

NOV 25

LABOUR LAW

Review



Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL solicita información sobre implementación de lactarios en beneficios de madres trabajadoras _____	3
SUNAFIL atendió 178 denuncias por hostigamiento sexual laboral entre el 2024 y lo que va del 2025 _____	3
SUNAFIL comunica las medidas adoptadas frente a ataque cibernético _____	4
MTPE y el Poder Judicial lanzan “Sistema EXPEDIA” para acelerar justicia laboral y de familia _____	5
Proyectos normativos presentados durante el mes de noviembre de 2025 _____	6

Sentencia relevante emitida por el Tribunal Constitucional

El empleador puede dar por finalizado el vínculo laboral por haber cumplido la edad de jubilación obligatoria, incluso si el trabajador mantiene la condición física y mental para desempeñarse en su puesto de trabajo _____ 7

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La existencia de secuelas propias de un accidente no supone necesariamente la continuidad de la suspensión perfecta de labores por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo _____ 8

La Corte Suprema considera que la falta de inscripción en el RENEEL debe ser verificada previamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo para declarar la desnaturalización de la intermediación laboral _____ 8

Corte Suprema: no corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción para la configuración del despido fraudulento _____ 9

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL solicita información sobre implementación de lactarios en beneficios de madres trabajadoras

El 11 de noviembre de 2025, a través de una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) indicó que ha solicitado información a diversas empresas del sector privado con al menos 250 trabajadores sobre la implementación y funcionamiento de lactarios en los centros de trabajo, en el marco de la acción preventiva orientada a promover el cumplimiento de la normativa que obliga al empleador a garantizar espacios que facilitan la lactancia materna y contribuyan al bienestar de las madres trabajadoras.

Dentro de los asuntos más relevantes de la nota, la entidad recuerda que la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado es obligatoria para aquellas que cuenten con 20 o más mujeres en edad fértil (entre los 15 y 49 años de edad). Además, destacó que los documentos requeridos a los empleadores fueron principalmente el cargo de recepción de la comunicación presentada al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sobre la implementación del lactario, así como el registro fotográfico que demuestre el cumplimiento de las condiciones mínimas establecidas por la norma, como la adecuada ventilación, la presencia del mobiliario idóneo y la privacidad correspondiente.

Finalmente, según la SUNAFIL, las cartas enviadas no son una medida inspectiva ni sancionadora, sino acción preventiva que permitirá orientar futuras acciones de fiscalización y de asistencia técnica, reforzando el cumplimiento de las obligaciones en materia de lactarios y la protección de los derechos de las trabajadoras en periodo de lactancia y de sus hijos.

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

SUNAFIL atendió 178 denuncias por hostigamiento sexual laboral entre el 2024 y lo que va del 2025

El 18 de noviembre de 2025, a través de una nota de prensa, la SUNAFIL comunicó que, entre el 2024 y lo que va del 2025, ha atendido 178 denuncias por hostigamiento sexual laboral, principalmente en lo que respecta al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, falta de medidas de protección hacia las víctimas y falta de implementación de canales de atención.

La entidad recordó que aquellas personas que son víctima de hostigamiento sexual pueden denunciar estos hechos de manera verbal o escrita ante el área de Recursos Humanos de su empleador, y ante SUNAFIL. Además, indicó que, en caso el hostigador sea el empleador, un personal de dirección, de confianza o un accionista, o si el empleador no inicia la investigación correspondiente, la víctima puede solicitar en la vía judicial el cese de actos de hostilidad.

En cuanto al procedimiento de investigación y sanción, la autoridad destacó los pasos que la empresa debe seguir:

- (i) Una vez que la oficina Recursos Humanos reciba la denuncia o inicie de oficio el procedimiento, debe registrar la queja en la plataforma Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral, en un plazo no mayor a 6 días hábiles.
- (ii) Luego, la oficina de Recursos Humanos debe avisar al comité de intervención frente al hostigamiento sexual o al delegado con la finalidad de realizar la investigación correspondiente.
- (iii) Entre las acciones a favor de la víctima, se deben poner a su disposición los canales de atención necesarios, además de las medidas de protección en un plazo no mayor a 3 días hábiles de interpuesta la denuncia.

Finalmente, SUNAFIL hace énfasis en las posibles multas que pueden recaer sobre los administrados como consecuencia de no iniciar el procedimiento de investigación o no emitir una decisión que ponga fin al procedimiento, considerándose como infracciones muy graves.

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

SUNAFIL comunica las medidas adoptadas frente a ataque cibernético

El 19 de noviembre de 2025, frente al secuestro de las bases de datos mediante encriptamiento sufrido por la SUNAFIL el pasado 12 de noviembre, la entidad emitió un comunicado en el que informó sobre las medidas adoptadas para contener el incidente de seguridad cibernética y garantizar la continuidad de la atención a los administrados.

Entre las respuestas adoptadas por la autoridad administrativa destaca el bloqueo y neutralización de la amenaza, así como la descarga de los respaldos de la información en nubes y cintas de seguridad. De igual manera, informó que se viene realizando un análisis forense especializado para identificar el origen del ataque.

Por otra parte, en cuanto a los servicios que brinda la SUNAFIL, la entidad ha señalado que, frente a la interrupción de la mesa de partes virtual, los administrados tienen a disposición las mesas de partes físicas, y se ha habilitado el ingreso de documentación a través de los correos electrónicos institucionales habilitados para cada región.

Finalmente, SUNAFIL se pronunció sobre los plazos procedimentales, a nivel inspectivo, sancionador, disciplinario, concursos de méritos, señalando que se viene evaluando la aplicación de la figura jurídica pertinente con el fin de garantizar y salvaguardar el debido procedimiento, según la normativa legal vigente.

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

***MTPE y el Poder Judicial lanzan “Sistema EXPEDIA”
para acelerar justicia laboral y de familia***

El 18 de noviembre de 2025, mediante una nota de prensa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en alianza con el Poder Judicial, presentó el Sistema de Consultas de la Planilla Electrónica “Sistema EXPEDIA”, herramienta digital que facilita el acceso a la información contenida en la planilla electrónica de los empleadores.

Al respecto, la entidad precisó que se trata de una plataforma que permitirá a los jueces laborales y a los peritos judiciales acceder en línea y en tiempo real a la información contenida en las planillas electrónicas como, por ejemplo, las remuneraciones y los periodos laborales. Asimismo, incorporará datos fundamentales, entre ellos la razón social del empleador, el RUC y los datos de los trabajadores de una determinada empresa, de modo que no solo contribuirá en la adecuada tramitación de los procesos laborales, sino que también facilitará la toma de decisiones en los procesos de pensión de alimentos.

Por último, el MTPE recuerda que esta herramienta representa un ahorro de tiempo en la obtención de información para los procesos judiciales, contribuyendo a agilizar la administración de justicia en los juzgados laborales.

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo – Bloque Magisterial	13054/2025-CR	03/11/2025	Proyecto de ley que modifica el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para garantizar la representatividad sindical
Bloque Democrático Popular	13070/2025-CR	03/11/2025	Proyecto de ley que amplía el beneficio de la asignación familiar a trabajadores con hijos mayores de 18 años con enfermedades no transmisibles y raras o huérfanas
Bancada Socialista	13083/2025-CR	04/11/2025	Proyecto de ley que modifica el artículo 76 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Honor y Democracia	13106/2025-CR	06/11/2025	Proyecto de ley que aplica la prueba de control y confianza en el ámbito laboral
Perú Libre	13115/2025-CR	06/11/2025	Proyecto de ley que crea el Fondo Nacional Concursable para las Micro y Pequeñas Empresas (REMYPE) en el marco del programa Proinnovate
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo – Bloque Magisterial	13151/2025-CR	10/11/2025	Proyecto de ley que refuerza, garantiza y efectiviza el goce del derecho de licencia por paternidad
Boque Democrático Popular	13204/2025-CR	17/11/2025	Proyecto de ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de precisar la adecuación del trabajador al puesto de trabajo en caso de accidente o enfermedad
No agrupados	13357/2025-CR	25/11/2025	Proyecto de ley que dispone la consolidación de la ejecución de los laudos arbitrales en materia laboral en el proceso ejecutivo de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley 29497

SENTENCIA RELEVANTE EMITIDA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El empleador puede dar por finalizado el vínculo laboral por haber cumplido la edad de jubilación obligatoria, incluso si el trabajador mantiene la condición física y mental para desempeñarse en su puesto de trabajo

El 4 de noviembre de 2025, el Tribunal Constitucional (TC) publicó la Sentencia recaída en el Expediente No. 01905-2024-PA/TC, en la que resolvió un proceso constitucional de amparo iniciado por un trabajador mayor de 70 años en el que solicitó la nulidad de un informe que recomendó la no suscripción de un pacto de continuidad de su vínculo laboral, sosteniendo que dicho informe no expresa las razones que permiten arribar a la decisión adoptada y vulnera su derecho fundamental al trabajo.

En este caso, antes de que el trabajador cumpliera los 70 años, celebró con su empleador un pacto de continuidad laboral que se extendió hasta 3 meses posteriores del cumplimiento de dicha edad, ya que ambas partes coincidían en que se encontraba con la capacidad física y mental para desempeñarse en su puesto de trabajo. No obstante, a pocos días de vencer el acuerdo y, pese a contar con la aprobación de sus superiores para la suscripción de un nuevo pacto de permanencia, el área correspondiente emitió un informe que recomendó no continuar con la relación de trabajo para no exponer al trabajador a ningún riesgo a su salud.

Sobre el particular, el TC consideró que, incluso cuando existe un acuerdo entre las partes para extender el vínculo laboral luego de que el trabajador cumpla los 70 años, el empleador puede extinguir la relación, puesto que la jubilación obligatoria a los 70 años es una causal válida de terminación unilateral del contrato de trabajo. En ese sentido, en este caso, la entidad tuvo la facultad discrecional de decidir unilateralmente la terminación del contrato de trabajo cuando el trabajador cumplió la edad de jubilación obligatoria, por lo que no se ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante. Por tales consideraciones, el TC declaró infundada la demanda constitucional de amparo.

Podrán acceder a la sentencia completa mediante el siguiente [LINK](#).

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La existencia de secuelas propias de un accidente no supone necesariamente la continuidad de la suspensión perfecta de labores por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo

A través de la Casación No. 46541-2022 Moquegua, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó la vigencia de una suspensión perfecta de labores aplicada a un trabajador que sufrió un accidente común en la que se vio afectado su ojo derecho.

En este caso, habiendo transcurrido más de 2 años y medio del inicio de la suspensión perfecta de labores, el demandante solicitó su reincorporación al empleo, amparado en los nuevos informes médicos emitidos por EsSalud y el Ministerio de Salud (MINSA), en los que se determinaba que se encontraba apto para trabajar, requiriendo únicamente el uso permanente de lentes correctores. No obstante, en base a un Certificado de Discapacidad expedido por el MINSA que determinó que mantiene un 7.51% de menoscabo visual, la empresa sostuvo que no era posible su retorno al trabajo mientras la recuperación de las lesiones no fuera total.

Al respecto, la 2° SDCyST precisó que el presupuesto para mantener la suspensión perfecta de labores es la existencia de una incapacidad para el trabajo y no la ausencia de secuelas, como equivocadamente alegaba la empresa. Además, sostuvo que el documento médico invocado por la demandada solo tiene validez para el otorgamiento de las prestaciones de la seguridad social. Contrario a ello, la Sala Suprema verificó que existen informes médicos más recientes del trabajador que denotan que sí se encuentra en condiciones de seguir trabajando, por lo que concluyó que corresponde levantar la suspensión perfecta de labores. Sin perjuicio de ello, debido a la naturaleza riesgosa de la actividad en que se desempeña, instó a la empresa a que, previo al reingreso del trabajador al centro de trabajo, reevalúe su estado de salud.

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

La Corte Suprema considera que la falta de inscripción en el RENEEL debe ser verificada previamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo para declarar la desnaturalización de la intermediación laboral

Mediante la reciente Casación Laboral No. 18077-2023 Lambayeque, la 2° SDCyST analizó la posibilidad de declarar la desnaturalización de una intermediación laboral basada en la falta de inscripción en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan Actividades de Intermediación Laboral (RENEEL).

En este caso, la demandante solicitó su incorporación en la planilla de la empresa principal, alegando que la empresa de intermediación para la que trabajaba no estuvo inscrita en el

RENEEIL durante su periodo de destaque, motivo por el cual se habría desnaturalizado el contrato de intermediación suscrito entre ambas empresas. Al respecto, la Corte Suprema considera que, a efectos de declarar la desnaturalización de un contrato de intermediación, corresponde que la Autoridad Administrativa de Trabajo verifique mediante un procedimiento inspectivo si la empresa de intermediación se encuentra inscrita en el RENEEL, lo cual, según advierte de autos, no ha ocurrido en este caso.

En tal virtud, la 2 SDCyST concluyó que no se configuró la desnaturalización de la intermediación laboral por la causal invocada y declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante.

Corte Suprema: no corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción para la configuración del despido fraudulento

En la reciente Casación Laboral No. 28336-2023 Ayacucho, la 2° SDCyST analizó si la vulneración de los principios de proporcionalidad y razonabilidad en el procedimiento de despido constituyen elementos a evaluar para la configuración de un despido fraudulento.

En este caso, el demandante rompió con un puño el vidrio de la oficina de la Gerencia General cuando se encontraba en su interior la gerente general de la compañía, motivo por el cual fue despedido por las faltas graves de actos de violencia o indisciplina contra el empleador y daño intencional a los bienes de propiedad de la empresa. El ex trabajador cuestionó el despido del que fue objeto, alegando que no existió acto de violencia y que no tuvo la intención de dañar las instalaciones de la empresa.

Al respecto, la Sala Superior estimó que el despido fue desproporcionado, ya que no se habría tenido en cuenta los antecedentes disciplinarios previos y el contexto en que se produjeron los hechos, motivo por el cual concluyó que se habría configurado un despido fraudulento. No obstante, la 2° SDCyST no comparte dicha posición, en tanto considera que para la configuración del despido fraudulento no corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, ya que dicho examen debe limitarse a verificar si los hechos que producen el despido son contrarios a la verdad, no se encuentran tipificados o si se configuró algún vicio de voluntad del trabajador al momento de extinguirse el vínculo.

En consecuencia, la Sala Suprema determinó que no se ha producido un despido fraudulento en este caso, por lo que 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
npena@bv.u.pe



Jenner Huerta

Asociado
jhuerta@bv.u.pe