



Boletín Laboral

JUNIO 2025

Gratificaciones legales: guía completa para entender el beneficio

Cecilia Calderón, Socia de nuestro Estudio, comparte una guía práctica sobre las gratificaciones legales, resolviendo dudas comunes sobre su cálculo, pago y aplicación.

2

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 710-2024-Puno
- Casación Laboral N° 35904-2022-Lima
- Casación Laboral N° 2324-2022-Junín

5

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de junio del año 2025.

6

Resoluciones SUNAFIL

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

7

Normas Laborales

- Decreto Supremo N° 0005-2025-TR

8

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de junio del año 2025 en materia laboral.

9

Oportunidades en las modalidades de trabajo: virtualidad y presencialidad

Melissa Estrada, Consultora del Estudio, reflexiona sobre los aprendizajes que dejó el trabajo remoto y analiza, con enfoque práctico, las ventajas de la presencialidad, la virtualidad y la modalidad híbrida.

10

Gratificaciones legales: guía completa para entender el beneficio

Por: Cecilia Calderón

Las gratificaciones legales son un beneficio social previsto por la legislación peruana, que implica el derecho de los trabajadores a recibir un monto adicional a sus ingresos habituales. Esto ocurre en dos (2) ocasiones durante el año: con ocasión de las Fiestas Patrias y las Fiestas Navideñas.

Si bien se trata de un ingreso bastante difundido entre los trabajadores, en nuestra experiencia, es común que los encargados de su depósito mantengan ciertas dudas sobre su alcance y, por ello, en el presente artículo compartiremos una **guía práctica** que resume sus particularidades.

1. Beneficiarios: Este beneficio corresponde a todo trabajador del régimen laboral de la actividad privada, sin distinguir el tipo de vínculo laboral que mantenga con su empleador ni su antigüedad en el puesto de trabajo.

Conforme a ello, deberá hacerse entrega del mismo a trabajadores contratados a tiempo parcial o por un número mayor de horas, así como a quienes tienen un vínculo a plazo indeterminado o sujeto a modalidad.

2. Requisitos de acceso: Para percibir el beneficio, los trabajadores deben haber laborado al menos un (1) mes calendario completo dentro del período correspondiente, y estar trabajando en la fecha de pago.

3. Monto según el régimen del empleador: El monto correspondiente al beneficio se establece en función al tipo de empresa del empleador, conforme al siguiente detalle:

- **Microempresa:** no existe obligación legal de pago.
- **Pequeña empresa:** cada gratificación legal asciende al 50% de la remuneración computable.
- **No MYPE:** cada gratificación legal asciende a una (1) remuneración computable.





4. Período computable y oportunidad de pago: Las gratificaciones legales son un beneficio de periodicidad semestral, cuyo análisis se divide en dos (2) períodos diferenciados e independientes, a saber: el semestre comprendido entre enero y junio, y el comprendido entre julio y diciembre. La oportunidad del pago es durante la primera quincena de los meses de julio y diciembre de cada año.

5. Remuneración computable: El monto de las gratificaciones legales equivale a la remuneración que perciba el trabajador, ya sea en dinero o en especie, en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio. Para ello, se deberán considerar las siguientes peculiaridades:

a. En caso de ingresos fijos: la remuneración computable será la vigente al 30 de junio y al 30 de noviembre, respectivamente.

b. En caso de ingresos variables: la remuneración computable será aquella que cumpla el **requisito de regularidad**, es decir, todo concepto remunerativo que el trabajador hubiera percibido, cuando menos, en tres (3) ocasiones durante el semestre correspondiente.

6. Tiempo de servicios computable: Para efectos de su cálculo, el tiempo de servicios del trabajador se determina por cada mes calendario completo efectivamente laborado en el semestre correspondiente. Conforme a ello, el empleador podrá deducir los días no laborados a razón de un treintavo de la fracción correspondiente.

7. Pago proporcional: Siendo un beneficio semestral, si el trabajador cuenta con menos de seis (6) meses de labores, recibirá una fracción del beneficio, pues la gratificación se pagará en forma proporcional a los meses calendario completos laborados.

8. Gratificación (en caso de cese): Si el trabajador cesa antes de la fecha de pago, siempre que hubiere laborado cuando menos un (1) mes calendario, tendrá derecho a percibir una gratificación legal trunca, cuyo monto es proporcional a los meses completos trabajados.



9. Inafectación y descuentos legales: Aunque no está sujeto a aportes a Essalud, ONP o AFP, este beneficio sí está gravado con el Impuesto a la Renta de quinta categoría, aplicándose la retención correspondiente según los ingresos del trabajador.

10. Obligación documental: A diferencia de otros beneficios sociales como la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS y la participación en las utilidades, las gratificaciones legales no obligan al empleador a hacer entrega de una hoja de liquidación independiente, siendo consignadas en las boletas de pago.

Finalmente, es importante tener en cuenta que el reconocimiento y pago íntegro y oportuno de este beneficio es materia de inspección por la Autoridad Administrativa de Trabajo, la que multará al empleador si verifica un incumplimiento. De ser el caso, se generará una infracción laboral grave, cuya multa se determinará según el tipo de empresa del que se trate y el número de trabajadores afectados, pudiendo ascender a:

- **Microempresa:** Al no estar obligada a su pago, no puede ser sujeto de sanción.
- **Pequeña empresa:** Entre 0.45 y 4.50 UIT (durante el 2025, entre S/2,407.50 y S/24,075.00).
- **No MYPE:** Entre 1.57 y 26.12 UIT (durante el 2025, entre S/8,399.50 y S/139,742.00).

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 710-2024-Puno

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 26 de mayo del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 710-2024-PUNO, considera que el fuero sindical debe ser interpretado de forma amplia.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que las personas que gozan de dicha protección no pueden ser despedidas si no es por causa justa; no pueden ser trasladadas a otros establecimientos de la empresa sin su aceptación, salvo causas debidamente justificadas; están protegidas durante el ejercicio del cargo de dirigente sindical y después de haber cesado del mismo; y están protegidas frente a cualquier acto de hostilidad derivado de su participación en actividades sindicales.

Casación Laboral N° 35904-2022-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 7 de mayo del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 35904-2022-LIMA, considera que la representatividad de un sindicato se determina en base al sistema de "mayor representación".

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito —con excepción del personal de dirección y de confianza— asume la representación de la totalidad de los mismos (los trabajadores), incluyendo a los no afiliados; y que los convenios colectivos por rama o gremio se aplicarán a todos los trabajadores del ámbito, si el sindicato o sindicatos que lo celebran representan a la mayoría absoluta de las empresas y trabajadores de la rama o gremio, según corresponda.

Casación Laboral N° 2324-2022-Junín

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 13 de diciembre del año 2023, recaída en la Casación Laboral N° 2324-2022-JUNÍN, considera que no es un acto de hostilidad el cambio de puesto de trabajo y/o el traslado de un trabajador a un lugar distinto al de prestación del servicio, cuando es el propio trabajador quien solicita la rotación.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que el cambio de puesto de trabajo y/o traslado de un trabajador no es un acto de hostilidad cuando haya sido solicitado por el trabajador, máxime si no se afecta su categoría y remuneración.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley 11771/2024-CR

Presentado por el congresista Guido Bellido Ugarte de Podemos Perú, propone que las empresas privadas con cien (100) o más trabajadores, estén obligadas a contar con profesionales en trabajo social para garantizar el bienestar integral de los trabajadores

2

Proyecto de Ley 11680/2024-CR

Presentado por el congresista Jorge Alberto Morante Figari de Somos Perú, propone modificar el artículo 49° de la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, para que las empresas del sector privado con más de cincuenta (50) trabajadores, cumplan con la cuota de empleo a través de la contratación de personal con discapacidad y/o integrantes del hogar que cuiden personas con discapacidad severa o en situación de pobreza.

3

Proyecto de Ley 11587/2024-CR

Presentado por la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani de Bloque Magisterial de Concertación Nacional, propone que el cómputo de los treinta (30) días para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y comisión de actos de hostilidad, se realice siempre y sin excepción, en días naturales.

4

Proyecto de Ley 11586/2024-CR

Presentado por la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani de Bloque Magisterial de Concertación Nacional, propone que se modifique el artículo III del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, estableciéndose que, cuando la autoridad judicial decida modificar las reglas procesales durante la tramitación de un proceso judicial, ponga ello en conocimiento de las partes para que puedan ejercer su derecho de contradicción.

5

Proyecto de Ley 11554/2024-CR

Presentado por el congresista Alex Antonio Paredes Gonzales de Bloque Magisterial de Concertación Nacional, propone otorgar a los trabajadores una licencia remunerada de tres (3) días calendario en caso de fallecimiento de padrastrs, abuelastros, hermanastros e hijastros, y un (1) día adicional si el fallecimiento ocurre en una ubicación distinta a la del domicilio o centro de trabajo.



Informativo

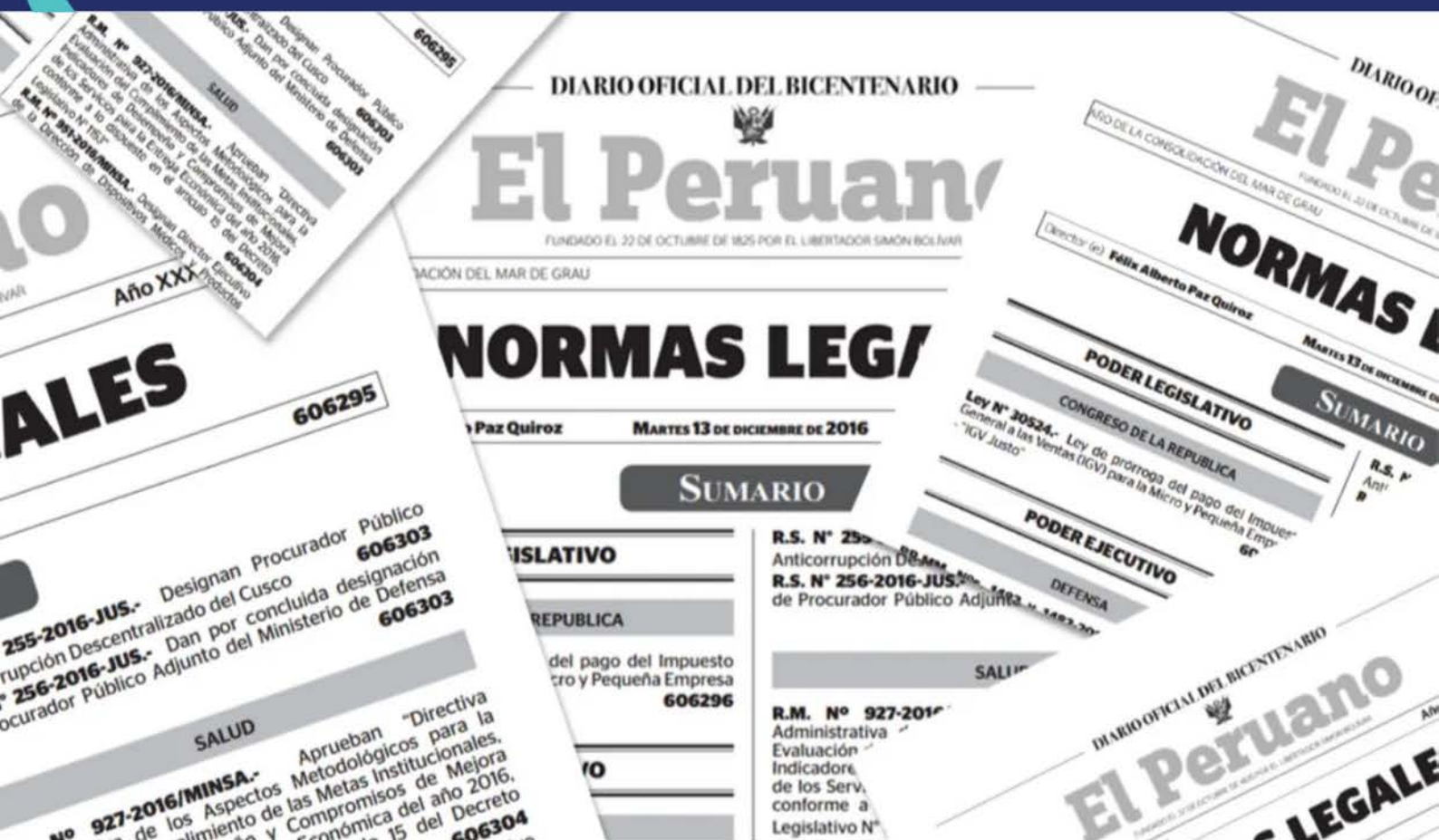
Resoluciones SUNAFIL

Mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2025-SUNAFIL/TFL, de fecha 23 de mayo del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido como precedente de observancia obligatoria que, la autoridad administrativa debe aplicar el principio de impulso de oficio para disponer la ejecución de actuaciones complementarias con la finalidad de lograr la verdad material del caso, recabando las pruebas necesarias que generen convicción sobre los hechos investigados.

Mediante Resolución N° 613-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 6 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para sancionar válidamente al administrado por no remitir la información requerida en el plazo otorgado, no basta con señalar el incumplimiento del citado plazo, sino que debe indicarse y motivarse si ello impidió continuar con la labor inspectiva; caso contrario, el acto administrativo será nulo por indebida motivación.

Mediante Resolución N° 654-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 16 de junio de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, la subsanación voluntaria de una infracción laboral, antes de la notificación de la imputación de cargos, constituye un eximente de responsabilidad administrativa; y que, las medidas inspectivas de requerimiento deben contener un mandato claro que permita al inspeccionado subsanar efectivamente el incumplimiento imputado.

Mediante Resolución N° 667-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 16 de junio del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para sancionar válidamente al administrado por incurrir en actos discriminatorios por afiliación sindical, es indispensable que la autoridad administrativa motive adecuadamente la infracción laboral imputada, analice los medios probatorios ofrecidos y determine si el trato desigual fue por afiliación sindical, caso contrario, el acto administrativo será nulo por indebida motivación.



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 0005-2025-TR

Publicado el 14 de junio del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se elimina la obligación de las empresas con más de cien (100) trabajadores de contar con un asistente social colegiado, al constituir una barrera burocrática declarada ilegal o carente de razonabilidad por parte del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - **INDECOPI**.

Noticias

Actualidad Laboral

Cientos de personas adultas mayores acudieron a la Maratón del Empleo Plateada, organizada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, actividad en la cual una veintena de empresas del sector privado ofrecieron más de 400 vacantes de empleo. El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate, destacó la alianza con el sector privado y agradeció la participación de empresas de diversos rubros que acuden al Centro de Empleo del **MTPE** para ofrecer vacantes de trabajo. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** y el Instituto Nacional de Estadística e Informática – **INEI** suscribieron un convenio marco general de cooperación interinstitucional para desarrollar acciones conjuntas que contribuyan al fortalecimiento de las estadísticas laborales para la toma de decisiones de los agentes socioeconómicos. Entre las actividades conjuntas previstas se incluyen el intercambio de información, apoyo técnico, capacitación, así como la coordinación de iniciativas para desarrollar estudios, documentos e instrumentos de difusión sobre el mercado de trabajo. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** y el Gobierno Regional del Callao – **GORE** suscribieron un convenio para implementar el Centro de Empleo en el entorno del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, a fin de que se brinden servicios orientados a mejorar la empleabilidad y fortalecer el capital humano. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** presentó las Tipologías de la Informalidad Laboral, instrumento técnico que permite clasificar y segmentar a la población trabajadora en situación de informalidad utilizando criterios objetivos, como el tamaño de la unidad productiva, la naturaleza de la ocupación, el nivel educativo y el marco regulatorio sectorial; todo ello con el fin de formular políticas públicas específicas, diferenciadas y efectivas para el avance hacia la formalidad laboral y el empleo decente. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, con ocasión del paro convocado por un sector de transportistas, realizado el pasado 18 de junio del año 2025, exhortó a los empleadores a priorizar el teletrabajo, con la finalidad de salvaguardar la integridad de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 17° de la Ley 31572, Ley del Teletrabajo; a otorgar dos (2) horas de tolerancia en el horario de ingreso; y a adoptar otras medidas que permitan compensar las demoras de los trabajadores en el inicio de sus actividades laborales. [Link](#)

Mediante Resolución Ministerial N° 097-2025-TR, publicada en el diario oficial El Peruano, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** creó el Grupo de Trabajo para la mejora de la gobernanza, sostenibilidad financiera, integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, y mejora de la calidad de los servicios de salud del Seguro Social de Salud – EsSalud. [Link](#)

Oportunidades en las modalidades de trabajo: virtualidad y presencialidad

Por: Melissa Estrada

Uno de mis primeros artículos —antes de la pandemia— fue sobre la importancia y el impacto generado por los beneficios que un empleador podía otorgar a sus trabajadores. Con ocasión del mismo, se destacó que uno de los beneficios que más valoraban los trabajadores era el de poder cumplir algunas de sus actividades laborales desde casa. Y es que, en aquel contexto, tener un día de trabajo virtual era un privilegio del que pocos gozaban, una práctica infrecuente y un beneficio valorado.

Con la llegada de la pandemia, todos tuvimos que irnos a casa. En dicho contexto, la complejidad estuvo en dos (2) grandes áreas: la primera fue “aprender a soltar”, a no ver a todos todo el tiempo, a no saber qué hacen, etc. Y es que, en dicha situación, era necesario confiar en que las horas trabajadas eran reales, lo que fue un gran desafío para muchos. La segunda fue “hallar un balance” entre estar en casa y el horario laboral, pues fue necesario respetar los espacios personales y de trabajo, los que frecuentemente se sobreponían, ocultando la frontera entre ambos espacios de tiempo. Lo anterior fue un gran proceso de adaptación para trabajadores y empleadores.

Los seres humanos tenemos la maravillosa capacidad de adaptarnos y de aprender. La citada capacidad humana nos permitió usar más intensa y frecuentemente la tecnología; nos obligó a salir de nuestra zona de confort; nos motivó a ser efectivos; nos enseñó a trabajar con el ruido de la casa; nos permitió conocer que teníamos otras habilidades, las que debíamos potenciar. Y, de ese modo, trabajar desde casa se volvió la nueva normalidad para muchas personas.

Pero, como todo es cíclico en esta vida, en algún momento fue necesario dejar la casa y regresar a la oficina. Ciertamente, casi sin darnos cuenta, pasamos de la ausencia de contacto a la necesidad de juntarnos —cada vez más frecuentemente— para ciertas reuniones importantes, siendo que muchos empezaron a transitar de la virtualidad total a una modalidad híbrida, e incluso a la presencialidad total.

Si bien cada trabajo es distinto y tiene sus propias necesidades, muchas personas se preguntan: ¿cuán necesario es regresar a la presencialidad total? Hagamos juntos un pequeño repaso entre las ventajas de estar, no estar o estar a medias.





Ventajas del trabajo presencial:

- **Desconexión:** permite dejar las labores o responsabilidades de la casa en la casa, para concentrarse exclusivamente en el trabajo.
- **Cercanía:** permite otro tipo de contacto entre colaboradores, quienes podrán disfrutar de momentos de camaradería y de cercanía física con otras personas.
- **Fluidez:** permite mayor interacción con pares para identificar problemas, oportunidades y soluciones.
- **Mayor visibilidad:** permite que las personas se muestren “en acción” para destacar y lograr mayor visibilidad ante los jefes.
- **Acceso a infraestructura:** permite a los trabajadores contar con “todo lo necesario” (tecnología, sistemas, soporte, conexión, etc.) para el cumplimiento de sus actividades laborales.

Ventajas del trabajo virtual

- **Responsabilidad:** permite a los trabajadores ser protagonistas de sus propios desempeños laborales, y de sus tiempos de trabajo y de ocio.
- **Integración:** permite a los trabajadores conectar sus facetas personal y laboral, lo que hace posible pasar más tiempo en casa, disfrutar más intensamente de la familia y ocuparse de los asuntos personales.
- **Ahorro de tiempo:** permite a los trabajadores usar el tiempo que se pierde en el traslado y en el tráfico de manera más efectiva, flexibilizando el horario laboral para adaptarlo a las propias necesidades.
- **Productividad:** permite a los trabajadores ejecutar sus actividades en un entorno conocido, lo que favorece la concentración y la eficacia, mejorando la productividad laboral.
- **Ahorro:** permite a los trabajadores evitar los gastos de transporte y de alimentación, además de disfrutar de comida de casa.
- **Salud:** permite a los trabajadores reducir el estrés y la presión del entorno típico de la oficina, lo que contribuye a la construcción de un espacio cómodo que promueva la salud emocional.

Ventajas de la semipresencialidad

- **Equilibrio:** permite a los trabajadores disfrutar de las ventajas que ambas modalidades proporcionan: cumplir las actividades laborales desde espacios diferentes; contar con un espacio propio y personal que potencie el rendimiento; programar el acceso a los recursos técnicos y herramientas de trabajo; mantener el contacto y la visibilidad necesaria en el entorno laboral, etc.

Es indudable reconocer que todos somos distintos y tenemos diferentes necesidades; por ello, cada modalidad deberá ser revisada por las personas a cargo, con el fin de reconocer qué puestos necesitan estar a tiempo completo en la oficina y quiénes pueden seguir en una modalidad híbrida o mantenerse en la virtualidad.

El trabajo no tiene que ser totalmente presencial o virtual. Y es que, muchas veces, la opción intermedia (trabajo híbrido) puede ser la más conveniente. En ese sentido, resulta importante reconocer que el trabajo híbrido no implica necesariamente que el trabajador no estará o que descuidará su trabajo; todo lo contrario, podría hacer más atractivo el trabajo y a la empresa que lo brinda, pues para muchos la semipresencialidad será ese plus extra que le sumará al clima laboral.



Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Daniela Torres Molleda
ASOCIADA
dtorres@boutiquelaboral.pe



Jhomira Hidalgo
ASOCIADA
chidalgo@boutiquelaboral.pe



Lucía Chávez
ASOCIADA
lchavez@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASOCIADA
acaballero@boutiquelaboral.pe



Jazmin Hidalgo
ASISTENTE LEGAL
jhidalgo@boutiquelaboral.pe



Italo Mortola
CONSULTOR



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Olaechea
CONSULTOR



**Cornejo ^ Calderón Boutique
Laboral**

