

NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Actualidad, normativa y
jurisprudencia de interés

1° Bimestre 2025



■ Marzo, 2025



NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Este Newsletter resume las principales novedades jurídicas publicadas durante los meses de **enero y febrero de 2025**. El documento se divide en las siguientes secciones:

- Actualidad legislativa
- Pronunciamientos relevantes
- Proyectos normativos



I. Actualidad legislativa

1.1 Ley No. 32231: Día de descanso remunerado adicional para miembros de mesa

El 8 de enero de 2025, se publicó la Ley No. 32231, la cual establece que los miembros de mesa tendrán derecho a un día de descanso remunerado adicional, siempre que hayan completado el proceso de capacitación.

Este descanso tendrá que hacerse efectivo dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la elección.

La fecha del descanso será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. En caso de no llegar a un acuerdo, el empleador tendrá la facultad de determinar la fecha del descanso.

1.2 Decreto Supremo No. 001-2025-TR: Essalud brindará cobertura inmediata a trabajadoras en estado de gestación desde su afiliación

El 14 de enero de 2025 se publicó el Decreto Supremo No. 001-2025-TR, el cual modifica el artículo 35 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Previo a la modificación, dicho artículo establecía que las mujeres en estado de gestación debían contar con tres meses consecutivos de aportes o con cuatro meses no consecutivos dentro del periodo de seis meses antes de la concepción para obtener la cobertura.

Con la modificación, se permite que las mujeres en estado de gestación accedan a las prestaciones de Essalud de manera inmediata desde el momento de su afiliación.

En 90 días calendario, se adecuarán las normas que regulan el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas de la Ley No. 26790.

1.3 Decreto Supremo No. 002-2025-TR: Nuevo TUPA del Ministerio de Trabajo

El 28 de febrero de 2025, se publicó el Decreto Supremo No. 002-2025-TR, el cual aprueba el nuevo Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

El TUPA compila todos los trámites disponibles en el MTPE, detallando sus requisitos, plazos y canales de atención.

Con esta actualización, se han implementado los siguientes cambios relevantes:

- El número de trámites se ha reducido de 67 a 43. Se eliminaron 34 trámites administrativos y 3 servicios exclusivos
- Se formalizaron los siguientes procedimientos: (i) inscripción y cancelación en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC), e (ii) inscripción en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil (RENOCC).
- Se realizaron mejoras en el marco regulatorios de procedimientos administrativos, incluidos los referidos a la autorización previa para adolescentes en trabajo dependiente, y la divergencia sobre servicios mínimos.

II. Pronunciamientos relevantes

2.1 Resolución No. 0011-2025/SEL-INDECOPI: Se declara barrera burocrática ilegal el plazo de 30 días hábiles para canjear los certificados médicos particulares por el CITT

El 17 de enero de 2025, la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas declaró como barrera burocrática ilegal la exigencia de presentar el expediente de validación del certificado médico dentro de un plazo de 30 días hábiles desde su emisión.



Essalud requería el canje de los certificados médicos particulares por el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) dentro de ese plazo para que los empleadores pudieran obtener los reembolsos correspondientes a los subsidios pagados a sus trabajadores.

Sin embargo, dado que la resolución tiene efectos generales, Essalud no podrá exigir el cumplimiento de este requisito para admitir las solicitudes de reembolsos de subsidios de las empresas, lo que facilitará la aprobación de estos trámites

2.2 Resolución No. 0008-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala: Se precisan los alcances de la obligación de las empresas de derivar a las víctimas de hostigamiento sexual laboral a los canales de atención médica, física y psicológica

El 10 de enero de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral incluyó un aspecto controvertido sobre la obligación que tienen las empresas de derivar a una víctima de hostigamiento sexual a los canales de atención médica, física y mental o psicológica.

El Tribunal señaló que esta obligación no se limita a comunicar la información sobre los centros médicos a la persona afectada, sino que también se requiere que las empresas se aseguren de que la atención se concrete.

Es decir, además de proporcionar la información correspondiente, las empresas, en caso se requiera, deben coordinar y garantizar que la víctima reciba efectivamente la atención necesaria.

Esto no implica que la persona afectada deba ser obligada a recibir atención en estos centros médicos, sino que, si considera pertinente acudir a dichos centros y requiere ayuda en el trámite, la empresa deberá colaborar para facilitar el acceso a la atención.

2.3 Casación Laboral No. 32592-2022: No se admite la devolución de los montos de utilidades pagados en exceso a los trabajadores

El 21 de enero de 2025, la Corte Suprema de Justicia de la República abordó el caso de una empresa que solicitaba la devolución del monto pagado en exceso por concepto de utilidades a sus trabajadores, pretensión que fue desestimada en primera y segunda instancia.

La empresa cuestiona que se haya interpretado erróneamente lo que significa el pago indebido, de acuerdo con el artículo 1268 del Código Civil.

Sin embargo, la Corte precisó que en una relación laboral se debe tener en cuenta el elemento de la ajenidad, lo que implica que los trabajadores no deben asumir los costos y riesgos laborales que corresponden a su empleador. Por lo tanto, ante un error en el cálculo de las utilidades, es el empleador quien debe asumir la responsabilidad por dicho error.





III. Proyectos normativos

3.1 Proyecto de Ley No. 9869/2024-CR: Extensión de descanso postnatal

Publicado el 8 de enero de 2025, este proyecto busca modificar la Ley No. 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso pre natal y post natal de la trabajadora gestante, aumentando la cantidad de días de descanso para la trabajadora gestante de 98 a 180 días.

Actualmente, este descanso se divide en 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. Sin embargo, con la modificación propuesta, el descanso postnatal se incrementaría a 131 días.

Este proyecto se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.



3.2 Proyecto de Ley No. 10015/2024-CR: Teletrabajo para madres trabajadoras

El 21 de enero de 2025, se presentó un proyecto de ley que busca modificar la Ley del Teletrabajo, Ley No. 31572. Específicamente, se propone establecer como un derecho de las madres trabajadoras el poder optar por la modalidad de teletrabajo hasta que su hijo cumpla un año. Dicha modalidad podría ser aplicada desde el momento que comunican su condición.

Actualmente, este proyecto se encuentra en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

3.3 Libre disposición de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios

Durante el mes de enero de 2025, se han presentado diversos proyectos de ley (10080/2024-CR, 10066/2024-CR, 10023/2024-CR, 09990/2024-CR, 09958/2024-CR, No. 09948/2024-CR, 09896/2024-CR, 09844/2024-CR) que buscan permitir a los trabajadores disponer libremente del 100% de los depósitos de la Compensación por tiempo de Servicios (CTS) hasta el 31 de diciembre de 2025.

Actualmente, estos proyectos se encuentran en las comisiones de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, y Trabajo y Seguridad Social.

3.4 Proyectos de ley No. 10133/2024-CR y 10177/2024-CR: Reducción de feriados nacionales

Durante el mes de febrero, se han presentado dos proyectos de ley que buscan reducir la cantidad de feriados nacionales. Actualmente, el Decreto Legislativo No. 713 establece 16 feriados a nivel nacional. Estas propuestas pretenden eliminar seis de estos feriados con el objetivo de aumentar la productividad laboral.



CONTACTOS



Iván Blume

Socio

ivan.blume@cuatrecasas.com

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

