre la formación e información, determina que la empresa capacitó al trabajador previo al accidente en la práctica de mantenerse alejados de los puntos de atrapamiento, por lo que no existió incumplimiento en este extremo que haya provocado el accidente.

En base a lo expuesto, se resuelve declarar fundado en parte el recurso de revisión.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el [LINK](#).

Es discriminatorio otorgar una remuneración diferenciada a los trabajadores nuevos por la dificultad que supone su reclutamiento

El 13 de febrero de 2025, mediante la Resolución No. 109-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL resolvió un recurso de revisión interpuesto por una importante empresa de ópticas, a raíz de una multa impuesta por incurrir en trato discriminatorio al no acreditar ni justificar el tratamiento diferenciado en las remuneraciones de 2 trabajadores que, pese a tener el mismo cargo y función, e incluso mayor tiempo en la empresa, percibían un salario menor que otra trabajadora recientemente contratada.

Al respecto, la empresa pretendió sustentar la diferencia salarial en que se había visto obligada a variar el esquema remunerativo por experimentar dificultades en el reclutamiento de personal. Sin embargo, el TFL considera que dicho motivo no es razón suficiente para validar un trato desigual constitucionalmente tolerable, más aún si no se han probado los criterios objetivos que justificarían la diferenciación remunerativa, motivo por el cual, concluye que la empresa incurrió en discriminación directa en materia de remuneración.

Sin perjuicio de ello, el Tribunal se pronunció sobre la cuantificación de la multa, dado que esta sanción fue calculada en base al total de trabajadores de la empresa, por encontrarnos, precisamente, frente a una discriminación directa por motivos prohibidos. Al respecto, el TFL advierte que el inspector no ha justificado adecuadamente cual es el motivo prohibido (origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el VIH o cualquier otra índole) que demuestre la discriminación directa en que habría incurrido la empresa. Por ende, concluye que nos encontramos ante un atentado contra el principio de igualdad por el injustificado trato salarial entre los homólogos, por lo cual, la multa no debió ser calculada en función al total de trabajadores de la empresa, sino solamente a los trabajadores afectados.

En tal virtud, el TFL declara fundado en parte el recurso de revisión, reduciendo de manera sustancial la multa impuesta.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el [LINK](#).

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

Equipo de Derecho Laboral



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe



Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bvu.pe



María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bvu.pe



Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bvu.pe



Vanessa Verano
Asociada
vverano@bvu.pe



Dominick Vera
Asociado
dvera@bvu.pe



Natalia Peña
Asociada
npeña@bvu.pe



Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe



Sol Aragón
Asociada
saragon@bvu.pe

