

2025

REPORTE LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Nuestros expertos responden
- Jurisprudencia laboral
- Informativos
- Artículo y video

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- El Seguro de Vida Ley y sus principales características..... 3
- ¿Es posible que una empresa privada quede exonerada de la cuota de empleo para personas con discapacidad?..... 3
- ¿El empleador debe contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para el personal administrativo?..... 4
- ¿Qué límites deben respetar las empresas al asignar tareas a sus practicantes?..... 5

Jurisprudencia laboral

- Trabajadores del régimen laboral público sí pueden reclamar indemnización bajo la Ley Procesal de Trabajo..... 6
- SUNAFIL: Nuevos criterios sobre vacaciones, comité de SST, sindicatos y accidentes.. 6

Informativo

- Se publica ley que declara nulo el despido a causa del diagnóstico de cáncer..... 7
- Difusión de los canales de denuncia de Hostigamiento Sexual..... 7
- Se publica el reglamento que regula la promoción y el uso de la Inteligencia Artificial 8
- Hostigamiento sexual: Tipos de conducta..... 9

Artículos y video

- ¿Dónde acudir ante un caso de acoso laboral o mobbing?..... 10
- ¿Qué normas regulan el acoso laboral o mobbing? 10

El Seguro de Vida Ley y sus principales características



Ingrid Alvino

Abogada asociada

¿Qué es el seguro de vida ley?

Es un seguro de vida obligatorio que deben contratar los empleadores a favor de sus trabajadores desde el primer día de labores.

Este seguro de vida es aplicable a los trabajadores del sector privado, independientemente de su régimen laboral, así como a los trabajadores entidades y empresas del sector público, siempre que les resulte aplicable el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

¿Quiénes son los beneficiarios?

- En caso de un accidente que le ocasione invalidez total y permanente, **el trabajador** tiene derecho a cobrar el capital asegurado.

- En caso de fallecimiento del trabajador, su **cónyuge o conviviente**, y **sus descendientes**; a falta de estos, corresponde a los ascendientes y a los hermanos menores de 18 años.

- El empleador debe contratar la póliza de seguro de vida y pagar las primas correspondientes; de no hacerlo, y el trabajador falleciera o sufriera un accidente, el empleador deberá pagar la indemnización que hubiera cubierto este seguro.

¿Cuáles son los montos de las coberturas?

- **En caso de fallecimiento natural:** 16 veces la remuneración mensual asegurable.

- **En caso de fallecimiento por accidente:** 32 veces la remuneración mensual asegurable.

- **En caso de invalidez total y permanente originada por accidente:** 32 veces la remuneración asegurable.

- **Las coberturas son excluyentes**, el uso de una de estas excluye a las otras.

¿Es posible que una empresa privada quede exonerada de la cuota de empleo para personas con discapacidad?



Ginneth Martínez

Abogada asociada

Sí, la exoneración solo procede si el empleador, una vez notificado por incumplimiento de parte de la Autoridad Inspectiva, acredita fehacientemente alguna de estas situaciones: (i) razones técnicas o de riesgo vinculadas al puesto que dificulten la incorporación, (ii) haber publicado las ofertas en la Bolsa de Trabajo de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo u otras entida-

des articuladas, (iii) no haber establecido requisitos discriminatorios, y (iv) garantizar que los procesos de selección permitan la participación efectiva de personas con discapacidad, conforme al numeral 4) del artículo 56° del Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP.

En ese sentido, la exoneración no es automática, sino que requiere sustento documental que demuestre el cumplimiento estricto de lo señalado en la normativa vigente.

¿El empleador debe contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) para el personal administrativo?



Alejandro Navarrete

Abogado principal

De conformidad con el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-98-SA, son afiliados obligatorios al SCTR, las siguientes personas:

- Todos los trabajadores del centro de trabajo en el cual se desarrollan actividades de riesgo previstas en el Anexo 5 del D.S. N° 009-97-SA, sin importar su categoría (empleados u obreros, eventuales, temporales o permanentes).
- Los trabajadores de las unidades administrativas y de servicios que, por su proximidad a las unidades de producción, se encuentran expuestos al riesgo de accidente o enfermedad profesional propio de la actividad productiva.
- Los trabajadores de la empresa que, aun no perteneciendo directamente al centro de trabajo de riesgo, se encuentren expuestos al riesgo por razón de sus funciones, a juicio del empleador y bajo su responsabilidad. Por ejemplo, esto aplicaría para el personal administrativo que forma parte del Comité de SST, en vista que en ocasiones deben realizar actividades en el centro de producción.

El mismo artículo prevé que los trabajadores de unidades administrativas o de servicios alejadas de las unidades de producción pueden quedar exceptuados, siempre que la distancia evidencie

que no están expuestos a riesgos propios de la actividad. En este caso, la exclusión es decisión del empleador, quien asume la responsabilidad por dicha calificación.

No obstante, en este último caso, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 003-98-SA precisa que los trabajadores que no tienen la calidad de asegurados obligatorios (por no estar expuestos a riesgos) mantienen su cobertura dentro del régimen común de salud y pensiones (EsSalud, EPS, AFP/ONP), siendo facultad de la empresa extender la cobertura del SCT. En tal supuesto, las aseguradoras aceptarla si así se solicita.

¿Qué límites deben respetar las empresas al asignar tareas a sus practicantes?



Ingrid Alvino

Abogada asociada

Los practicantes profesionales pueden desarrollar actividades similares a las de los trabajadores, pero siempre dentro de los límites de su régimen formativo y sin reemplazar a personal de planta. La finalidad de esta modalidad, según el artículo 13 de la Ley N° 28518, es consolidar los aprendizajes adquiridos durante la formación académica y permitir que los beneficiarios se desempeñen en un entorno real de trabajo.

El reglamento de la Ley precisa que las funciones deben estar relacionadas con los estudios del practicante. Si se asignan labores ajenas a su formación, o se utiliza al practicante como reemplazo de personal, se produce la desnaturalización de la práctica profesional, transformándose en un contrato laboral bajo el principio de primacía de la realidad.

El Tribunal Constitucional ha ratificado este criterio en los Exp. N° 5247-2011-PA/TC y N° 02725-2011-PA/TC, puesto que declaró la desnaturalización de las prácticas al comprobar que los practicantes reemplazaban a trabajadores durante vacaciones o fuera del horario laboral. Asimismo, en el Exp. N° 01167-2012-PA/TC se constató que a un practicante se le exigían metas y se le trataba como representante de la empresa, configurándose un vínculo laboral.

Respetar el marco legal de las prácticas profesionales no solo garantiza al estudiante una experiencia formativa auténtica para el practicante, sino que también protege a las empresas de contingencias legales y económicas que podrían evitarse cumpliendo con la normativa vigente.

Trabajadores del régimen laboral público sí pueden reclamar indemnización bajo la Ley Procesal de Trabajo

Casación Laboral N.º 2152-2023 Cusco

El 6 de junio de 2025, la Corte Suprema emitió la Casación Laboral N.º 2152-2023 Cusco, en la que estableció doctrina jurisprudencial vinculante respecto a la vía procesal aplicable para las pretensiones de indemnización por daños y perjuicios presentadas por trabajadores del régimen laboral público.

La Corte precisó que:

- Las pretensiones de indemnización por daños y perjuicios formuladas por trabajadores del régimen laboral público pueden tramitarse bajo las

reglas procesales de la nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 29497).

- Por tanto, no corresponde aplicar las reglas del proceso contencioso-administrativo, ni sus plazos de prescripción.
- En estos casos, corresponde aplicar el plazo de prescripción de 10 años, previsto en el inciso 1) del artículo 2001 del Código Civil.



[Leer aquí](#)

¿La reducción de comisiones por cambio de puesto configura hostilidad laboral?

Casación Laboral N.º 31994-2022 Del Santa

Un trabajador alegó la concurrencia de la causal de acto de hostilidad prevista en el inciso b) del artículo 30º del D.S. 003-97-TR —referido a la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría—, sosteniendo que el cambio de su puesto de trabajo había generado la disminución de sus comisiones.

La Corte Suprema concluyó que no se configuraba la causal invocada, por las siguientes razones:

- La reducción de ingresos variables o de comisiones no configura un acto de hostilidad, en vista que tales ingresos dependen del cumplimiento de objetivos y metas.

- El cambio de puesto respondió a una reorganización institucional que alcanzó a más trabajadores, no a una medida individualizada contra el demandante. La Corte Suprema enfatizó que no hubo discriminación ni ánimo de perjuicio.

- Al no verificarse una reducción directa e injustificada de la remuneración básica ni un cambio de categoría dirigido al trabajador, no se configuró la causal de hostilidad denunciada.

En consecuencia, el cambio de puesto de trabajo dispuesto en el marco de una reorganización empresarial que alcanza de manera general a varios trabajadores no constituye un acto de hostilidad, aun cuando ello ocasione una reducción en el monto de comisiones percibidas.

Se publica ley que declara nulo el despido a causa del diagnóstico de cáncer

El 04 de setiembre de 2025, se publicó la Ley N°32431, Ley que modifica el Decreto Legislativo 728, el Decreto Legislativo 276, y la Ley 30057.



Esta ley incorpora como nueva causal de despido nulo al efectuado como consecuencia del diagnóstico de cáncer, tratamiento y efectos del mismo, aplicable para el sector público y privado.

Incluso esta protección se extiende a:

- Trabajadores que laboren menos de cuatro (4) horas diarias.
- Trabajadores en periodo de prueba.
- Trabajadores de confianza.

Información adicional:

- En caso el trabajador diagnosticado con cáncer se encuentre imposibilitado de realizar sus labores corresponderá readaptar su puesto de trabajo.
- En caso de readaptación del puesto no se podrá reducir la remuneración.
- En sesenta (60) días se deberá adecuar la normativa reglamentaria y otras disposiciones legales, en función a esta modificación.

Difusión de los canales de denuncia de hostigamiento sexual

Recuerda que los empleadores deben informar y difundir de manera pública y visible, los canales de atención de denuncias de hostigamiento sexual en el trabajo.

También deben poner a disposición de los trabajadores, los formatos para presentar las denuncias, así como la información del procedimiento.



Se publica el reglamento que regula la promoción y el uso de la Inteligencia Artificial

El 09 de setiembre de 2025, se publicó el Decreto Supremo N°115-2025-PCM, a través del cual se aprobó 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.

Este reglamento enfatiza en promover el uso seguro, responsable y ético de la inteligencia artificial, así como garantizar el respeto de los Derechos humanos.

Aspectos laborales resaltantes:

La normativa considera de riesgo alto el uso de la inteligencia artificial en los siguientes procesos laborales:

- Selección
- Evaluación
- Contratación
- Cese
- Determinación de condiciones laborales

En ese sentido, es vital garantizar que dichos procesos respeten plenamente los Derechos Humanos, evitando resultados injustos o discriminatorios.

Asimismo, este reglamento obliga a las empresas a establecer políticas, protocolos y procedimientos claros, que preserven la seguridad y la privacidad.

En adición, recuerda la importancia de cumplir con la Ley N°29733, Ley de Protección de Datos Personales y su Reglamento.

Plazo de implementación:

El sector trabajo cuenta con un plazo de dos (2) años desde el 10 de setiembre de 2025, para adoptar medidas de supervisión, desarrollo e implementación de la inteligencia artificial.

Tipos de conducta en el hostigamiento sexual

De naturaleza o connotación *sexual*

Son comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual:

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.



Recuerda: La conducta que configura el hostigamiento sexual puede ser una conducta física, verbal, escrita o de similar naturaleza, incluso, a través de medios digitales, redes sociales o cualquier

De naturaleza o connotación *sexista*

Son comportamientos que promueven o refuerzan estereotipos, en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

Frases como: "lloras como una mujer", "las mujeres solo deberían dedicarse al hogar".

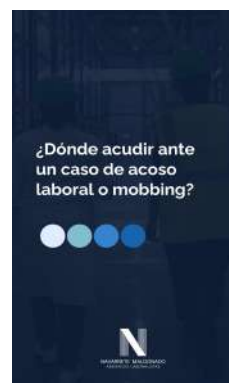
Desmerecer los logros obtenidos por una mujer u hombre, subestimar sus capacidades para enfrentar situaciones difíciles o esfuerzo físico.

Atribuir estados de ánimo estereotipados a situaciones personales: "no le hagas caso, seguro la novia lo dejó", "ella es así porque no tiene hijos".

¿Dónde acudir ante un caso de acoso laboral o mobbing?

Martín Bravo Senmache, abogado asociado del Estudio, explica en una entrevista al programa El Informativo, de Radio Nacional

[Ver aquí](#)



¿Qué normas regulan el acoso laboral o mobbing?

Martín Bravo , abogado asociado del Estudio, respondió a las interrogantes acerca del Acoso laboral o Mobbing, hostigamiento, etc, en una entrevista para el programa El Informativo de Radio Nacional

[Ver aquí](#)



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Ginneth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 -
Edificio Sky Tower Magdalena del Mar