

BOLETÍN LABORAL

Setiembre 2025

Contenidos:

- Legislación laboral
- Jurisprudencia
- Opinión y análisis
- Proyectos Ley

PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR DIAGNOSTICADO CON CÁNCER

LEY 32431

Modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, para incorporar como causal de nulidad del despido, cuando este tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso, si el trabajador presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza.

Establece, además, que, si un trabajador con diagnóstico de cáncer no puede desempeñar su labor anterior debido a sus condiciones físicas o cognitivas, el empleador debe readaptar su puesto de trabajo a sus nuevas condiciones, sin reducir su remuneración.

En el mismo sentido, se han modificado las normas específicas para los trabajadores del sector público (Decreto Legislativo 726, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y la Ley 30057 Ley del Servicio Civil).

REGLAMENTO DE NUEVA LEY DE PENSIONES

DECRETO SUPREMO 189-2025-EF

Aprueba el Reglamento de la Ley 32123- Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano. Dicta las disposiciones para el funcionamiento del nuevo régimen de pensiones: no contributivo; semicontributivo; financiamiento público complementario; contributivo; y voluntario. Dispone que el inicio del cómputo de boletas electrónicas para el acceso al aporte por consumo se iniciará a partir del 1 de enero de 2027. La apertura de la cuenta especial por consumo a cargo de las EAF se iniciará en diciembre del 2026.

USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

DECRETO SUPREMO 115-2025-PCM

Aprueba el Reglamento de la Ley N° 31814 -Ley que promueve el uso de la inteligencia artificial en favor del desarrollo económico y social del país. Declara de interés nacional la promoción del talento digital en el aprovechamiento de las tecnologías emergentes y nuevas tecnologías en favor del bienestar social y económico, así como el fomento del desarrollo y uso de la inteligencia artificial para la mejora de los servicios públicos, de la educación y los aprendizajes, la salud, la justicia, la seguridad ciudadana, la seguridad digital, la economía, la inclusión, los programas sociales, la seguridad y la defensa nacional, así como para toda otra actividad económica y social a nivel nacional.

COMISIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL

DECRETO SUPREMO 006-2025-TR

Crea la Comisión Multisectorial de naturaleza permanente para la Formalización Laboral, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

SECIGRA AGRARIO

DECRETO SUPREMO 016-2025MIDAGRI

Aprueba las disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31410, Ley que crea el Servicio Civil de graduandos para el sector Agrario (SECIGRA Agrario), para promover la participación de los estudiantes y egresados de las facultades profesionales universitarias vinculadas a la actividad agraria.

RETIRO EXTRAORDINARIO DE FONDOS AFP

RESOLUCIÓN SBS 03444-2025

Aprueba el Procedimiento Operativo para el retiro extraordinario y facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones establecido en la Ley 32445. Las solicitudes para el retiro podrán presentarse dentro de los 90 días calendarios a partir del 22 de octubre 2025, a través de los canales que pongan a disposición las respectivas AFP. Se ha programado hasta 4 retiros, con un tope de 1 UIT cada uno; el primer desembolso se efectuará en un plazo máximo de 30 días calendario contados desde la presentación de la solicitud, y los siguientes tres, en el plazo de 30 días calendario de efectuado el retiro anterior.

Se confirma que no toda discrepancia o diferencia en la remuneración constituye acto de discriminación y que para imponer una sanción por dicha conducta es necesario identificar de manera expresa los motivos prohibidos.

RESOLUCIÓN N° 1155-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

A través de esta resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral, declaró la nulidad de las resoluciones que sancionaron a una empresa por presunta discriminación remunerativa.

En efecto, los inspectores de la SUNAFIL propusieron una sanción por no justificar objetivamente diferencias remunerativas entre trabajadores que realizaba las mismas funciones.

Sin embargo, el Tribunal ratifica que no toda diferencia remunerativa es discriminación, pues esta se presenta solo, cuando la diferencia carece de justificación proporcional y razonable.

En el caso resuelto, a pesar de que se verificaron diferencias remunerativas, sin aparente justificación objetiva, las instancias previas no analizaron ni acreditaron que dichas diferencias obedecieran a un motivo prohibido, por lo que no correspondía aplicar la sanción agravada, ni calificar la conducta como lesiva a derechos fundamentales.

IA PRIMERAS IMPLICANCIAS Y RIESGOS DE SU USO EN EL ÁMBITO LABORAL

En julio de 2023 se publicó la Ley N° 31814, que promueve el uso de la IA en favor del desarrollo económico y social del país. La norma, compuesta apenas por cinco artículos y una declaración inicial de principios, pasó relativamente desapercibida.

No ocurrió lo mismo con su Reglamento, aprobado el 09 de septiembre de 2025 mediante el Decreto Supremo N° 115-2025-PCM, que sí ha despertado un mayor interés.

Entrar a detallar los múltiples usos, ventajas y riesgos de la IA sería inagotable. Sin embargo, el reglamento, aun sin dedicar un capítulo específico al tema, introduce consideraciones con incidencia directa en el ámbito laboral que merecen atención.

En la sección referida a riesgos, transparencia y privacidad se establece que constituye un uso indebido de la IA analizar, clasificar o inferir datos sensibles de las personas a partir de información biométrica o de otra índole, con el fin de deducir origen étnico, opiniones políticas, afiliación sindical, creencias religiosas, orientación sexual o cualquier otra condición que pueda derivar en resultados discriminatorios.

Asimismo, el reglamento califica como “uso de alto riesgo” la aplicación de IA en procesos de selección, evaluación, contratación o cese de trabajadores, así como en la determinación de condiciones laborales.

Este no es un punto menor. El diseño de programas y algoritmos, o incluso los prompts más simples, deberán garantizar que las herramientas de IA no generen prácticas discriminatorias, poco transparentes o contrarias a la normativa laboral y de protección de datos personales.

Dicho en términos sencillos, un software no podrá rechazar ni filtrar currículos en función de información personal obtenida de redes sociales o entornos públicos, tales como orientación sexual, edad, maternidad reciente, estado civil, condiciones de salud o situación familiar, entre otros.

De igual modo, la evaluación del desempeño o la definición de condiciones laborales no pueden descansar exclusivamente en parámetros fijados por un sistema de IA. La valoración de competencias –conocimientos, habilidades y actitudes– y su aplicación a contextos reales de trabajo exige siempre la intervención y el juicio humano. La IA debe ser vista como una herramienta de apoyo para procesar y organizar información, nunca como la única fuente para la toma de decisiones.

Cabe imaginar los riesgos de un escenario en el que un algoritmo decida, sin más, qué contratos renovar o cuáles no. Al señalar expresamente que estos usos representan un riesgo alto, el reglamento abre la posibilidad de que decisiones adoptadas exclusivamente con base en sistemas de IA puedan ser cuestionadas en el ámbito laboral, a la luz de principios laborales tan importantes como el protector, de primacía de la realidad, in dubio pro operario (en caso de duda, a favor del trabajador) o de irrenunciabilidad de derechos.

Por último, no debe olvidarse que el desarrollador o implementador de un sistema de IA de alto riesgo – en este caso, el empleador – está obligado a garantizar la transparencia algorítmica. Esto implica informar de manera previa, clara y sencilla a los postulantes o trabajadores sobre la finalidad del sistema, sus funcionalidades principales y el tipo de decisiones que puede generar, sin comprometer el secreto industrial o comercial. Todo apunta, además, a la necesidad de actualizar políticas de privacidad y añadir nuevos mecanismos de advertencia y consentimiento informado.

El uso de la IA en el ámbito laboral recién comienza, pero ya se advierte la convergencia entre la normativa de trabajo y la de protección de datos personales, con un claro énfasis en la tutela de los derechos fundamentales. Sin duda, se trata de un terreno regulatorio que marcará el rumbo de los próximos años.

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