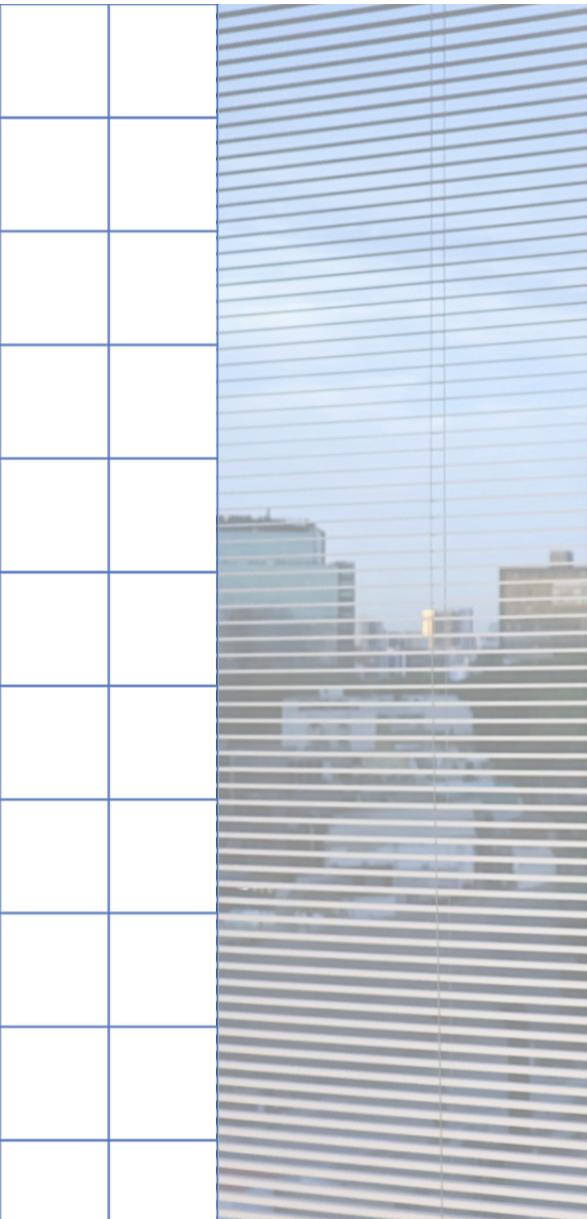


DIC 25

LABOUR LAW

Review



índice

Noticias relevantes

MTPE autoriza retiro total de la CTS para trabajadores con cáncer o enfermedad terminal	3
SUNAFIL informa sobre los detalles para el correcto cumplimiento de las gratificaciones hacia los trabajadores	3
SUNAFIL restablece plataformas virtuales de atención a la ciudadanía	4
SUNAFIL: Consejos para prevenir amagos de incendios	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de diciembre de 2025	5

Normas relevantes en materia laboral

Facultan el retiro del 100% de la CTS a trabajadores con enfermedad terminal o cáncer	6
Aprueban el valor de la Unidad Impositiva Tributaria durante el año 2026	7

Sentencia relevante emitida por el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional precisa que el fuero maternal no impide la extinción del vínculo laboral por causas justas ajenas al embarazo _____

8

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La Corte Suprema precisa que las reiteradas comunicaciones, correos e informes intercambiados entre el locador y el comitente no suponen necesariamente la existencia de un vínculo laboral _____

9

La Corte Suprema precisa que la asignación de nuevas funciones a un trabajador no generará siempre un incremento remunerativo _____

9

El trabajador se encuentra en la obligación de acreditar el trabajo en sobretiempo para exigir el pago de horas extras _____

10

Corte Suprema considera que la afiliación sindical no invalida un despido cuando previamente el trabajador ya había incurrido en faltas graves _____

10

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE autoriza retiro total de la CTS para trabajadores con cáncer o enfermedad terminal

El 17 de diciembre de 2025, a través de una nota de prensa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) informó sobre la posibilidad de retirar hasta el 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para los trabajadores con diagnóstico de cáncer o enfermedad terminal, en virtud de una reciente modificación normativa.

De acuerdo con la entidad, este grupo de trabajadores puede efectuar el retiro en cualquier momento, sin condicionamientos ni restricciones por parte del empleador o la entidad financiera depositaria. Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá presentar ante su empleador un certificado médico emitido por un profesional habilitado de un establecimiento de salud público o privado, en el que conste el diagnóstico de cáncer o enfermedad terminal, conforme a la normativa sanitaria vigente. A su vez, el empleador deberá emitir la constancia de retiro dirigida a la entidad financiera dentro de un plazo máximo de 2 días hábiles desde la solicitud del trabajador.

El MTPE destacó que esta modificación reglamentaria busca brindar un alivio económico inmediato a los trabajadores en situación de vulnerabilidad médica, permitiendo que la CTS cumpla una función de protección frente a contingencias graves de salud.

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

SUNAFIL informa sobre los detalles para el correcto cumplimiento de las gratificaciones hacia los trabajadores

El 10 de diciembre de 2025, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) informó que, entre el 2024 y el 2025, el 98% de las inspecciones realizadas sobre el pago de gratificaciones tuvieron su origen en denuncias presentadas por trabajadores ante el incumplimiento del depósito de este beneficio social.

Al respecto, recordó a los empleadores que el monto de la gratificación es equivalente a una remuneración mensual íntegra, siempre que el trabajador haya laborado el semestre completo pues, de lo contrario, el monto a pagar será proporcional al tiempo laborado. Adicionalmente, el empleador está obligado a abonar una bonificación extraordinaria equivalente al 9% del aporte al Seguro Social de Salud, o del 6.75% en caso los trabajadores estén cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud. La entidad precisó que este beneficio social no se encuentra afecto a aportaciones, contribuciones ni descuentos, a excepción del impuesto a la renta y descuentos autorizados por el trabajador o dispuestos por mandato judicial.

Por último, SUNAFIL recordó que el incumplimiento en el pago de la gratificación se encuentra tipificado como una infracción grave en materia de relaciones laborales.

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

SUNAFIL restablece plataformas virtuales de atención a la ciudadanía

El 20 de diciembre de 2025, a través de una nota de prensa, la SUNAFIL informó el restablecimiento de sus principales plataformas virtuales de atención a la ciudadanía, luego del incidente de ciberseguridad que afectó sus servicios digitales desde noviembre.

Al respecto, la entidad destacó que los aplicativos que ya se encuentran operativos son los siguientes: (i) Mesa de Partes Virtual, (ii) Sistema de Casilla Electrónica, (iii) SUNAFIL Responde y (iv) Sistema de Trámite Documentario. Estas plataformas permiten la presentación electrónica de documentos, solicitudes, denuncias y escritos durante las 24 horas del día. Además, la SUNAFIL recordó que los correos electrónicos institucionales seguirán habilitados para el envío de documentación por parte de los trabajadores y empleadores de las distintas regiones del país.

Con el restablecimiento de las plataformas, se busca asegurar la continuidad de la atención, reduciendo tiempos y costos para los administrados.

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

SUNAFIL: Consejos para prevenir amagos de incendios

El 20 de diciembre de 2025, a través de una nota de prensa, la SUNAFIL comunicó a los empleadores diferentes consejos para prevenir accidentes y amagos de incendio, los cuales se suelen incrementar durante las fiestas navideñas y de fin de año.

A través de esta campaña, la entidad recuerda la importancia de adoptar medidas básicas de prevención de riesgos, como las siguientes:

- (i) Verificar la operatividad y mantenimiento de los extintores, alumbrado y equipos de emergencia, así como la señalización de las rutas de evacuación.
- (ii) Buscar el asesoramiento adecuado cuando se requiera la implementación de instalaciones eléctricas provisionales, además de no sobrecargar las fuentes eléctricas disponibles.
- (iii) Almacenar materiales inflamables en zonas alejadas a fuentes de calor e instalaciones eléctricas.
- (iv) Actualizar el plan de emergencias y difundirlo entre todos los trabajadores, asegurándose de cumplir con las capacitaciones en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

Estas recomendaciones buscan reducir la probabilidad de siniestros, así como proteger la integridad de los trabajadores y clientes, especialmente en épocas de alta afluencia de público. En adición a lo expuesto, SUNAFIL reiteró que la prevención de incendios forma parte de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los empleadores.

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Acción Popular	13572/2025-CR	15/12/2025	Proyecto de ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo
Bancada Socialista	13597/2025-CR	16/12/2025	Proyecto de ley que regula la jornada laboral en horario nocturno
Acción Popular	13640/2025-CR	29/12/2025	Proyecto de ley que autoriza excepcionalmente el cambio de opción de beneficio para los extrabajadores cesados irregularmente inscritos en el registro nacional de trabajadores cesados irregularmente – RNTCI

NORMAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de diciembre de 2025, se publicó la siguiente norma en materia laboral:

Facultan el retiro del 100% de la CTS a trabajadores con enfermedad terminal o cáncer

El 17 de diciembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto Supremo No. 007-2025-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de CTS, aprobado por Decreto Supremo No. 004-97-TR. Esta norma modifica el artículo 14 e incorpora el artículo 14-A, con la finalidad de facultar el retiro de hasta el 100% de la CTS para casos de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer. Las principales disposiciones de la norma son las siguientes:

Excepción del límite para disposición de la CTS por enfermedad terminal o cáncer	El límite del 50% para el retiro de la CTS depositada y sus intereses queda exceptuado cuando el trabajador cuenta con un diagnóstico de enfermedad terminal o cáncer, por lo cual estará facultado a retirar el 100% del total acumulado en su cuenta sin condicionamiento ni límite por parte del empleador o entidad financiera depositaria.
Retiro autorizado del total de la CTS por enfermedad terminal o cáncer	<ul style="list-style-type: none">• El trabajador deberá acreditar su condición ante el empleador mediante un certificado médico emitido por un profesional médico habilitado, de un establecimiento público o privado.• El certificado médico debe contener, entre otros, los datos del trabajador, la calificación como enfermedad terminal o cáncer, la firma del profesional médico con su nombre y colegiatura.• El empleador emite la constancia de retiro de la CTS física o digital dirigida a la entidad financiera depositaria, dentro de los 2 días hábiles desde la recepción de la solicitud de retiro presentada por el trabajador.• Si el trabajador solicita el desembolso de su CTS a la entidad financiera mediante transferencia, la entidad bancaria deposita el monto correspondiente a la cuenta indicada por el trabajador.

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

Aprueban el valor de la Unidad Impositiva Tributaria durante el año 2026

El 17 de diciembre de 2025 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Decreto Supremo No. 301-2025-EF, Decreto Supremo que aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) durante el año 2026, de acuerdo al detalle siguiente:

Valor UIT 2025 (Decreto Supremo No. 260-2024-EF)	S/ 5,350
Valor UIT 2026 (Decreto Supremo No. 302-2025-EF)	S/ 5,500

En materia laboral, el nuevo valor de la UIT repercutirá principalmente en los siguientes aspectos:

- El valor de la Remuneración Integral Anual (RIA) para el 2026 será de S/ 11,000.00.
- La inembargabilidad de remuneraciones será hasta los S/ 2,750.00.
- El valor de la Unidad de Referencia Procesal (URP) para el 2026 será de S/ 550.00.
- El monto deducible anualmente para la retención del impuesto a la renta de quinta categoría será de S/ 38,500.00.
- Las empresas que prestan servicios de intermediación deberán contar con un capital social suscrito y pagado no menor de S/ 247,500.00.
- El tope de ingresos anuales para una micro empresa será de S/ 825,000.00 y para la pequeña empresa será entre S/ 825,000.00 y S/ 9'350,000.00.
- Las empresas administradoras, especializadas en la administración del sistema de vales, cupones o análogos para las prestaciones alimentarias de los trabajadores, deberán contar con un capital social suscrito y pagado mínimo de S/ 1'650,000.00.
- Incremento en el valor de las multas administrativas impuestas por SUNAFIL.
- Incremento en el valor de las cédulas de notificación, aranceles judiciales y costo de los trámites realizados en el Estado.

Podrán encontrar mayor información sobre esta norma en el siguiente enlace: [LINK](#).

SENTENCIA RELEVANTE EMITIDA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional precisa que el fuero maternal no impide la extinción del vínculo laboral por causas justas ajenas al embarazo

El 19 de diciembre de 2025, el Tribunal Constitucional (TC) publicó la Sentencia recaída en el Expediente No. 03837-2023-PA/TC, en la que resolvió un proceso constitucional de amparo iniciado por una ex trabajadora que solicitó que se declare la nulidad de su despido, por haber sido cesada debido a la reincorporación al trabajo de la colaboradora a la que suplía cuando se encontraba en estado de gestación.

En este caso, la demandante ingresó a laborar a una entidad estatal bajo la modalidad contractual de suplencia, desempeñando las labores de secretaria judicial. Unos meses después, puso en conocimiento de su empleadora que se encontraba en estado de gestación, ante lo cual, la entidad dispuso que realice trabajo remoto; sin embargo, días después, le informó sobre el término de su contrato de trabajo a consecuencia de la reincorporación del titular del puesto.

Sobre el particular, el TC consideró que, si bien existe una protección constitucional hacia la trabajadora gestante a través del fuero maternal, ello no supone que la empleadora esté imposibilitada de extinguir el vínculo laboral cuando los motivos que alegue no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. En ese sentido, teniendo en cuenta que en el presente caso el término del vínculo laboral ha sido ajeno al embarazo de la trabajadora debido a la naturaleza del contrato de suplencia, no se ha vulnerado el fuero maternal, por lo que el despido ha sido válido.

Por tales consideraciones, el TC decidió declarar infundada la demanda de amparo interpuesta por la trabajadora.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema precisa que las reiteradas comunicaciones, correos e informes intercambiados entre el locador y el comitente no suponen necesariamente la existencia de un vínculo laboral

Mediante la Casación Laboral No. 25807-2023 Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó si las constantes comunicaciones por correo electrónico, reportes de servicio e informes, constituyen rasgos de laboralidad que revelan la existencia de un vínculo laboral en una locación de servicios.

En este caso, el demandante desempeñaba las funciones de supervisión y fiscalización para un organismo estatal bajo un contrato de locación de servicios autorizado por una ley especial. En el desarrollo de esta relación, el locador informaba constantemente sobre sus labores mediante correos electrónicos, cartas, reportes e informes de acuerdo a los manuales y guías de la entidad, los cuales debían ser subsanados en los términos requeridos por la misma. Asimismo, debía rendir cuentas de los gastos por viajes e informar sobre las actividades efectuadas para obtener el pago de su retribución. Además, finalizada la relación contractual, el locador continuó prestando los mismos servicios a través de otras 2 empresas contratadas por la entidad.

Frente a estos hechos, la 2° SDCyST sostiene que los presuntos rasgos de laboralidad descritos no acarrean necesariamente la existencia de subordinación de la entidad respecto del locador, en tanto pueden formar parte de las coordinaciones necesarias para asegurar la correcta prestación de los servicios. En tal virtud, la 2° SDCyST concluyó que no se configuró la desnaturalización de la locación de servicios y declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

La Corte Suprema precisa que la asignación de nuevas funciones a un trabajador no generará siempre un incremento remunerativo

Mediante la reciente Casación No. 30775-2024 Lima, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) analizó la solicitud de reintegro de remuneraciones formulada por un trabajador, a raíz del cambio de puesto de trabajo y la asignación de nuevas funciones.

En el caso en concreto, el demandante sustentó su pretensión en que venía desempeñando el cargo de promotor de servicios para una entidad bancaria, cuando, por decisión unilateral de la misma, le fue asignado un nuevo puesto de trabajo como gestor de servicios, lo que implicaba un mayor nivel de responsabilidades respecto de las labores originalmente asumidas.

Al respecto, la Corte Suprema precisó que, para determinar si la modificación del puesto de trabajo debe provocar un incremento remunerativo, resulta indispensable considerar la categoría del trabajador dentro de la estructura remunerativa de la empresa. En ese sentido, si a pesar del cambio de cargo, éste se encuentra dentro de la misma categoría, no es obligatorio el incremento salarial a su favor. En consecuencia, la Sala Suprema concluyó que el empleador puede ejercer su poder de dirección para modificar las funciones y el cargo de un trabajador sin que ello suponga, de manera automática, la obligación de incrementar su salario.

Así, la 4° SDCyST verificó que, en este caso, la asignación de un nuevo puesto de trabajo y funciones no supuso un cambio en la escala salarial de la empresa, por lo que no ameritó un incremento remunerativo. Por ende, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia de vista que había amparado la demanda.

El trabajador se encuentra en la obligación de acreditar el trabajo en sobretiempo para exigir el pago de horas extras

En la reciente Casación No. 24020-2023 La Libertad, la 4° SDCyST analizó un recurso de casación contra una sentencia que había amparado la demanda de un trabajador que había sustentado únicamente en alegatos su pretensión de pago de horas extras laboradas y no pagadas.

En efecto, en este caso, el trabajador omitió presentar prueba alguna que acredite la realización de labores en sobretiempo adicionales a las pagadas por su empleador. Por su parte, si bien la empresa exhibió todas las boletas de pago que daban cuenta de las horas extras reconocidas, presentó parcialmente el registro de control de asistencia alegando que los registros faltantes fueron destruidos.

Al respecto, la Sala Superior había amparado la demanda, argumentando que la empresa no presentó pruebas idóneas que corroboren el trabajo en sobretiempo realizado por el demandante y, pese a tener la obligación de registrar las labores en sobretiempo, no cumplió con exhibir los registros correspondientes, lo que obstaculizó la actividad probatoria e influyó en la decisión de dicha sala de ordenar el pago de horas extras. No obstante, la 4° SDCyST no comparte esta postura, pues considera que, si bien el empleador está obligado a llevar un registro del trabajo en sobretiempo, corresponde a quien lo solicita acreditar mínimamente con indicios esta situación, lo que no ocurrió en este caso; por el contrario, la demandada acreditó el pago del trabajo en sobretiempo consignado en las boletas por todo el trabajo reclamado.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Corte Suprema considera que la afiliación sindical no invalida un despido cuando previamente el trabajador ya había incurrido en faltas graves

A través de la Casación Laboral No. 6977-2023 Lima, la 2° SDCyST analizó el caso de un trabajador que fue despedido por impuntualidad reiterada tras haber sido sancionado previamente por sus constantes tardanzas, lo cual se produjo pocos días después de que el empleador tomara conocimiento de su afiliación sindical.

En este caso, el trabajador fue sancionado en diversas oportunidades, mediante amonestaciones y suspensiones sin goce de haber, debido a reiteradas tardanzas consistentes en lapsos de escasos minutos, los cuales habrían sido utilizados para el cambio de uniforme de trabajo. Pese a los reiterados llamados a corregir su conducta, el trabajador volvió a tener reiteradas tardanzas que motivaron su despido. Sin embargo, días antes del inicio de este procedimiento disciplinario, el empleador tomó conocimiento de la afiliación del trabajador al sindicato, lo que motivó que el demandante considerase que fue víctima de un despido nulo.

Sobre el particular, el análisis de la 2° SDCyST se centró en determinar si es válido el despido por falta grave por impuntualidad reiterada o si nos encontramos ante un despido nulo por motivo antisindical. Al respecto, la Sala Suprema advirtió que el empleador sancionó previamente la impuntualidad del trabajador por tardanzas que, a pesar de ser de pocos minutos, en su consideración no fueron razonables para el cambio de uniforme ni fueron cuestionadas por el demandante. Asimismo, pese a las advertencias del empleador, el trabajador continuó incurriendo en tardanzas injustificadas. Por tales motivos, la Corte Suprema determinó que el empleador imputó debidamente la falta grave.

Con base en ello, la 2° SDCyST concluyó que, si bien el despido se produjo pocos días después de que el empleador tomara conocimiento de la afiliación sindical del demandante, éste ya contaba con un historial negativo de sanciones disciplinarias, las cuales se mantuvieron de forma constante durante los distintos meses del año; en consecuencia, el despido no se sustentó en su afiliación sindical, sino en la comisión de una falta grave debidamente acreditada. Por tanto, la Corte 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@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