

BOLETÍN LABORAL

FEBRERO, 2025

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyectos Ley



RESOLUCIÓN MINISTERIAL 078-2025/MINSA NORMA TÉCNICA PARA VIGILANCIA DEL COVID-19

Aprueba la NTS N° 224-MINSA/CDC-2024 Norma Técnica de Salud para la Vigilancia Epidemiológica de la Enfermedad por Coronavirus (COVID-19) Fase Endémica en el Perú. Se publicará en el portal institucional del MINSA.

RESOLUCIÓN 0011-2025/SEL-INDECOPI ESSALUD- validación de certificados médicos

Declara barrera burocrática ilegal, la exigencia de presentar el expediente de validación del certificado médico dentro de los 30 primeros días hábiles de emitido el certificado médico, materializada en la Directiva 015-GG-ESSALUD-2014, Normas y Procedimientos para la emisión, registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad en EsSalud, aprobado por Resolución de Gerencia General 1311-GG-ESSALUD-2014.

RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL 001-2025-MTPE/2 BUENAS PRÁCTICAS LABORALES

Modifica el artículo 16 de los Lineamientos para el Otorgamiento del Reconocimiento de Buenas Prácticas Laborales, estableciendo nuevas categorías y subcategorías.

RESOLUCIÓN Nº 0055-2025-SUNAFIL/TFL- PRIMERA SALA **EL TIEMPO DESTINADO A LA PUESTA DEL UNIFORME FORMA PARTE DE LA JORNADA DE TRABAJO.**

El Tribunal de Fiscalización Laboral (“TFL”) analiza que, cuando el cambio de ropa de trabajo es una obligación que se deriva del Reglamento Interno de Trabajo, significa que el trabajador ejecuta un mandato de su empleador antes y después del inicio y término de la jornada laboral, por lo que el tiempo destinado al cambio de ropa de trabajo es parte de la jornada de trabajo.

En consecuencia, el TFL establece que no considerar el cambio de uniforme como parte de la jornada de trabajo genera dos infracciones: (i) impedir el registro del horario real de ingreso y salida en el Registro de Control de Asistencia; y, (ii) vulneración a la labor en sobretiempo por forzar el cambio de uniforme en la jornada laboral ordinaria.

RESOLUCIÓN Nº 1197-2024-SUNAFIL/TFL **LA FALTA DE CUIDADO POR PARTE DEL TRABAJADOR EXIMIRÍA A LA EMPRESA DE RESPONSABILIDAD EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL.**

Así lo señaló el TFL y dejó sin efecto la imputación contra una empresa por no haber capacitado a una trabajadora que sufrió un accidente.

La trabajadora (operaria de limpieza) estaba desplazándose por un almacén en el momento en que un montacargas atraviesa una cortina divisoria y le golpea fuertemente la pierna izquierda. La autoridad inicialmente atribuyó a la empresa la falta de formación e información proporcionada a la operaria en temas de seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, dicha imputación fue dejada sin efecto por el TFL al constatar que la trabajadora se encontraba escuchando música con alto volumen a través de sus audífonos, lo que impidió que escuche la bocina del montacargas.

CÓMO AVANZA LA ADOPCIÓN DEL TELETRABAJO EN PERÚ

El **teletrabajo** ha ganado relevancia en el Perú permitiendo se dé una conciliación entre la vida laboral y personal, además de impulsar la productividad y reducir los costos empresariales. Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos en infraestructura, conectividad y regulación.

De acuerdo con el **gerente legal de la Cámara de Comercio de Lima (CCL)**, **Álvaro Gálvez**, el teletrabajo experimentó un crecimiento exponencial durante la pandemia, alcanzando los casi 300 000 teletrabajadores. Sin embargo, en la actualidad, la cifra ha disminuido, con una consolidación de los modelos híbridos.

Gálvez señala que, en el 2023, el número de teletrabajadores se redujo a 180 000, concentrándose en empresas de servicios, comercio y sectores intensivos en conocimiento. «Durante ese periodo, al menos el 50 % de las medianas y grandes empresas en tecnología, consultoría y servicios financieros adoptaron alguna modalidad de teletrabajo. En contraste, en el sector industrial o manufacturero, el retorno a la presencialidad ha sido más marcados, agrega.

A nivel global, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** estima que el teletrabajo regular representa el 2 % de la fuerza laboral en los países desarrollados, lo cual muestra que es una tendencia cada vez más consolidada.

“En el Perú, esta modalidad es más popular en zonas urbanas con acceso a infraestructura de telecomunicaciones adecuada, mientras que en regiones con conectividad limitada se observa un menor grado de adopción”, explica el experto en temas legales.

A su vez, el **gerente legal de Manpower Group**, **Sebastián Reyes**, comenta que la mayoría de las empresas peruanas han implementado esquemas híbridos con tres días de trabajo presencial y dos días remotos, mientras que otras están implementando cuatro días presenciales y uno remoto.

«En empresas más flexibles, principalmente en el sector de telecomunicaciones, estamos viendo un día presencial y cuatro remotos. El impacto del teletrabajo, visto en un amplio espectro, ha sido positivo, ya que es una herramienta adicional que permite a las empresas mantener a sus trabajadores contentos y ejecutar las labores de manera eficiente. Sin embargo, esto dependerá del sector y de la complejidad del servicio requeridos, comenta el especialista.

CÓMO AVANZA LA ADOPCIÓN DEL TELETRABAJO EN PERÚ

Reyes indica que un estudio de **Experis** de Manpower Group revela que el 87 % de los trabajadores del sector TI no desea volver a la oficina a tiempo completo.

«En el caso de las empresas de tecnología, basándonos en este estudio, una recomendación sensata sería mantener el teletrabajo en un esquema híbrido, quizás de cuatro días remotos por uno presencial», sugiere el experto.

El gerente legal de la CCL comenta que la **Ley N.º 31572 (2022)** establece el marco legal para el teletrabajo en el Perú. Esta norma regula aspectos como las obligaciones del empleador y del trabajador, la compensación por gastos relacionados con la labor y la protección de datos, entre otros.

En el 2023, el **Decreto Supremo N.º 002-2023-TR** reglamentó la **Ley 31572**, precisando los derechos y obligaciones de cada parte, la posibilidad de que el teletrabajo se realice desde el extranjero y la necesidad de consensuar la modalidad de trabajo con el empleador.

Asimismo, menciona que, en el 2024, mediante la **Ley N.º 32102**, se incorporaron cambios puntuales para mejorar la operatividad de la norma. Entre estos cambios se incluye la obligación del teletrabajador de informar al empleador si cambia su domicilio habitual de trabajo y la prohibición de descontar remuneraciones cuando existan cortes de luz o internet debidamente justificados, entre otros aspectos.

“Esta ley también reforzó la necesidad de una adecuada provisión o compensación de los equipos y herramientas necesarias para ejercer la labor en condiciones óptimas”, puntualiza Gálvez.

En conclusión, el teletrabajo en Perú ha evolucionado hacia un modelo híbrido, con un alto nivel de aceptación entre los trabajadores y una adopción creciente en sectores de servicios y tecnología. Sin embargo, para consolidarse como una alternativa sostenible, es clave mejorar la infraestructura, reducir la brecha digital y clarificar la normativa vigente.

PROYECTO DE LEY N° 10355/2024-CR

TÍTULO: LEY QUE AUTORIZA EL RETIRO EXTRAORDINARIO Y FACULTATIVO DE LOS FONDOS DE AFP PARA MITIGAR LOS EFECTOS ECONÓMICOS ADVERSOS.

El objeto de este proyecto de Ley es el de autorizar, de manera extraordinaria y facultativa, el retiro de hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) de los fondos acumulados en las Cuentas Individuales de Capitalización (CIC) de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones (SPP). Dicho retiro podrá efectuarse de manera total o parcial, según la decisión del afiliado, con el fin de mitigar los efectos económicos-adversos-que afectan a la población.

PROYECTO DE LEY N° 10339/2024-CR

TÍTULO: LEY QUE INCREMENTA LA LICENCIA POSTNATAL E INCORPORA EL TELETRABAJO PARA FORTALECER LA LACTANCIA MATERNA.

La finalidad de la Ley es ampliar los días de licencia materna e incorporar la modalidad del teletrabajo para la trabajadora gestante y que estén en periodo de lactancia, a fin de fortalecer y proteger la lactancia materna de los primeros meses de vida del lactante hasta el primer año de vida.

Para ello realiza modificaciones en el Artículo 1 de la Ley N° 26644 en lo que respecta al goce del derecho de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora gestante, en los siguientes términos:

"Artículo 1. - Precisase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 131 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado pre/post natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. Los días de Descanso prenatal y postnatal se consideran como días efectivamente laborados para efectos del cómputo de las utilidades. El descanso postnatal se extiende por cuarenta y cinco (45) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad. En este último caso, la discapacidad es acreditada con la presentación i del correspondiente certificado otorgado por el profesional de salud debidamente autorizado."

Asimismo, se incorpora el Artículo 4-A en la Ley N° 26644 que introduce la modalidad del teletrabajo para la trabajadora gestante, en los siguientes términos: "Artículo 4-A. — La trabajadora en período de lactancia, adoptará la modalidad del tele trabajo a partir del día siguiente de vencido la licencia postnatal hasta que el lactante cumpla un (1) año de edad."

PROYECTO DE LEY N° 10334/2024-CR

TÍTULO: LEY QUE OTORGA A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA COMO DERECHO LABORAL ACCEDER AL TELETRABAJO.

El objeto de la presente ley es modificar el artículo 11° de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.

Para llevar a cabo dicho objeto, se modifica el artículo 11 de la mencionada Ley, el cual queda redactado de la siguiente forma: "Artículo 11. Derechos laborales El trabajador o trabajadora que es víctima de la violencia a que se refiere la presente Ley tiene los siguientes derechos:

- a. A no sufrir despido por causas relacionadas a dichos actos de violencia.
- b. Al cambio de lugar de trabajo, al teletrabajo, en tanto sea posible y sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Lo mismo se aplica para el horario de trabajo, en lo pertinente.
- c. A la justificación de las inasistencias y tardanzas al centro de trabajo derivadas de dichos actos de violencia. Estas inasistencias no pueden exceder de cinco días laborables en un período de treinta días calendario o más de quince días laborables en un período de ciento ochenta días calendario. Para tal efecto, se consideran documentos justificatorios la denuncia que presente ante la dependencia policial o ante el Ministerio Público.
- d. A la suspensión de la relación laboral. El juez a cargo del proceso puede, a pedido de la víctima y atendiendo a la gravedad de la situación, conceder hasta un máximo de cinco meses consecutivos de suspensión de la relación laboral sin goce de remuneraciones. La reincorporación del trabajador o trabajadora a su centro de trabajo debe realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión de la relación laboral."

PROYECTO DE LEY Nº 10134/2024-CR

TÍTULO: LEY QUE PRECISA LAS FACULTADES DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD EN MATERIA DE APORTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y MODIFICA LOS ARTÍCULOS 6 Y 10 DE LA LY 26790, LEY DE MODERNIZACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD.

La presente ley tiene por objeto precisar las facultades del Seguro Social de Salud – ESSALUD en materia de aportaciones a la Seguridad Social para el reconocimiento y pago de prestaciones económicas. Asimismo, regula el tratamiento de los empleadores que incumplan con dichos pagos y modifica los artículos 6 y 10 de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Para tal efecto realiza la modificación de los artículos 6 y 10 de la Ley Nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 6.- APORTES Los aportes por afiliación al Seguro Social de Salud son de carácter mensual, íntegra y oportuna, y se establecen de la siguiente forma: (...)"

"Artículo 10.- DERECHO DE COBERTURA Los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado, íntegra y oportunamente, o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda. En caso la afiliada o la derechohabiente se encuentre en estado de gestación, el derecho a la cobertura se otorgará de forma inmediata desde la afiliación. En caso de accidente basta que exista afiliación. ESSALUD podrá establecer períodos de espera para contingencias que este determine; con excepción de los regímenes especiales".

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

📞 (+51) 955 172 611

✉️ ajara@camaralima.org.pe