Benites, Vargas Ugaz &

JUL 25

LABOUR LAW

Review

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

Índice

Noticias relevantes

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo impulsa hoja de ruta nacional para prevenir riesgos psicosociales en centro de trabajo ___ 3

SUNAFIL: Trabajo en feriados del 28 y 29 de julio deben ser pagados por los empleadores si no se otorga un descanso ___ 3

SUNAFIL: ¿Sabes qué tipo de denuncias puedes presentar en la Sunafil? ___ 4

Proyectos normativos presentados durante el mes de julio de 2025 ___ 5

Norma relevante

Reconocen la billetera digital como un medio de pago válido de haberes y otras obligaciones laborales ___ 5

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Corte Suprema considera que es competencia exclusiva del juez laboral la determinación de la desnaturalización de contratos, mientras que la competencia de la SUNAFIL se ciñe a la imposición de multas derivadas de la contratación fraudulenta ___ 6

La negativa de un trabajador de declarar sobre un accidente laboral justifica sanción disciplinaria, sin que esto implique una afectación al derecho a guardar silencio ____ 6

Tribunal de Fiscalización Laboral establece precedente administrativo de observancia obligatoria

Antes de requerir el pago de beneficios derivados de una relación laboral, el inspector debe justificar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo ____ 7

El TFL emite presupuestos para que la entrega tardía de documentación ante un requerimiento de información no constituya una conducta punible ____ 8

Cuando se califica una infracción que causa un accidente de trabajo, el análisis de imputación debe valorar si los incumplimientos de obligaciones documentales tienen capacidad real de influir en la producción de los daños originados a raíz de un accidente de trabajo ____ 9

Tribunal de Servicio Civil emite Acuerdo Plenario de Observancia Obligatoria

El Tribunal del Servicio Civil emite precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la aplicación del teletrabajo para los servidores públicos en condiciones de vulnerabilidad ____ 10

NOTICIAS RELEVANTES

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo impulsa hoja de ruta nacional para prevenir riesgos psicosociales en centro de trabajo

El 1 de julio de 2025, a través de una nota de prensa, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dio a conocer la celebración del evento "Hacia una hoja de ruta tripartita para la prevención de los factores de riesgo psicosocial en Perú", el cual convocó a representantes de diversos sectores con el objetivo de contribuir con el desarrollo de la creación de una hoja de ruta nacional para prevenir factores de riesgo psicosocial que afectan la salud mental de los trabajadores.

Este evento se realizó en el marco del proyecto "Promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el sector agrícola", financiado por el Gobierno de Canadá y realizado por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, en coordinación con el MTPE y la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asimismo, se abordó la importancia de atender problemas como el estrés laboral, la sobrecarga de tareas, el acoso y la falta de apoyo organizacional, que deterioran el bienestar emocional de los trabajadores. Finalmente, los participantes coincidieron en la necesidad de establecer lineamientos técnicos y estratégicos para prevenir estos riesgos, respetando los principios del diálogo social y el derecho a un trabajo seguro y saludable.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Trabajo en feriados del 28 y 29 de julio deben ser pagados por los empleadores si no se otorga un descanso

El 9 de julio de 2025, mediante una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), considerando que existen sectores que precisan que sus trabajadores presten servicios en los feriados nacionales del 28 y 29 de julio, sostuvo que deben optar por cualquiera de las siguientes opciones:

- Otorgar un descanso sustitutorio al personal que laboró.
- Pagar 3 remuneraciones por feriado laborado: (i) remuneración ordinaria (ya incluida en el sueldo mensual), (ii) remuneración por labor efectuada, y (iii) sobretasa del 100%.

A modo de ejemplo del último punto, si un día de trabajo equivale a S/ 60.00 y un trabajador labora el 28 de julio sin descanso sustitutorio, se debe pagar de manera adicional S/ 60.00 por el trabajo realizado, más otros S/ 60.00 por la sobretasa del 100%. Es decir, el trabajador recibirá en total S/ 120.00 adicionales por el feriado laborado.

Finalmente, la entidad recuerda que las multas por no retribuir el trabajo en días feriados fluctúan entre los S/ 1,230.50 y los S/ 281,035.50, en base al tipo de empresa y los trabajadores afectados.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: ¿Sabes qué tipo de denuncias puedes presentar en la Sunafil?

El 11 de julio de 2025, la SUNAFIL, por medio de una nota de prensa, informó sobre los tipos de denuncias laborales que un trabajador puede presentar ante la entidad, destacando 3 rubros principales:

Normativa sociolaboral	Denuncias relacionadas al pago de remuneraciones, gratificaciones compensación por tiempo de servicios, vacaciones, trabajo en sobretiempo, actos de hostilidad, desnaturalización de vínculo laboral, afiliaciones al sistema de seguridad social en salud o pensiones, entre otros.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Relacionado a los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, falta de actividades de prevención, falta de orden y prevención, así como la ausencia de comunicación de resultados de Exámenes Médicos Ocupacionales, falta de evaluaciones de riesgos, falta de controles periódicos de condiciones de trabajo y la inexistencia de un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Derechos Fundamentales	Cuando atentan contra la dignidad del trabajador: trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación laboral de cualquier tipo. Incluye las prácticas antisindicales y la vulneración de derecho de las madres trabajadoras.

Con esta información, el trabajador puede ingresar su denuncia laboral, de manera presencial o a través de la aplicación "Sunafil en tus manos", donde deberá incluir la mayor cantidad de información del empleador para identificarlo fácilmente.

Podrán encontrar mayor información sobre la nota en el LINK.

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Podemos Perú	11847/2024-CR	04/07/2025	Ley que institucionaliza el servicio de trabajo social en empresas del sector privado para el bienestar laboral y social de los trabajadores
Perú Libre	11890/2024-CR	10/07/2025	Ley integral de servicios de bienestar social en entidades públicas y privadas
Jorge Luis Flores Ancachi (No Agrupado)	11902/2024-CR	11/07/2025	Ley del ejercicio y defensa profesional del trabajador (a) social
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo	11907/2024-CR	11/07/2025	Ley para la eliminación definitiva de la modalidad de locación de servicios en el sector público y el fortalecimiento de la gobernanza y eficiencia institucional
Bloque Magisterial de Concertación Nacional	11948/2024-CR	17/07/2025	Proyecto de Ley que promueve a los jóvenes emprendedores del Perú a través de la participación del estado y la empresa privada
Perú Libre	11979/2024-CR	24/07/2025	Proyecto de ley que promueve y fomenta la contratación de profesionales del trabajo social y promover el bienestar laboral saludable

NORMA RELEVANTE

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

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Poder Ejecutivo	Ley No. 32413	Reconocen la billetera digital como un medio de pago válido de haberes y otras obligaciones laborales	Alerta laboral publicada el 14 de julio de 2025

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Corte Suprema considera que es competencia exclusiva del juez laboral la determinación de la desnaturalización de contratos, mientras que la competencia de la SUNAFIL se ciñe a la imposición de multas derivadas de la contratación fraudulenta

Mediante la Casación Laboral No. 53949-2022 Tumbes, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) resolvió una controversia sobre los alcances de la competencia de SUNAFIL en materia de contratación laboral, específicamente respecto a la desnaturalización de contratos de locación de servicios.

El recurso de casación surgió a raíz de la demanda contenciosa administrativa interpuesta por una entidad pública contra la resolución emitida por la SUNAFIL en última instancia administrativa, mediante la cual fue sancionada por la supuesta desnaturalización en la contratación por locación de servicios de 7 presuntos trabajadores.

En ese contexto, la Sala Suprema considera que la facultad de declarar la desnaturalización de contratos corresponde exclusivamente a los jueces laborales, toda vez que es competencia de los jueces laborales conocer pretensiones relacionadas a la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, en lo relativo a su nacimiento y desarrollo, como son la desnaturalización de contratos de locación de servicios, el reconocimiento del vínculo laboral y la desnaturalización de los contratos. Mientras que, por otra parte, la competencia sancionadora del MTPE ciñe a la imposición de multas como consecuencia de la contratación fraudulenta, mas no propiamente a la desnaturalización del contrato.

De esta manera, considerando que, en el recurso de casación, la SUNAFIL invoca la reevaluación de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios analizados en el Acta de Infracción, la 4° SDCyST concluye que ello escapa a la competencia de un Juez en lo contencioso administrativo. Por tanto, declara infundado el recurso de casación interpuesto por SUNAFIL.

La negativa de un trabajador de declarar sobre un accidente laboral justifica sanción disciplinaria, sin que esto implique una afectación al derecho a guardar silencio

El 21 de julio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 40171-2022 Moquegua, a través de la cual, la 4° SDCyST analizó una demanda de impugnación de sanción disciplinaria (suspensión) aplicada a un trabajador por negarse a colaborar, mediante su declaración, con la investigación llevada a cabo por el empleador para esclarecer las causas que provocaron un accidente de trabajo.

En este caso, el trabajador sustentó su pretensión en que su conducta estaría amparada en su derecho a guardar silencio, y que ello no puede ser considerado como parte de una conducta obstruccionista o un indicio de culpabilidad que justifique la imposición de una sanción disciplinaria.

Sobre el particular, la 4° SDCyST sostiene que el proceso disciplinario laboral es un proceso formal que busca investigar posibles incumplimientos de las normas y políticas de la empresa a fin de aplicar sanciones si es necesario, mientras que la investigación de un accidente de trabajo tiene como propósito revelar las causas de los infortunios y de este modo permitir al empleador adoptar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos. Como correlato de este deber del

empleador, el trabajador tiene la obligación de cooperar y colaborar con la investigación de los accidentes de trabajo que lleve a cabo el empleador, brindando los datos que conocen y coadyuven al esclarecimiento de las causas que los originaron.

En ese sentido, en el caso en concreto, la Corte Suprema concluye que el empleador ejerció su facultad sancionadora de forma válida, puesto que el demandante tenía la obligación de colaborar proporcionando toda la información necesaria para identificar las causas del accidente y adoptar medidas preventivas que eviten futuros incidentes que puedan afectar a otros trabajadores. Por tanto, la 4° SDCyST, declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el trabajador.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

Antes de requerir el pago de beneficios derivados de una relación laboral, el inspector debe justificar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo

El 16 de julio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 004-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre el deber del inspector de fundamentar la existencia de un contrato de trabajo encubierto en contratos de distinta naturaleza, antes de requerir la subsanación de las infracciones por el incumplimiento de obligaciones derivadas del reconocimiento del vínculo laboral.

En este caso, el TFL observa que, como parte de su denuncia contra la empresa por el incumplimiento del pago de sus beneficios sociales, el trabajador presentó recibos por honorarios, a partir de lo cual, infiere que la naturaleza de la relación fue materia de análisis de la inspección. No obstante, advierte que el inspector emitió una medida inspectiva de requerimiento exigiendo el pago de beneficios sociales sin explicar suficientemente la existencia de la relación laboral. Con ocasión a ello, emitió los siguientes precedentes de observancia obligatoria:

(i) Los inspectores del trabajo deben recopilar información y utilizar sus facultades cuando detecten una posible relación laboral encubierta bajo otro tipo de contrato, con el fin de determinar su verdadera naturaleza jurídica.
(ii) Si se verifican los elementos esenciales del contrato de trabajo, el inspector debe justificar la existencia de subordinación antes de requerir la subsanación de infracciones por el incumplimiento de obligaciones que deriven del reconocimiento del vínculo laboral. Una medida inspectiva de requerimiento no puede ordenar el pago de beneficios sociales si el inspector no expone las razones que justifican la calificación de una relación laboral.

En este caso, el TFL concluye que, en la medida inspectiva de requerimiento, el inspector únicamente se limitó a verificar hechos y exigir el pago de beneficios sociales sin justificar adecuadamente la naturaleza del vínculo laboral. En consecuencia, determinó que se produjo una vulneración del principio de debido procedimiento, sustentada en una motivación aparente, por lo que declaró fundado en parte el recurso de revisión.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

El TFL emite presupuestos para que la entrega tardía de documentación ante un requerimiento de información no constituya una conducta punible

El 16 de julio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 005-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual, el TFL emitió los siguientes criterios con calidad de precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre el carácter punible de la demora en la respuesta a los requerimientos de información extendidos por los inspectores de trabajo:

No.	Criterio
1	La demora en la respuesta a los requerimientos de información puede no ser punible, si, bajo las reglas de la razonabilidad, el inspector puede evaluar la información y concluir que el sujeto inspeccionado ha cumplido las normas objeto de inspección en un lapso adecuado.
2	El inspector es el único que puede establecer una estimación ponderada de la pertinencia o impertinencia de interrumpir sus actuaciones tras la superación del plazo fijado para la exhibición de documentos. En estos casos, deberá identificar si se encuentra ante una perturbación y retraso de la fiscalización, o ante la negativa de entrega de información.
3	La demora en la respuesta a los requerimientos de información no será punible, siempre que, además del cumplimiento del objeto de la inspección, se cumpla lo siguiente: (i) El sujeto inspeccionado debe presentar justificación razonable (por ejemplo, se enfrenta una primera fiscalización, el amplio volumen de la información, entre otros), con la finalidad de que el inspector pueda valorarla. (ii) Se debe acreditar la entrega total de la información requerida, sin que quede extremo alguno a ser integrado posteriormente. (iii) La demora debe producir el efecto esperado de la ejecución del deber de colaboración. (iv) Debe estar acreditado que el inspector pudo revisar toda la información presentada y continuar con la inspección, dejando constancia de ello. Solo el inspector a cargo puede hacer esta evaluación, y ningún otro órgano pueda modificarla. (v) La inspección debe culminar sin incumplimientos sustantivos de las materias objeto de inspección u otro incumplimiento a la labor inspectiva ajeno al requerimiento de información en cuestión.

En este caso, la empresa había sido sancionada por la negativa de entrega de información al inspector comisionado, pese a que en el Acta de Infracción se determinó que en realidad se produjo un envío tardío de la información solicitada que, además, permitió continuar y culminar la fiscalización sin detectar otro incumplimiento diferente.

En consecuencia, el TFL advierte que la autoridad sancionadora no analizó ni fundamentó la adecuación entre los hechos constatados y las conductas atribuidas, motivo por el cual, concluye que la resolución recurrida vulnera el principio de debido procedimiento por adolecer de motivación aparente y declara fundado en parte el recurso de revisión.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

Cuando se califica una infracción que causa un accidente de trabajo, el análisis de imputación debe valorar si los incumplimientos de obligaciones documentales tienen capacidad real de influir en la producción de los daños originados a raíz de un accidente de trabajo

El 16 de julio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 006-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual, el TFL emitió criterios con calidad de precedentes administrativos de observancia obligatoria en un caso en el que una empresa fue sancionada por haber incurrido en 4 infracciones que habrían sido causa directa del accidente de trabajo.

En instancias previas, se determinó que los siguientes incumplimientos habrían sido la causa directa del accidente de trabajo: (i) no brindar formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo, (ii) no entregar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST), (ii) no efectuar la identificación de los peligros y evaluación de riesgos (IPERC) y (iv) no realizar una supervisión efectiva.

Al respecto, de la revisión del expediente administrativo, el TFL advierte que, salvo las referidas al IPERC y a la entrega del RISST, todas las infracciones atribuidas fueron causa del accidente de trabajo, motivo por el cual confirmó las sanciones aplicadas por dichas conductas. Respecto del IPERC, el TFL verificó que este documento sí identificó el peligro que materializó el accidente, lo cual no fue analizado por la Autoridad Sancionadora, por lo que declaró nulo este extremo de la resolución recurrida. Finalmente, sobre la infracción por no entregar el RISST como causa del accidente de trabajo, previo a resolver este aspecto, emitió los siguientes precedentes de observancia obligatoria:

No.	Criterio
1	La omisión documental en casos que involucren a la falta de acreditación de entrega del RISST solo podrá generar responsabilidad administrativa cuando, a partir de un análisis razonado de causalidad, se acredite que la omisión privó al trabajador de medios adecuados de prevención o control del riesgo materializado.
2	Cuando el incumplimiento corresponde a obligaciones documentales, como la entrega del RISST o supuestos similares, el análisis de imputación debe valorar si dicha omisión afectó el cumplimiento del deber de prevención del empleador sobre las labores realizadas por el trabajador accidentado y si tuvo capacidad real de influir en la producción del daño.
3	Cuando se califica una infracción como causante de un accidente de trabajo, se debe verificar si el incumplimiento detectado tuvo incidencia relevante y comprobable en la producción del daño, debiendo evaluarse si la infracción formal guarda relación directa con las funciones del trabajador y con el tipo de riesgo materializado, y si dicha omisión menoscabó la capacidad de advertencia, prevención o control del peligro.

En ese sentido, el TFL concluyó que no existen elementos que acrediten el vínculo causal entre el incumplimiento de la entrega del RISST y el accidente de trabajo, por lo cual, dejó sin efecto la sanción impuesta en este extremo.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL EMITE
ACUERDO PLENARIO DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

El Tribunal del Servicio Civil emite precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la aplicación del teletrabajo para los servidores públicos en condiciones de vulnerabilidad

El 28 de julio de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 001-2025-SERVIR/TSC, por medio de la cual la Sala Plena del Tribunal de Servicio Civil (TSC) emitió los siguientes precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre los criterios que deben adoptar las entidades públicas al momento de resolver procedimientos administrativos sobre la aplicación del teletrabajo en dicho sector:

Criterio	Detalle
Aplicación del teletrabajo en los casos de servidores en condiciones de vulnerabilidad	• La entidad no puede denegar las solicitudes de teletrabajo, en tanto no evalúe (i) el supuesto de vulnerabilidad, (ii) la compatibilidad de las funciones y el perfil del puesto con el teletrabajo, (iii) y evaluar la modificación de alguna actividad incompatible con el teletrabajo. • Las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo deben ser evaluadas en forma objetiva por el empleador, quien en caso de denegatoria, debe fundamentar las razones por las cuales no procede el cambio (debida motivación). • Respecto del supuesto de vulnerabilidad por tener a cargo el cuidado de niños, el concepto "niños" hace referencia a los seres humanos desde su concepción hasta cumplir los 12 años de edad. • Las entidades no pueden denegar las solicitudes de teletrabajo solicitadas por servidores responsables del cuidado de niños argumentando que su Plan de Implementación del Teletrabajo señalaba un límite de edad menor a los 12 años.
Denegatoria por no contar con Plan de Implementación de Teletrabajo	Las entidades no pueden alegar la falta de aprobación del Plan de Implementación del Teletrabajo para denegar las solicitudes de cambio de modalidad presentadas por los servidores.
Falta de respuesta y la respuesta fuera de plazo por parte de las entidades	• Toda solicitud de cambio de modalidad de trabajo debe ser evaluada y respondida en un plazo de 10 días hábiles, caso contrario se entiende aprobada; sin perjuicio de que la entidad pueda luego modificar dicha modalidad por razones sustentadas y notificadas. • La omisión de respuesta o la respuesta extemporánea de las solicitudes de cambio de modalidad de trabajo constituye una actuación administrativa inválida, que puede ser revocada.

Variación y reversibilidad del teletrabajo	• Las entidades pueden revertir, excepcionalmente y por razones debidamente sustentadas, la prestación de servicios mediante teletrabajo. Asimismo, pueden establecer en el Plan de Implementación de Teletrabajo supuestos de reversión. • Las entidades no pueden revertir la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo mientras subsista la condición de vulnerabilidad que la motivó, salvo solicitud o causa objetiva y debidamente acreditada atribuible al servidor. • La potestad de la entidad de revertir la modalidad de prestación de servicios de teletrabajo debe estar debidamente motivada.

Cabe añadir que, las disposiciones normativas en base a las cuales el TSC establece los criterios de observancia obligatoria también son aplicables al sector privado, por lo que éstos podrían servir como referencia para las empresas de este sector.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente enlace LINK.

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
npena@bvu.pe

Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe