

BOLETÍN LABORAL

Julio 2025

Contenido:

- Legislación laboral
- Jurisprudencia
- Opinión y análisis
- Proyecto de Ley

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 100-2025-TR GRUPO DE TRABAJO – ESSALUD

Modifica la Resolución Ministerial 097-2025-TR, que creó el “Grupo de Trabajo para la mejora de la gobernanza, la sostenibilidad financiera, de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y de la mejora de la calidad de los servicios de salud, del Seguro Social de Salud - ESSALUD”. Incorpora a representantes de las Centrales Sindicales y de los Gremios Empresariales acreditados ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.

LEY 32409 LEY DEL ARTISTA

Ley que modifica la Ley 28131 Ley del Artista Intérprete y Ejecutante. Entre otros, señala que los artistas intérpretes o ejecutantes tienen derecho a oponerse a la reproducción de sus interpretaciones o ejecuciones, cuando esta se realice para fines distintos de los que fueron originalmente autorizados.

Regula el derecho a remuneración por comunicación directa; por el alquiler físico o digital de las obras en las que han participado; y por la transferencia de las interpretaciones y ejecuciones artísticas, por única vez, fi jada a todo formato distinto del original para ser utilizada en un medio diferente. Establece que la compensación por tiempo de servicios acumulada en el Fondo de Derechos Sociales del Artista será entregada al beneficiario cuando éste decida retirarse de la actividad artística. No obstante, el trabajador puede retirar hasta un 100% de su compensación por tiempo de servicios aun encontrándose laborando dentro de la actividad artística.

Para realizar labor artística bajo contrato laboral, previamente debe suscribirse contrato, cualquiera sea la duración del servicio, consignando, entre otros, el nombre del representante legal, RUC, en caso corresponda, domicilio del empleador y número de su inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista; así como la remuneración, lugar, forma y fecha del pago.

El artista y el trabajador técnico vinculado a la actividad artística están sujetos obligatoriamente a los sistemas de pensiones y prestaciones de salud regulados por la normativa correspondiente. Su incumplimiento acarrea sanción por parte de SUNAFIL.

LEY 32413

BILLETERA DIGITAL PARA PAGO DE HABERES

Reconoce la billetera digital como un medio de pago válido para que los empleadores realicen el depósito de haberes y otras obligaciones laborales de los sectores público o privado. Aplica para aquellos casos en que, por común acuerdo entre el trabajador y el empleador, se elija el uso de la billetera digital para la percepción de sus haberes y otras obligaciones laborales, siempre que el trabajador considere que esta modalidad le resulta más conveniente.

Para el efecto, ambas partes debe firmar un acuerdo al momento de celebrar el contrato de trabajo o después de suscrito. Rigen los mismos principios, derechos y obligaciones aplicables al pago de haberes y otras obligaciones laborales a través de una cuenta bancaria convencional, precisándose que dicho pago está referido a aquella billetera vinculada a cuentas de ahorro y cuentas de dinero electrónico, y que, en el caso de dinero electrónico, siempre sea de empresas sujetas a supervisión, siendo los instrumentos de pago los siguientes: a) Cuentas de ahorros provistas por empresas del sistema financiero, incluyendo cuentas básicas. b) Cuentas de dinero electrónico, las cuales cuentan con regulación específica, que incluyen aspectos sobre el respaldo de fondos, límites operativos y mecanismos de seguridad. La SBS determinará el nuevo límite operativo aplicable a la billetera digital que realice operaciones con dinero electrónico para el pago de haberes y otras obligaciones laborales, con el fin de facilitar una mayor inclusión financiera.

RESOLUCIÓN 091-2025-SUNAFIL

DENUNCIAS LABORALES- PROYECTO NORMATIVO SUNAFIL

Dispone publicar proyecto de la Versión 5 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/DINI denominada Directiva sobre el Servicio de Atención de Denuncias Laborales, en la plataforma SUNAFIL; por el plazo de 15 días calendario, a fin de que los interesados presenten, por escrito, sus comentarios, aportes u opiniones.

RESOLUCIÓN SBS 02573-2025

FONDO DE SEGURO COOPERATIVO

Modifica el Reglamento del Fondo de Seguro de Depósitos Cooperativo aprobado por Resolución SBS N° 5061-2018. Los cambios se refieren al tratamiento de los depósitos por compensación por tiempo de servicios (CTS) con la finalidad de proteger los derechos de los depositantes, entre otros.

RESOLUCIÓN SALA PLENA Nº 004-2025-SUNAFIL/TFL DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMO FUNDAMENTO PARA EMITIR LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO

Cuando los inspectores adviertan que existe una relación laboral encubierta bajo un contrato de servicios (locación de servicios o comisión mercantil) deben requerir o recabar la información necesaria para determinar la verdadera naturaleza jurídica de dicha relación.

Si se comprueba que existen los elementos esenciales del contrato de trabajo, debe justificarse la subordinación del vínculo jurídico mediante un análisis cualitativo que explique la interacción de los indicios concurrentes. Esta fundamentación puede estar en la medida inspectiva de requerimiento o en un documento previo al que se haga referencia.

En cualquiera de los casos, el inspector debe considerar el requerimiento de subsanación en las infracciones derivadas del reconocimiento del vínculo laboral (como pago de beneficios sociales o el registro de seguridad social).

No puede ordenarse el pago de beneficios sociales sino se han expuesto previamente las razones que justifican la calificación de la relación como laboral.

MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES EN EL PERU

Las modalidades formativas laborales constituyen un instrumento clave para facilitar la inserción, especialmente de los jóvenes, en el mercado de trabajo. Están reguladas por la Ley 28518 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2005-TR, estas modalidades articulan la formación académica, ya sea en institutos, universidades u otros centros de enseñanza, con la experiencia práctica en las empresas, bajo condiciones específicas y beneficios bien definidos.

¿Qué son las modalidades formativas laborales?

Las modalidades formativas son convenios especiales de carácter no laboral que permiten a los estudiantes, egresados o personas desempleadas realizar prácticas en empresas como parte de un proceso de aprendizaje. Aunque no generan vínculo laboral, deben cumplir estrictas condiciones establecidas en la normativa vigente, manteniendo siempre su naturaleza formativa.

TIPOS DE MODALIDADES FORMATIVAS

La legislación peruana reconoce cinco modalidades, cada una con condiciones propias en cuanto a edad, nivel educativo, duración, subvención y formalidades del convenio, estas son:

- 1.- Aprendizaje (con predominio de la empresa y con predominio del centro de formación)
- 2.- Prácticas profesionales
- 3.- Capacitación Laboral Juvenil.
- 4.- Pasantía.
- 5.- Actualización para la reinserción laboral.

ASPECTOS LEGALES Y CONDICIONES DE LAS MODALIDADES

No configura relación laboral: De acuerdo a lo señalado en el artículo 3 de la Ley 28518, las modalidades formativas no están sujetas al régimen laboral ordinario, aunque requieren formalización por escrito y el cumplimiento de planes formativos preestablecidos.

Subvención económica y beneficios: La subvención mensual otorgada a los beneficiarios no tiene naturaleza remunerativa, por lo que no esta sujeta a descuentos de ley ni genera beneficios sociales, en jornadas completas, su monto no puede ser inferior a una remuneración mínima vital, asimismo, se deben otorgar descansos, seguros de salud y accidentes (EsSalud o privado), aunque no existe derecho a gratificación, la ley contempla media subvención económica adicional tras cumplir seis meses continuos de labores.

Duración y límite de beneficiarios: Cada modalidad tiene límite de duración y un porcentaje máximo de beneficiarios que puede acoger una empresa, por ejemplo, en la modalidad de actualización para la reinserción laboral, hasta un 10% del total del personal, ampliable en otro 10% en circunstancias especiales.

MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES EN EL PERU

Obligaciones de empresas y beneficiarios: De la empresa: elaborar un plan formativo para el beneficiario, brindar dirección técnica y supervisión, otorgar la subvención económica mensual, conceder descanso semanal y feriados no laborables subvencionados, brindar 15 días de descanso subvencionado en convenios superiores a 12 meses, pagar media subvención adicional cada seis meses continuos, contratar seguro contar enfermedades y accidentes, no cobrar la formación, facilitar la afiliación facultativa al sistema pensionario.

Del beneficiado: Cumplir con las tareas asignadas en el plan formativo, respetar los reglamentos internos de la empresa.

RIESGO DE DESNATURALIZACION

Las empresas deben tener presente que el incumplimiento de las condiciones legales pueden desnaturalizar el convenio, convirtiéndolo en una relación laboral con la consecuente obligación de reconocer beneficios sociales, pudiendo ocurrir ello en casos como: ausencia de convenio suscrito, realización de actividades ajenas a la formación pactada, continuación de la modalidad tras el vencimiento establecido, inclusión de trabajadores activos como beneficiarios de una modalidad formativa, presentación de documentación falsa ante la autoridad competente, simulación o fraude que implique eludir la normativa. La Ley contempla sanciones para estos supuestos y presume la existencia de una relación laboral en caso de incumplimiento.

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

WhatsApp (+51) 955 172 611

Email ajara@camaralima.org.pe