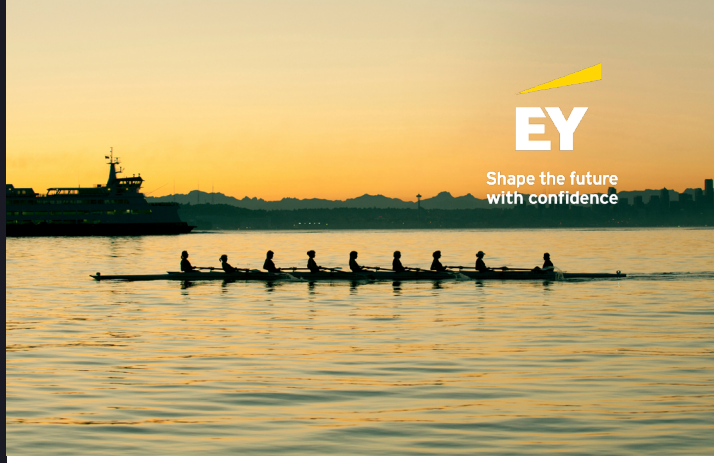


# Boletín Laboral



Shape the future  
with confidence



Boletín Laboral  
Enero 2025



## Entrevista

Jaime Cuzquén, Associate Partner del área Laboral, comentó los 8 temas a considerar en la agenda laboral 2025.



¿Cuáles son los 8 temas laborales agendados para este 2025?

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley

### No. 09888/2024-CR

#### **Que promueve la contratación laboral en el sector privado de mujeres víctimas de violencia en el marco de las contrataciones públicas**

Con fecha 10 de enero del 2025 se presentó el Proyecto de Ley que tiene por objeto promover la contratación laboral de mujeres víctimas de cualquier forma de violencia en aquellas empresas del sector privado que participen en procesos de contratación pública, mediante la implementación de mecanismos de incentivos, con el fin de contribuir a su autonomía económica y bienestar integral.

Esta condición tendrá que ser acreditada mediante la información que se encuentra en el Registro Único de Víctimas y Agresores. Las empresas que tengan en su planilla al momento de la licitación al menos un 10% de las personas indicadas contratadas dentro de los últimos 12 meses, recibirán en los procesos de licitación 2 puntos adicionales al puntaje total de la evaluación técnica de su propuesta.

---

**Proyecto de Ley****No. 09872/2024-CR**

---

**Que reconoce como experiencia laboral la prestación de servicios realizada en el marco del Servicio Rural y Urbano Marginal De Salud (SERUMS), regulado por la Ley No. 23330, tanto para el ámbito público y/o privado**

Con fecha 09 de enero del 2025 se presentó el Proyecto de Ley que reconoce como experiencia laboral la prestación de servicios realizada en el marco del SERUMS tanto para el sector público como para el sector privado, donde la resolución de término del servicio rural actuará como medio para validar la prestación de servicios hecha como experiencia laboral previa.

---

**Proyecto de Ley****No. 09869/2024-CR**

---

**Que modifica el Decreto Legislativo No. 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a efectos de facultar el retiro de hasta el 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para casos de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer**

Con fecha 22 de enero de 2025 se presentó el Proyecto de Ley el cual tiene por objetivo modificar el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, específicamente el cambio se realizaría en el artículo 42, el cual regula la libre disposición de la CTS.

Propone que aquel trabajador que sea diagnosticado con enfermedad terminal o cáncer podrá efectuar el retiro del 100% de su depósito de CTS e intereses acumulados, todas las veces que lo considere pertinente. El cálculo se dará a la fecha en que el trabajador solicite al depositario el retiro total del CTS.

---

**Proyecto de Ley****No. 10015/2024-CR**

---

**Que modifica la Ley No. 31572, a fin de fortalecer la protección constitucional de la madre trabajadora**

Con fecha 21 de enero de 2025 se presentó el proyecto de Ley que busca brindar un trato razonable a la madre trabajadora, mediante el establecimiento de un período obligatorio de teletrabajo en atención de la edad del recién nacido.

Se propone otorgarle este derecho a la madre trabajadora, hasta que su hijo cumpla un año. De la misma forma, este beneficio alcanzaría a las gestantes desde el momento que comunican su condición al empleador, no afectando el derecho al descanso pre y postnatal.

Es decir, se ejercería este derecho desde el momento en que el empleador tome conocimiento de que la trabajadora se encuentra en estado de gestación.

---

**Proyecto de Ley****No. 10023/2024-CR**

---

**Que modifica la Ley No. 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la gestante, a fin de ampliar los días de descanso prenatal y postnatal para proteger la lactancia materna**

Con fecha 08 de enero de 2025 se presentó el Proyecto de Ley que tiene por objetivo modificar la Ley No. 26644, en su primer artículo, buscando el fortalecimiento de la lactancia materna y el cuidado continuo de los menores en desarrollo. Se basa fundamentalmente en el cambio de días postnatales los cuales cambiarían de 49 a 131 haciendo un total de 180 días entre días pre y postnatales. Este cambio se da en búsqueda de la prolongación de la lactancia materna; ya que, esta es esencial y al reincorporarse al trabajo la madre, dentro de los 3 meses siguientes al parto, se observa altas probabilidades de que pueda darse el abandono prematuro de la lactancia materna exclusiva.

## Proyectos de Leyes

[No. 09896/2024-CR;](#)

[No. 09934/2024-CR;](#)

[No. 09948/2024-CR](#)

### **Que proporcionan a los trabajadores la libre disposición del 100% de la CTS**

Mediante los proyectos de ley No. 09896/2024-CR, 09948-2024-CR y 09934-2024-CR, se propone otorgar la libre disposición del 100% de la compensación por tiempo de servicio.

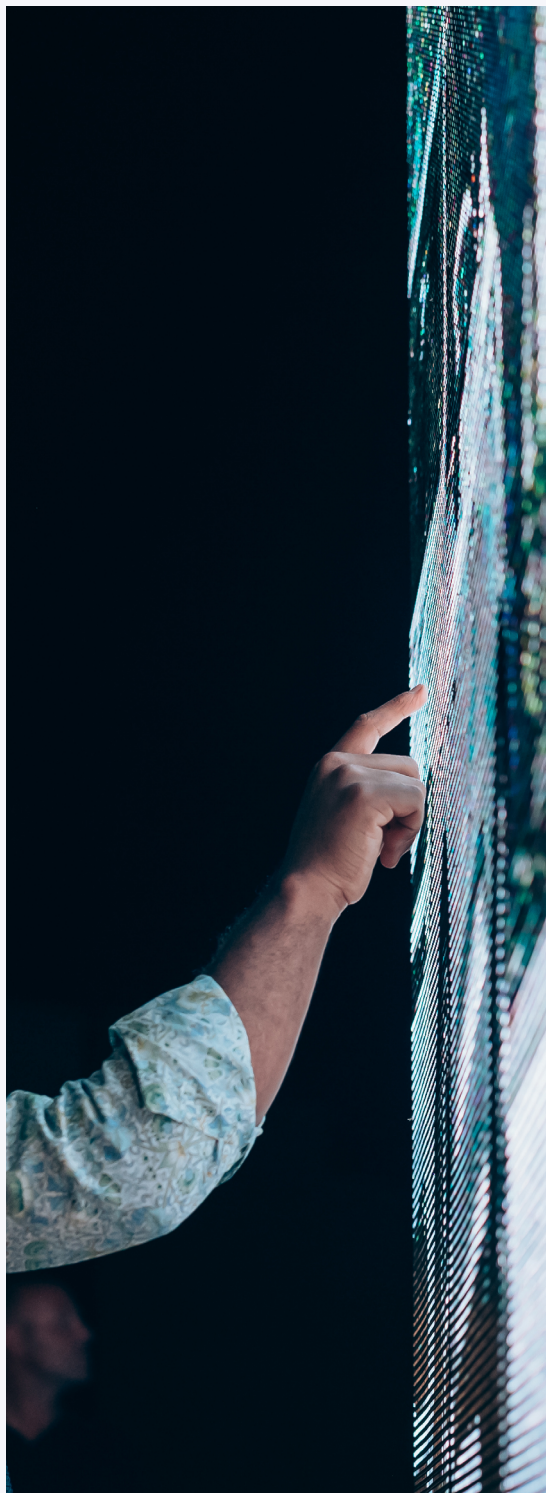
El primer proyecto normativo es el Proyecto de Ley No. 09896/2024-CR, de fecha 13 de enero del 2025; tiene por objeto autorizar por única vez la disposición libre del 100% de los depósitos por Compensación por Tiempo de Servicio, este se podrá realizar hasta el 31 de diciembre de 2025.

El segundo proyecto normativo es el Proyecto de Ley No. 9934/2024-CR, de fecha 14 de enero del 2025, el cual también tiene por objeto autorizar el retiro del 100% de la CTS con la diferencia que este podría disponerse libremente hasta el 31 de diciembre de 2026 en un ánimo de reactivar la economía nacional.

El tercer proyecto normativo es el Proyecto de Ley No. 9948/2024-CR, de fecha 15 de enero de 2025, en el mismo sentido que el previo proyecto, este busca que se pueda disponer del 100% de los fondos acumulados por CTS hasta el 31 de diciembre de 2025.



## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES



## Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo informa que es obligatorio el uso de la casilla electrónica a partir del 2 de enero del 2025

Desde el 2 de enero del 2025, todos los actos administrativos y las actuaciones administrativas generadas en el marco de servicios prestados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) serán notificados a través de la casilla electrónica, de acuerdo a la Resolución Ministerial No. 209-2024-TR.

Los usuarios (personas naturales), deberán afiliarse a través de cinco pasos.

- i. Ingresar al portal web del MTPE, a través de <https://casillaelectronica.trabajo.gob.pe>
- ii. Crear su cuenta en la pantalla principal del Sistema Casilla Electrónica, dar click a la opción "Crear mi cuenta", el que mostrará la ventana "Regístrate".
- iii. Registrar sus datos personales, según condición de usuario: persona natural, persona jurídica y entidad pública.
- iv. Verificación del correo electrónico y consignar el código.
- v. Ingresar con las credenciales asignadas.

En el caso de las personas jurídicas o entidades públicas, además de los pasos mencionados, tienen que adjuntar un certificado de vigencia emitido por SUNARP o resolución de designación del funcionario público y/o servidor público, según corresponda.

*Fuente: MTPE.*

Ver noticia



## SUNAFIL establece que los trabajadores que realicen labores al aire libre deben recibir elementos de protección solar

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha señalado que los empleadores que cuenten con trabajadores que se dediquen a la construcción, agricultura, pesca, parques y jardines y limpieza pública deben implementar elementos de protección solar como:

- ▶ Sombreros de ala ancha
- ▶ Protectores de nuca
- ▶ Gorros
- ▶ Lentes de sol con protección UV 400
- ▶ Bloqueadores solares con FPS mayor a 50

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia

## El Congreso de la República plantea retiro del 100% de la CTS hasta diciembre del 2026

Se ha propuesto un proyecto de ley que autoriza la libre disponibilidad del 100% de la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) hasta el 31 de diciembre del 2026 con la finalidad de aliviar la presión financiera. Es decir, continuar con la política implementada en el 2021 de libre disposición de CTS.

Fuente: El Congreso de la República.

Ver noticia



**NORMAS LABORALES RELEVANTES****Decreto Supremo No. 001-2025-TR modifica el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo No. 009-97-SA**

La modificación introducida en el artículo 35 de la ley por el Decreto Supremo No. 001-2025-TR, publicado el 14 de enero de 2025, establece un cambio importante en el acceso a las prestaciones de salud para las afiliadas regulares o derechohabientes en estado de gestación:

Antes de la modificación: El derecho a las prestaciones de salud para la maternidad estaba condicionado a que el titular del seguro estuviera afiliado en el momento de la concepción, además del mínimo de aportes requeridos, esto es tres (3) meses consecutivos o cuatro (4) meses no consecutivos

Después de la modificación: Se establece que, en el caso de las afiliadas o derechohabientes en estado de gestación, se otorgará inmediatamente, desde el momento de su afiliación, el derecho a las prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud - Essalud, sin necesidad de cumplir con los requisitos previos de aportes. Esto garantiza que, al estar afiliada, la mujer en estado de gestación recibirá cobertura de

salud sin tener que estar afiliada al momento de la concepción ni tener que haber aportado tres (3) meses consecutivos o cuatro (4) meses no consecutivos a Essalud.

Impacto de la modificación: Se elimina el requisito de haber cumplido con un período mínimo de aportes para las afiliadas gestantes, garantizando que desde su afiliación tengan acceso inmediato a las prestaciones de salud, lo cual es especialmente relevante en el contexto de la maternidad.

Este cambio beneficia a las mujeres gestantes, facilitando su acceso a las prestaciones de salud del Régimen Contributivo de la Seguridad Social, independientemente del tiempo que hayan estado afiliadas.

*Fuente: Decreto Supremo No. 001-2025-TR*

[Ver norma](#)

## Ley No. 32231 modifica la Ley 26859, Ley Orgánica de Elecciones, a fin de otorgar incentivos para el cumplimiento de la labor de miembro de mesa

El 9 de enero de 2025, se publicó la Ley No. 32231, que modifica el artículo 55 de la Ley No. 26859, Ley Orgánica de Elecciones. Esta modificación tiene como objetivo incentivar a quienes asuman el rol de miembros de mesa durante los procesos electorales. Los miembros de mesa serán seleccionados mediante sorteo de entre 25 ciudadanos electores de cada mesa de sufragio, y, adicionalmente, se elegirán seis ciudadanos suplentes.

Los ciudadanos que desempeñen efectivamente la función de miembros de mesa recibirán los siguientes beneficios: (i) Por cada jornada electoral, se otorgará un monto equivalente al 3% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT); (ii) Tendrán derecho a un día de descanso remunerado, de carácter no compensable, aplicable tanto a trabajadores del sector público como privado. Este descanso deberá ser otorgado dentro de los 90 días posteriores a la fecha de las elecciones. La programación de este día de descanso será acordada entre el empleador y el trabajador. En caso de no llegar a un acuerdo, la decisión corresponderá al empleador.

El incumplimiento de esta disposición podrá ser considerado una infracción muy grave, sancionable con multas que oscilan entre S/ 14,070.50 y S/ 281,035.50.

Fuente: Ley No. 32231

[Ver norma](#)



## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

### La Corte Suprema señala que los supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional para la configuración de un despido fraudulento no son los únicos

Mediante la Casación No. 22271-2022-Tumbes de fecha 06 de junio de 2024, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, mediante el cual analiza la figura del despido fraudulento y señala que los supuestos desarrollados por el Tribunal Constitucional- de manera enunciativa- no son los únicos hechos que inciden para la configuración de un despido fraudulento.

Así, la Corte concluye que, pueden existir otros supuestos en los que pueda advertirse conductas fraudulentas de parte del empleador con el fin de despedir a un trabajador, como aquellas que afecten los derechos fundamentales, o el contenido esencial del derecho al trabajo, principio de razonabilidad, el principio de tipicidad, etc.

*Fuente: Casación Laboral No. 22271-2022-Tumbes*

### La Corte Suprema determinó que los días de suspensión de plazos procesales no afectan el decurso del plazo de prescripción de la acción

Mediante la Casación Laboral No. 27870-2022 -Junín de fecha 25 de julio de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un trabajador que demandaba el pago de una indemnización por daños y perjuicios a razón de que en un proceso anterior se declaró fundada su demanda de reposición en el puesto de trabajo. Sin embargo, dicha demanda fue interpuesta posterior a los diez años desde la fecha en la que se declaró consentida la sentencia del proceso de reposición, ante lo cual el demandante alegó que el plazo prescriptorio se suspendió en un lapso de seis meses y quince días debido a resoluciones administrativas emitidas con ocasión a la Pandemia del COVID-19.

La Corte Suprema, señaló que los días de suspensión de plazos procesales, como los ocasionados por la Pandemia, no afectan el transcurso del plazo prescriptorio, ya que este solo podría ocurrir si se produjera en el último día de vencimiento del plazo. Por lo tanto, el demandante en la fecha límite para interponer su demanda- seis de agosto del dos mil veintiuno- no tuvo ningún impedimento para ejercer su derecho de acción, pues el Poder Judicial operaba con normalidad, no existiendo ninguna imposibilidad.

*Fuente: Casación Laboral No. 27870-2022 -Junín*



## PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

### Tribunal de Fiscalización Laboral establece criterio sobre la atención de denuncias sobre hostigamiento sexual

Con fecha 10 de enero de 2025, se publicó la Resolución No. 008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece que en el caso de 'derivar' la denuncia presentada por la persona hostigada a los establecimientos de salud, el procedimiento no se agota únicamente con el hecho de comunicar a la víctima el centro de salud al que puede acudir, sino que se debe garantizar una **efectiva atención de la víctima**.

En el caso en concreto, una trabajadora presentó su denuncia sobre hostigamiento sexual al área encargada; su empleador opta por derivar la denuncia a un centro de salud privado, al no contar con un canal de atención propio, brindando el número telefónico del centro de salud a la víctima.

Conforme a dicho contexto, la Autoridad Inspectiva determinó que existió una conducta infractora por parte del empleador, al no cumplir con "derivar" a la víctima a los canales de servicio públicos o privados de salud a los que pueda acudir después de la denuncia presentada por hostigamiento sexual, imputando la infracción Muy Grave tipificada en el numeral 25.25 del artículo 25 del RLGIT.

El TFL sostiene que, el sentido del numeral 17.1 del artículo 17 del RLPSHS, es claro, en cuanto dispone que el órgano que recibe la queja o denuncia debe poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente para el cuidado de su salud integral. Asimismo, la norma

señalada, autoriza que la persona hostigada opte por aceptar o renunciar a los referidos servicios, debiendo para dicho fin, constar en el "acta de lectura de derechos" debidamente refrendada por la persona hostigada (**firma y huella**).

En ese sentido, el hecho imputado por la inspección de trabajo y las instancias de mérito se reduce a no haber "derivado a la víctima" a un centro de salud público o privado. Sin embargo, del expediente inspectivo se verifica que la Compañía informó, a la trabajadora afectada del hostigamiento sexual, sobre el centro privado, siendo que se cuenta con conversaciones que acreditan que **la trabajadora afectada no solo se comunicó con el centro privado de salud para recibir atención psicológica, sino, también, que realizó coordinaciones con ésta para que sea atendida y escuchada por parte de dicha institución**.

Finalmente, se advierte que solo se ha imputado a la Compañía el no haber acreditado con "derivar" a la víctima al centro de salud, la cual si bien no solo se agota con la comunicación del centro de salud al cuál puede acudir, sino con la efectiva "derivación", esto es, la concreción de la atención. Supuesto de hecho que la Compañía ha cumplido con acreditar con los medios presentados como "contraprueba" las cuales no han sido desvirtuadas por las instancias de mérito ni negado su validez ni eficacia. (Fundamentos 6.7, 6.8, 6.10 y 6.13).

*Fuente: Resolución No. 008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera sala*

## **Tribunal de Fiscalización Laboral establece criterio sobre el vicio de la motivación aparente y la vulneración al debido procedimiento que acarrear la nulidad**

Con fecha 10 de enero de 2025, se publicó la Resolución No. 006-2025-SUNAFIL/TFL-Primera sala, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece que, estando ante una motivación aparente y sustancialmente incongruente, esto no permitiría convalidar el acto administrativo, pues resulta en un vicio trascendente y no comprendido en las causales del artículo 14 del TUO de la LPAG, por lo cual el acto deviene en nulo.

En el caso en concreto, una trabajadora presentó su denuncia a fin de que se investigue el cumplimiento de las normas sociolaborales en materia de remuneraciones (remuneración mínima vital) y contratos de trabajo (formalidades), para lo cual se dio inicio a las actuaciones inspectivas derivada de la Orden de Inspección No. 760-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

Conforme a dicho contexto, la Autoridad Inspectiva determinó incumplimientos a la normativa en relaciones laborales, en específico por incumplir formalidades de contrato de trabajo (tiempo parcial), por incumplimiento de pago íntegro y oportuno de la RMV; imputando la infracción Muy Grave tipificada en el numeral 25.21 del artículo 25 del RLGIT.

El TFL sostiene que, es importante recalcar que el principio de debido procedimiento se encuentra relacionado con la exigencia de la debida motivación del acto administrativo, esto se desprende de la necesidad de que sea una garantía a favor de los administrados el exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas y, a su vez, a obtener una decisión por parte de la autoridad administrativa motivada y fundada en derecho.

Ante lo expuesto, se evidencia que el Inspector comisionado no define si la trabajadora tenía o no la condición de trabajadora a tiempo parcial, dado que en caso así fuera, no hubiera sido obligatorio otorgarle una remuneración mínima vital, sino un monto proporcional. Por el contrario, si en todo caso, tuviera un contrato a tiempo completo, entonces, no sería lógico ni congruente que se le haya propuesto sanción por no celebrar por escrito un contrato a tiempo parcial.

Es decir, ambas infracciones son excluyentes una de la otra, ya que el empleador no está en la obligación de pagar a un trabajador a tiempo parcial la totalidad de la remuneración mínima vital y, por otro lado, con un trabajador a tiempo completo, el empleador no está en la obligación de celebrar por escrito el contrato de trabajo.

En consecuencia, se denota que el Inspector actuante no motivó de forma congruente la existencia de ambos supuestos infractores, relacionados a la falta de celebración de un contrato escrito a tiempo parcial y la falta de acreditación del pago de la remuneración mínima vital. Por lo tanto, se encuentra acreditada la vulneración al debido procedimiento, sustentado en una motivación aparente y sustancialmente incongruente, siendo que el vicio resulta trascendente y no comprendido en las causales taxativamente consideradas en el precitado artículo por no tratarse de una motivación insuficiente o parcial sino una aparente. Por ello, conforme al numeral 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG, el acto deviene en nulo. (Fundamentos 6.6, 6.17, 6.18, 6.21 y 6.27).

*Fuente: Resolución No. 006-2025-SUNAFIL/TFL-Primera sala*

PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

Se establece el cronograma de vencimiento de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta 2024

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 304-2024/SUNAT, se atiende la Resolución de Superintendencia N° 271-2019, donde se establece las disposiciones y formularios para la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras y; además, se aprueba el cronograma de vencimiento correspondiente al ejercicio fiscal 2024.

Sobre ello, dispone el siguiente cronograma para la presentación de las Declaraciones Juradas Anuales, las cuales estarán sujetas al último dígito del RUC, tal y como se podrá apreciar a continuación:

ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC Y OTROS	FECHA DE VENCIMIENTO
0	26 de mayo de 2025
1	27 de mayo de 2025
2	28 de mayo de 2025
3	29 de mayo de 2025
4	30 de mayo de 2025
5	2 de junio de 2025
6	3 de junio de 2025
7	4 de junio de 2025
8	5 de junio de 2025
9	6 de junio de 2025
Bueno contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC	9 de junio de 2025

Fuente: [SUNAT](#)



EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor de largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Mediante los datos y la tecnología, los equipos diversos e inclusivos de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a [ey.com/privacy](https://ey.com/privacy). Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a [ey.com](https://ey.com)  
© 2025 EY  
Todos los derechos reservados.

Este material ha sido preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal, legal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener asesoramiento específico.

[ey.com](https://ey.com)

## Nuestro equipo

### David de la Torre

Socio Líder de Impuestos  
[david.de.la.torre@pe.ey.com](mailto:david.de.la.torre@pe.ey.com)

### José Ignacio Castro

Socio Líder  
[jose-ignacio.castro@pe.ey.com](mailto:jose-ignacio.castro@pe.ey.com)

### Mauro Ugaz

Socio  
[mauro.ugaz@pe.ey.com](mailto:mauro.ugaz@pe.ey.com)

### Valeria Galindo

Socia  
[valeria.galindo@pe.ey.com](mailto:valeria.galindo@pe.ey.com)

### Miguel Rubio

Socio  
[miguel.rubio@pe.ey.com](mailto:miguel.rubio@pe.ey.com)

### Mauricio Matos

Socio  
[mauricio.matos@pe.ey.com](mailto:mauricio.matos@pe.ey.com)

### Jaime Cuzquén

Associate Partner  
[jaime.cuzquen@pe.ey.com](mailto:jaime.cuzquen@pe.ey.com)

### Adriana Gianotti

Associate Partner  
[adriana.gianotti@pe.ey.com](mailto:adriana.gianotti@pe.ey.com)

### Lesli Ruiz

Associate Partner  
[lesli.ruiz@pe.ey.com](mailto:lesli.ruiz@pe.ey.com)

## RECONOCIMIENTOS en Labour & Employment



Leaders  
League



Legal  
500



Chambers &  
Partners

