Benites, Vargas Ugaz &

OCT 25

LABOUR LAW *Review*

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

Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: Conoce si debes cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad ____ 3

SUNAFIL: Empleadores no deben exigir o permitir el transporte de carga manual que comprometa la salud o seguridad de sus trabajadores ____ 3

SUNAFIL presenta aplicación que permite a empleadores identificar peligros y evaluar riesgos en centros de trabajo ____ 4

Proyectos normativos presentados durante el mes de octubre de 2025 ____ 5

Sentencia relevante emitida por el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional se pronuncia sobre la constitucionalidad de la prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio ____ 6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La calificación de un acto como falta grave por grave indisciplina, injuria y falta de palabra debe considerar el contexto en el cual se produce 7

La Corte Suprema determina que indemnización por daño moral es incompatible con la tutela restitutoria o resarcitoria, salvo que se demuestre la afectación de un bien jurídico distinto al derecho al trabajo 7

Corte Suprema valida el despido por hostigamiento sexual basado únicamente en la declaración de la víctima 8

Tribunal de Fiscalización Laboral establece precedentes de observancia obligatoria

Si bien la medida inspectiva de requerimiento puede comprender mandatos autónomos, debido a su carácter unitario, la invalidez de uno no afecta el cumplimiento de los demás 9

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: Conoce si debes cumplir con la cuota de empleo para personas con discapacidad

El 15 de octubre de 2025, a través de una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó a las empresas privadas de todas las actividades económicas sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad. La entidad enfatizó que las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores tienen la obligación de contratar personal con discapacidad en una proporción no menor al 3% de la totalidad de su planilla.

Al respecto, la entidad difundió algunas consideraciones que las empresas deben tomar en cuenta ante una posible inspección:

(i) **Determinación de la obligación:** La obligación de cumplir con la cuota de empleo surge si el empleador superó el promedio de 50 trabajadores durante el año calendario anterior.
(ii) **Periodo de fiscalización:** La SUNAFIL realizará la estimación anual del número de trabajadores tomando como referencia el registro de la planilla electrónica en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior a la fiscalización
(iii) **Implicancia sancionatoria:** El incumplimiento de la cuota de empleo constituye una infracción grave insubsanable en materia de relaciones laborales. La multa dependerá del tamaño de la empresa.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Empleadores no deben exigir o permitir el transporte de carga manual que comprometa la salud o seguridad de sus trabajadores

El 21 de octubre de 2025, la SUNAFIL recordó a los empleadores que no deben exigir o permitir el transporte de carga manual que comprometa la salud o seguridad de sus trabajadores. Al respecto, la autoridad comunicó que se debe tomar en consideración la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, la cual dispone que el peso máximo de carga es de 25kg para hombres y 15kg para mujeres; caso contrario, el empleador estará obligado a proporcionarles ayudas mecánicas para su manipulación.

Además, en materia preventiva, la SUNAFIL brindó algunas recomendaciones: (i) reducir la distancia de transporte con carga tanto como sea posible, (ii) evitar el manejo de cargas subiendo cuestas, escalones o escaleras, (iii) impedir la manipulación manual de cargas a trabajadoras embarazadas, teniendo que ser reubicadas en otro puesto, (iv) reducir el tamaño y volumen de la carga si es mayor de 60cm de ancho y 60cm de profundidad y (v) brindar una formación adecuada o instrucciones precisas sobre las técnicas de manipulación a utilizarse.

Finalmente, la autoridad hace énfasis en el deber de los empleadores de controlar los riesgos ergonómicos pues su incumplimiento califica como una infracción grave.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL presenta aplicación que permite a empleadores identificar peligros y evaluar riesgos en centros de trabajo

El 30 de octubre de 2025, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL presentó la versión 2.0 de su aplicación web gratuita denominada Estrategia Laboral de Seguridad y Salud en el Trabajo contra Accidentes (ELSSA), cuyo propósito es ayudar al usuario en la gestión del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Al respecto, ELSSA es una herramienta de gestión preventiva de la autoridad administrativa, que no implica una acción fiscalizadora ni sancionadora. En esta edición, su principal novedad es la inclusión de un módulo que ayuda al empleador a elaborar la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC) a partir de la información que el usuario ingresa. Asimismo, se ha incorporado una función que proporciona al usuario un diagnóstico inicial o Línea de Base sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, a partir del cual implementar las mejores necesarias.

Además, la entidad recordó que el aplicativo también puede utilizarse para ayudar en la implementación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (para empresas con 20 o más trabajadores) o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (para empresas con menos de 20 trabajadores).

Podrán encontrar más información sobre la nota en el LINK.

Benites, Vargas Ugaz &

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Fuerza Popular	12718/2025-CR	09/10/2025	Proyecto de ley que fomenta la inserción del trabajador social en las empresas públicas y privadas con más de 100 trabajadores
Somos Perú	12751/2025-CR	10/10/2025	
Somos Perú	12873/2025-CR	17/10/2025	Proyecto de ley que modifica el artículo 2 de la ley 25129 para extender la asignación familiar, sin límite de edad, a trabajadores con hijos con discapacidad severa
Podemos Perú	12937/2025-CR	22/10/2025	Proyecto de ley que prohíbe la tercerización e intermediación para desarrollar actividades principales de la empresa usuaria o principal
	12937/2025-CR	22/10/2025	Proyecto de ley que prohíbe la tercerización e intermediación para desarrollar actividades principales de la empresa usuaria o principal

SENTENCIA RELEVANTE EMITIDA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional se pronuncia sobre la constitucionalidad de la prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio

El 2 de octubre de 2025, el Tribunal Constitucional (TC) publicó la Sentencia recaída en el Expediente No. 03097-2024-PA/TC, en la que resolvió un proceso constitucional de amparo iniciado a raíz de una demanda en que se solicitó la inaplicación del Decreto Supremo No. 001-2022-TR, que había establecido la prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio y por considerar como desnaturalización la tercerización de dichas actividades. Para sustentar esta pretensión, la empresa sostuvo que, durante el tiempo que estuvo vigente esta norma, habría vulnerado sus derechos a la libertad de empresa, libertad de contratación y a la cosa juzgada constitucional, así como los principios de legalidad, taxatividad, razonabilidad, proporcionalidad, entre otros.

Al respecto, el TC advierte que, de manera previa a la interposición de la demanda, el INDECOPI había dispuesto suspender los efectos de las disposiciones de la norma cuestionada hasta que se resuelva el proceso de acción popular que busca el control de la constitucionalidad y legalidad de dicha norma (con carácter general y abstracto), por lo que a la fecha de interposición de la demanda, la norma en cuestión no desplegaba efectos en la espera jurídica de la parte demandante en lo que concierte a la facultad de fiscalización y sanción de la SUNAFIL, por lo que, no nos encontramos ante una norma que vulnera o amenaza de forma cierta e inminente los derechos fundamentales de la demandante.

Por otro lado, el TC analiza si la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio tiene fundamento en la protección constitucional de los derechos laborales que reconoce la Constitución, concluyendo que, si bien dicha prohibición incide en los derechos invocados en la demanda, los límites impuestos por el Decreto Supremo No. 001-2022-TR se encuentran justificados en la protección de la dignidad y demás principios que se reconocen a los trabajadores, y se enmarcan en los límites de actuación impuestos por la ley a las empresas que recurren a la tercerización.

En tal virtud, la demanda constitucional de amparo fue declarada improcedente e infundada.

Podrán encontrar mayor información y acceder a la norma completa mediante el siguiente enlace LINK.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La calificación de un acto como falta grave por grave indisciplina, injuria y falta de palabra debe considerar el contexto en el cual se produce

En la reciente Casación Laboral No. 1329-2023 Huaura, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó el despido de una trabajadora que fue acusada de haber cometido amenazas o injurias en perjuicio de sus compañeros de trabajo y del empleador durante su participación en una huelga. En este caso, la demandante había sido despedida por haber cometido daños materiales agresiones físicas, amenazas e injurias hacia el personal de la empresa. Sin embargo, la Corte Suprema advirtió que únicamente se habría acreditado las presuntas amenazas e injurias hacia el personal de la empresa. En efecto, existe un vídeo donde se aprecia que la demandante esencialmente declara ante la prensa que tomarían la administración de la empresa.

El objetivo de la Sala Suprema fue determinar si su conducta configuraba una falta grave por la comisión de actos de violencia e injuria. Sobre el particular, la Sala Suprema considera que el empleador, al analizar los actos que configuran ofensas, insultos o faltas de respeto hacia sus superiores o compañeros de trabajo, debe considerar las circunstancias de lugar y tiempo en las que se produjeron. Además, sostiene que, para ser calificadas como faltas graves, tales expresiones deben atacar injustamente el honor de la persona agraviada o estar dirigidas a ofender su dignidad.

En el caso en concreto, la 2° SDCyST determinó que las expresiones de la demandante se produjeron en el ejercicio de su derecho sindical a convocar a los trabajadores a la paralización de labores. Asimismo, consideró que la expresión crítica que realizó la trabajadora a la empresa se dio en un contexto sindical en el cual se buscaba la atención del empleador respecto a la falta de pago de beneficios sociales. En adición a ello, advirtió que no se evidenció la intención de la demandante de agraviar a la empresa. Por lo tanto, concluyó que las expresiones cuestionadas no configuraban grave indisciplina, injuria y falta de palabra en agravio de la empresa.

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

La Corte Suprema determina que indemnización por daño moral es incompatible con la tutela restitutoria o resarcitoria, salvo que se demuestre la afectación de un bien jurídico distinto al derecho al trabajo

Mediante la Casación Laboral No. 5757-2023 Lima, la 2° SDCyST se pronunció sobre la posibilidad de que un trabajador obtenga una indemnización por daño moral, en aquellos casos en que ya ha sido resarcido a través de una indemnización por despido arbitrario o la reposición en su centro de trabajo.

En este caso, la Sala Superior había ordenado la reposición del trabajador y el pago de una indemnización por daño moral. Frente a este escenario, la Corte Suprema consideró relevante analizar si es amparable que el demandante obtenga una indemnización adicional a la tutela restitutoria o resarcitoria. Al respecto, la 2° SDCyST sostiene como premisa que el despido, no solo lesiona el derecho al trabajo, sino que, al mismo tiempo, puede afectar otros derechos fundamentales del trabajador; es decir, se trata de un hecho pluriofensivo. En ese sentido, consideró necesario sentar como doctrina jurisprudencial las siguientes reglas:

(i) **Indemnización tarifada y daño moral:** El trabajador que ha sido resarcido con una indemnización tarifada solo puede acceder a una indemnización adicional por daño moral si acredita la afectación de un bien jurídico distinto al derecho al trabajo.
(ii) **Reposición y daño moral:** De forma análoga, en los casos en que el trabajador obtenga su reposición en la vía judicial, no podrá acceder al pago de una indemnización por daño moral, salvo que demuestre una afectación diferente al derecho al trabajo.
(iii) **Carga de la prueba del daño moral:** El demandante asume la carga de la prueba del daño, salvo que se haya vulnerado algún derecho inherente a la personalidad, en cuyo caso el trabajador solo deberá acreditar el evento dañoso y no el daño propiamente dicho.

En el caso en concreto, la Sala Suprema advirtió que la solicitud de indemnización por daño moral se fundamentó únicamente en el hecho del despido, sin invocar la afectación de algún otro derecho distinto al derecho al trabajo. En consecuencia, al haber sido repuesto, la afectación de su derecho al trabajo ya ha sido reparada, por lo que no puede ampararse alguna otra reparación adicional, mucho menos si es que no ha presentado pruebas que demuestren la existencia de daño moral.

Por ende, la 2° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Corte Suprema valida el despido por hostigamiento sexual basado únicamente en la declaración de la víctima

A través de la reciente Casación Laboral No. 41977-2022 Tacna, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) analizó la demanda de reposición de un trabajador luego de haber sido despedido por presuntamente incurrir en actos de hostigamiento sexual.

En el presente caso, la empresa tercerizadora despidió al demandante por haber incurrido en la falta grave de hostigamiento sexual, por haber adoptado actitudes misóginas y machistas contra una trabajadora de la empresa usuaria. El procedimiento de despido se sustentó en Informe Final y Decisión Final emitido por la Comisión de Investigación, que determinó los hechos imputados basándose únicamente en la declaración de la víctima. Frente a ello, el demandante sostiene que se ha producido un despido fraudulento por sustentarse en hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, toda vez que la imputación del despido se sustentó únicamente en la declaración de la víctima, sin otros elementos probatorios.

A raíz del análisis del caso en concreto, la 4° SDCyST consideró que el testimonio de la víctima se valoró correctamente pues se comprobó que no existen relaciones entre el demandante y la agraviada que resten certeza a sus declaraciones ni que haya existido un problema anteriormente, por lo que se comprobó la ausencia de incredibilidad subjetiva. De igual manera, la denunciante no presentó diferentes versiones sobre los hechos, durante el procedimiento. Por tanto, concluyó que la empresa demandada actuó en cumplimiento con la normativa sobre el hostigamiento sexual, la cual prevé que la sola valoración de la declaración de la víctima permite desvirtuar la presunción de inocencia si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones.

En consecuencia, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL ESTABLECE PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

Si bien la medida inspectiva de requerimiento puede comprender mandatos autónomos, debido a su carácter unitario, la invalidez de uno no afecta el cumplimiento de los demás

El 22 de octubre de 2025, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena No. 010-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) emitió precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre el carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento.

En este caso, el TFL observó que la empresa había formulado alegatos durante el procedimiento sancionador respecto al carácter unitario de la medida inspectiva. A pesar de que las instancias de mérito sancionaron el incumplimiento del deber de colaboración, omitieron pronunciarse sobre el citado argumento de la administrada. Esta omisión configuró una vulneración al debido procedimiento por motivación deficiente. Con ocasión del argumento de la empresa, El tribunal emitió los siguientes precedentes de observancia obligatoria:

(i) La medida inspectiva de requerimiento es un instrumento de carácter correctivo, y no debe identificársele como la mera imposición de una sanción a consecuencia de verificar un supuesto antijurídico subsanable. Así, si bien su cumplimiento reviste carácter obligatorio, antes de su emisión, el inspector debe evaluar razonablemente su procedencia, verificando las circunstancias del caso, la proporcionalidad del mandato impuesto, así como el comportamiento del sujeto inspeccionado.

(ii) Aunque la medida inspectiva de requerimiento posee un carácter unitario, esta puede comprender diversos mandatos específicos que responden a incumplimientos concretos, configurándose obligaciones autónomas susceptibles de ser subsanadas de manera independiente; sin embargo, la invalidez de alguno de los mandatos no afectará la exigibilidad de las demás, ya que el carácter unitario garantiza la integridad de la medida.

(iii) En consecuencia, el administrado mantiene el deber de colaboración respecto a los mandatos válidamente emitidos, incluso cuando discrepe de la validez de alguno de en particular. La interpretación razonable y proporcional del requerimiento no admite que la supuesta invalidez de un extremo se extienda a los demás, pues ello desnaturalizaría la propia función correctiva de esta medida inspectiva.

En este caso, el TFL concluye que la Resolución de Sub Intendencia incurre en un vicio de nulidad parcial al presentar un vicio de motivación aparente al no haber dado cuenta del carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente 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
npeña@bvu.pe

Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe