Benites, Vargas Ugaz &

JUN 25

LABOUR LAW *Review*

+51 615-9090 www.bvu.pe bvu@bvu.pe

Índice

Noticias relevantes

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presentó las Tipologías de la Informalidad Laboral en el Perú 3

SUNAFIL: Revisa cómo va tu denuncia laboral en la SUNAFIL sin salir de casa 3

SUNAFIL: Adolescentes que necesiten laborar deben contar con 14 años o más y no realizar actividades peligrosas 4

Proyectos normativos presentados durante el mes de junio de 2025 5

Norma relevante

Derogan la disposición normativa que obligaba a las empresas con más de 100 trabajadores a contar con un asistente social diplomado 6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La Corte Suprema emite doctrina jurisprudencial sobre la protección del fuero sindical contra el despido y el cambio de centro de trabajo 7

Corte Suprema valida suspensión por acatar una huelga: prevalece lista de trabajadores esenciales presentada por empleador durante el transcurso de la misma 7

La Corte Suprema valida el despido justificado de dirigente sindical por declaraciones injuriosas emitidas en un medio de comunicación masiva 8

La Corte Suprema determina la desnaturalización de la tercerización por haberse acreditado la injerencia y control de la empresa principal sobre la contratista 9

Tribunal de Fiscalización Laboral establece precedente administrativo de observancia obligatoria

El principio de impulso de oficio exige que las entidades del sistema de inspección del trabajo deben disponer la realización de actuaciones complementarias para esclarecer plenamente los hechos en que sustentan la sanción 10

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presentó las Tipologías de la Informalidad Laboral en el Perú

El 19 de junio, a través de una nota de prensa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) presentó las "Tipologías de la Informalidad Laboral", una herramienta técnica que permite clasificar a la población informal, con el propósito de establecer políticas públicas que permitan incrementar la formalidad laboral.

Este instrumento identifica las tipologías que clasifican a los trabajadores informales en 2 segmentos, utilizando criterios objetivos como el tamaño de la unidad productiva, la naturaleza de la ocupación, el nivel educativo y el marco regulatorio particular. Estos segmentos son los siguientes:

Autoempleado	Autoempleado agropecuario, autoempleado de servicios personales, autoempleado vendedor en establecimiento fijo y autoempleado de servicios de transporte.
Grupos de trabajadores dependientes	Trabajador informal en emprendimientos, trabajador informal en unidades productivas de actividades extractivas y trabajador informal en empresas en crecimiento.

La presentación de este instrumento se realizó en la sede de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con la participación de representantes de autoridades y representantes de diversos sectores públicos y gremios empresariales. En aquella oportunidad, el Ministro de Trabajo, resaltó que esta herramienta se complementa con el "Registro de Trabajadores en la Informalidad Laboral", resaltando la importancia de identificar las barreras particulares de cada caso de informalidad, a fin de brindar soluciones reales y efectivas, lo que permitirá avanzar hacia una eventual reducción de la informalidad en el país.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Revisa cómo va tu denuncia laboral en la SUNAFIL sin salir de casa

El 9 de junio de 2025, por medio de una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) brindó indicaciones para realizar un adecuado seguimiento a las denuncias formuladas por los trabajadores mediante la plataforma digital "Consulta tu Trámite". Para facilitar ello, explica los 4 pasos siguientes:

1. **Identificar el número de Hoja de Ruta (HR):** Si la denuncia fue realizada de forma presencial, este número se encuentra en el sello de recepción. En cambio, si fue realizada de forma virtual, el número se encuentra en la parte superior del cargo.
2. **Ingresar a la plataforma "Consulta tu Trámite":** Se puede realizar por medio de la web, o descargando el aplicativo "Sunafil en tus Manos" en cualquier dispositivo móvil.
3. **Digita el número de tu HR:** Habiendo ingresado a la plataforma, se debe digitar el número de HR y el año de la misma. También se puede digitar el número de la Orden de Inspección, indicando el año y la intendencia correspondiente. Luego, seleccionar la opción "Buscar".

4. **Visualización del estado de la denuncia:** El trabajador tendrá acceso al estado de su denuncia, identificando en qué etapa se encuentra: calificación, gestión de cumplimiento, actuación inspectiva, fase instructiva y primera instancia. La ventana permite visualizar las fechas en las que el empleador ha sido notificado con cada documento.

Por medio de estos sencillos pasos, la SUNAFIL señala que los trabajadores podrán conocer el estado de su denuncia, si ésta ha sido aceptada y si el procedimiento respectivo ya se encuentra en curso.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Adolescentes que necesiten laborar deben contar con 14 años o más y no realizar actividades peligrosas

El 12 de junio de 2025, a través de una nota de prensa emitida en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, la SUNAFIL recordó los siguientes requisitos para que los adolescentes accedan a un empleo formal:

- Las funciones que realizan deben estar autorizadas por MTPE.
- Deben tener una edad mínima de 14 años y su jornada no debe exceder las 4 horas diarias ni 24 horas semanales.
- Para personas con edades de 15 y 17 años, la jornada no debe exceder las 6 horas diarias ni 36 horas semanales.
- Las labores deben ser administrativas, o como aquellas que se realizan en un entorno familiar-comunitario.
- Las actividades no deben implicar riesgos en su ejecución, y debe procurar contribuir con la formación laboral del adolescente.

Asimismo, se debe tener en cuenta que legamente existe una relación de "trabajos prohibidos", dentro de los cuales encontramos a las actividades mineras, el manejo de maquinaria pesada, la conducción de vehículos, el trabajo doméstico, el trabajo agrícola, aquellas labores que impliquen altura, y los trabajos de reparto o venta de bebidas alcohólicas, entre muchos otros.

La SUNAFIL recuerda que las multas que impone cuando encuentra a menores trabajando sin que tengan autorización para ello o estén realizando trabajos peligrosos, las cuales fluctúan entre los S/ 267,500.00 para la microempresa y hasta más de 1 millón de soles para las empresas que no son parte del régimen MYPE.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de junio de 2025, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	11408/2024-CR	02/06/2025	Ley de desarrollo integral juvenil, fomento del estudio y trabajo digno en los sectores público y privado.
Alianza Para el Progreso	11416/2024-CR	03/06/2025	Ley que autoriza el retiro excepcional y voluntario de hasta tres (3) Unidades Impositivas Tributarias de los fondos de la cuentas individuales de capitalización del Sistema Privado de Pensiones.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11439/2024-CR	04/06/2025	Ley que permite el retiro facultativo de hasta 4 UIT de los fondos de la AFP.
Perú Libre	11502/2024-CR	09/06/2025	Ley que modifica el artículo 42 de la Constitución Política del Perú, que reconoce la negociación colectiva como derecho constitucional para servidores públicos.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11554/2024-CR	11/06/2025	Ley que amplía la licencia de fallecimiento a familiares afines en el sector público y privado.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11585/2024-CR	12/06/2025	Ley que modifica el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11586/2024-CR	12/06/2025	Ley que modifica el artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11587/2024-CR	12/06/2025	Ley que interpreta el computo de los días en el artículo 36 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
Somos Perú	11680/2024-CR	18/06/2025	Ley que modifica el artículo 49 de la Ley No. 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11697/2024-CR	18/06/2025	Ley que modifica el artículo 3 de la ley No. 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en salud, para incorporar como derechohabientes a los padres adultos mayores en situación de dependencia económica.

Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11722/2024-CR	20/06/2025	Ley que modifica el artículo 49 de la ley No. 29973, Ley General de la persona con Discapacidad.
Bancada Socialista	11681/2024-CR	18/06/2025	Proyectos de Ley que plantean reestablecer el servicio de asistencia social en el régimen laboral de la actividad privada.
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	11696/2024-CR	18/06/2025	
Renovación Popular	11718/2024-CR	20/06/2025	
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11730/2024-CR	23/06/2025	
Perú Libre	11747/2024-CR	25/06/2025	
Podemos Perú	11753/2024-CR	25/06/2025	
Bloque Democrático Popular	11764/2024-CR	26/06/2025	

NORMA RELEVANTE

Durante el mes de junio de 2025, se publicó la siguiente norma en materia laboral:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Poder Ejecutivo	Decreto Supremo No. 005-2025-TR	Derogan la disposición normativa que obligaba a las empresas con más de 100 trabajadores a contar con un asistente social diplomado	Alerta laboral publicada el 17 de junio de 2025

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema emite doctrina jurisprudencial sobre la protección del fuero sindical contra el despido y el cambio de centro de trabajo

En la reciente Casación Laboral No. 710-2024 Puno, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) se pronunció sobre los alcances del fuero sindical, en un proceso en el que un dirigente sindical de una entidad pública demandó la vulneración de su derecho a la libertad sindical y el fuero sindical, como consecuencia del cambio de centro de trabajo de Puno a Tumbes del que fue objeto.

Al respecto, la Sala Suprema analiza los alcances del fuero sindical amplio y el fuero sindical restringido, señalando que el primero protege a todo trabajador que realice actividad sindical, sea o no dirigente, contra cualquier acto antisindical del empleador, Estado o terceros. El segundo, se limita a proteger a los dirigentes sindicales contra el despido y el cambio de colocación. En ese sentido, la 2° SDCyST, con calidad de doctrina jurisprudencial, emite los siguientes criterios:

(i) Las normas que regulan el fuero sindical en nuestro ordenamiento jurídico deben seguir la doctrina del fuero sindical amplio.
(ii) Los trabajadores que gozan de fuero sindical no pueden ser despedidos salvo que exista una causa justa para la extinción del vínculo laboral.
(iii) Los trabajadores que gozan del fuero sindical no pueden ser trasladados sin su aceptación a otros establecimientos de la misma empresa, salvo por causas debidamente justificadas.
(iv) Gozan de fuero sindical los trabajadores que ejercen cargo dirigencial, así como los que han dejado el cargo, si el despido se origina en su actividad pasada como sindicalistas.
(v) El fuero sindical protege a los dirigentes sindicales, contra todo acto de hostilidad por su participación en la actividad sindical.

En el caso en concreto, la Sala Suprema advierte que, si bien, por el número de afiliados, correspondía el fuero sindical a 3 dirigentes; sin embargo, en atención a la concepción del fuero sindical amplio, estima que dicha protección alcanza no solo a la junta directiva, sino también a los 16 delegados, dentro de los cuales se encontraba el demandante. Por tanto, concluye que resulta completamente válido que se haya dejado sin efecto el traslado del demandante, ya que se encontraba protegido por el fuero sindical.

En consecuencia, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la entidad.

Corte Suprema valida suspensión por acatar una huelga: prevalece lista de trabajadores esenciales presentada por empleador durante el transcurso de la misma

EL 9 de junio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 10069-2022 Lima Este, a través de la cual, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) se pronunció sobre una suspensión impuesta por una empresa de elaboración de bebidas a un trabajador designado como trabajador indispensable, por acatar una huelga cuando existía un procedimiento de divergencia en trámite ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT).

La Sala Suprema analiza las implicancias del procedimiento de divergencia respecto de una huelga acatada por una organización sindical, indicando que, mientras la AAT resuelve dicho procedimiento y define el número y ocupación de los trabajadores que deben seguir laborando para impedir la interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades de la empresa (trabajadores indispensables), se prefiere la lista presentada por el empleador en el marco de una medida de fuerza, salvo que se demuestre que se trata de un acto arbitrario tendiente a frustrar una huelga o no se justifique en un informe técnico.

En el caso en concreto, la 4° SDCyST advierte que, antes de que se lleve a cabo la huelga, el actor tuvo conocimiento de que la empresa lo había calificado como trabajador indispensable, situación que subsiste pese a la falta de pronunciamiento de la AAT, pues, la lista del número y ocupaciones de los trabajadores indispensables presentada por el empleador es de aprobación automática y tiene preferencia mientras no exista dicho pronunciamiento.

Por ende, la Corte concluye que la empresa estaba plenamente facultada para imponer la sanción de suspensión al trabajador, ya que, al no existir pronunciamiento final de la Autoridad Administrativa de Trabajo, el demandante debió acatar la convocatoria de la empresa de acudir a laborar con normalidad. Así, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

La Corte Suprema valida el despido justificado de dirigente sindical por declaraciones injuriosas emitidas en un medio de comunicación masiva

EL 17 de junio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 9382-2022 Del Santa, mediante la cual, la 2° SDCyST resolvió un caso en el que un ex trabajador demandó la reposición y remuneraciones devengadas a su ex empleadora, por presuntamente haber sido víctima de un despido nulo por ser dirigente sindical. La demanda se sustentó en que el despido habría sido producto del ejercicio del cargo de Secretario General del Sindicato de la empresa y protegido por el fuero sindical.

La demanda fue declarada infundada en primera instancia y confirmada por la Sala Superior, por lo que el actor interpuso un recurso de casación, a raíz del cual, la 2° SDCyST analiza la protección especial que tienen los dirigentes sindicales, señalando lo siguiente:

(i) Si bien los dirigentes sindicales tienen una especial protección por el fuero sindical, dicha protección no constituye una garantía de inmunidad, ya que es válido el despido de un trabajador amparado por fuero sindical, siempre que se acredite la causa justa de despido.
(ii) No basta invocar la sola condición de dirigente para que se configure un despido nulo, sino que se debe demostrar la existencia del nexo causal entre dicha condición y el despido.

En este caso, la Sala Suprema verificó que el demandante fue despedido por haber realizado declaraciones injuriosas y faltamiento a la palabra contra el personal del empleador, toda vez que, a través de un medio de comunicación masiva, atribuyó conductas delictivas a los representantes de la empresa, afirmando que recibían coimas de empresas tercerizadoras y realizaban pagos a los funcionarios de la SUNAFIL. Asimismo, verifica que estas declaraciones fueron realizadas a título personal, ya que no habría tenido actividad sindical durante el periodo lato que antecede a su despido y que mantuvo su posición de no retirar sus palabras durante el proceso judicial.

En consecuencia, la 2° SDCyST concluye que estas declaraciones vulneraron su dignidad del empleador y sus representantes, por lo que el despido ha sido realizado de forma plenamente justificada. Por ende, declaró infundado el recurso de casación.

Corte Suprema determina la desnaturalización de la tercerización por haberse acreditado la injerencia y control de la empresa principal sobre la contratista

EL 17 de junio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 6722-2022 Lima, mediante la cual, la 2° SDCyST se pronunció sobre los requisitos para que una tercerización laboral sea válida, en un caso en el que el trabajador de una contratista demandó la desnaturalización de los contratos de tercerización suscritos por su empleador con la empresa principal, así como el reconocimiento de un vínculo laboral con esta última.

Al respecto, la 2° SDCyST sostiene que, para que no se desvirtúe una tercerización, deben presentarse en forma conjunta los siguientes requisitos: (i) que la empresa tercerizadora asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo; (ii) que cuente con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; (iii) que sean responsables por los resultados de sus actividades; y, (iii) que sus trabajadores estén bajo exclusiva subordinación.

En el caso en concreto, la Sala Suprema repara en que, si bien las empresas contratistas han asumido el servicio por su cuenta y riesgo, al haber establecido escalas de multas y penalidades o un fondo de garantía frente a algún incumplimiento de servicios; sin embargo, existen situaciones que permiten concluir la injerencia y control por parte de la empresa principal sobre la contratista, como son: (i) la empresa principal otorga un bono extraordinario a los trabajadores de la contratista; (ii) la empresa principal impone a la contratista ejecutar, bajo su costo, una auditoría financiera, contable y tributaria; (iii) la empresa principal aprueba la empresa en que el personal de las contratistas deben pasar por certificaciones médicas.

Por estos motivos, la 2° SDCyST concluye que la contratista no asume los servicios por su cuenta y riesgo, y que se ha desnaturalizado la tercerización. Por tanto, declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el actor contra la sentencia de vista que declaró infundada la demanda.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE PRECEDENTE ADMINISTRATIVO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

El principio de impulso de oficio exige que las entidades del sistema de inspección del trabajo deben disponer la realización de actuaciones complementarias para esclarecer plenamente los hechos en que sustentan la sanción

El 18 de junio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 003-2025-SUNAFIL/TFL, por medio de la cual, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió un precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la necesidad de disponer la realización de actuaciones complementarias, a fin de recabar mayores elementos de juicio para alcanzar la verdad material.

En este caso, una trabajadora solicitó la reubicación a un puesto de trabajo por motivos de salud, lo que dio lugar a las actuaciones inspectivas de investigación. En dicho contexto, el inspector exigió a la empresa que acredite la referida reubicación, obteniendo como respuesta un correo que informaba que la trabajadora fue reubicada, pero sin documentos que respalden lo afirmado. Luego, el inspector emite una nueva medida de requerimiento, solicitando que sustente documentalmente la reubicación, lo cual no fue cumplido por la empresa inspeccionada. En consecuencia, la empresa fue sancionada por incurrir en actos de hostilidad e incumplimiento de la medida de requerimiento.

Al respecto, el TFL fijó los siguientes criterios de observancia obligatoria aplicados al caso:

(i) El TFL advierte que, con la interposición del recurso de apelación del administrado, presentó el registro de control de asistencia que evidenciaba que la trabajadora alternaba periodos de licencia con goce de haberes, trabajo remoto y licencia con goce de haberes compensable.
(ii) Frente a dicha vicisitud probatoria, el TFL estima que, en virtud del principio de impulso de oficio, correspondía que se disponga la realización de actuaciones complementarias para recabar mayores elementos de juicio que permitan esclarecer la verdad material.
(iii) Esta omisión se advierte en el procedimiento, pues la instancia de apelación no analiza los documentos presentados (registro de asistencia, en particular) ni realiza actuaciones complementarias para verificar si se acreditó la subsanación del acto de hostilidad atribuido.
(iv) A la luz de dichas actuaciones complementarias, es necesario que se analice si es posible verificar el cese o la subsistencia de los actos de hostilidad imputados e incluso la configuración de nuevos actos de hostilidad.

En tal virtud, el TFL declara nula la resolución recurrida por incurrir en vicios de motivación, en tanto no se han valorado las pruebas presentadas para desvirtuar lo alegado por la empresa ni se ha aplicado el principio de impulso de oficio, al no haberse realizado actuaciones complementarias, lo cual afectó la correcta determinación de las conductas infractoras sancionadas.

Benites, Vargas Ugaz &

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo de Derecho Laboral

Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe

Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe

Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bvu.pe

María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bvu.pe

Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bvu.pe

Vanessa Verano
Asociada
vverano@bvu.pe

Dominick Vera
Asociado
dvera@bvu.pe

Natalia Peña
Asociada
npeña@bvu.pe

Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe