



Boletín Laboral

ABRIL 2025

Ceguera salvaje y cruda realidad

Carlos Cornejo, Socio de nuestro Estudio, nos brinda algunos comentarios sobre la realidad de nuestra legislación laboral y la agenda pendiente para nuestras autoridades.

2

Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 21585-2018-Lima
- Casación Laboral N° 3131-2022-La Libertad
- Casación Laboral N° 22214-2022-Lima

4

Proyectos de Ley

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

5

Resoluciones SUNAFIL

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

6

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 042-2025-PCM

7

Actualidad laboral

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

8

Algunas consideraciones sobre la CTS

Nuestro equipo comparte algunos aspectos clave de la **CTS** tras el reciente depósito efectuado en mayo.

9

Ceguera Salvaje y cruda realidad

Por: Carlos Cornejo

La última reforma laboral —explícita— realizada en nuestro país fue ejecutada en 1991, durante el primer gobierno del presidente Fujimori, y fue calificada por la Organización Internacional del Trabajo – **OIT**, como una desregulación salvaje. Dicha reforma, inspirada en la experiencia española, desreguló el ámbito individual y limitó la acción colectiva, lo que reforzó el evidente poder empresarial del empleador.

La citada reforma tuvo errores y omisiones que, a pesar del tiempo transcurrido, no han sido corregidos ni atendidos. Entre los errores podemos mencionar la regulación de algunos contratos temporales que han sido denominados como desvirtuados, y que no deberían existir, pues no han sido regulados para atender necesidades de servicios verdaderamente temporales (*inicio o incremento de actividades, reconversión empresarial, temporada e intermitente*).

También puede señalarse como un error la definición de remuneración, entendida como el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios, desconociéndose que la obligación principal de un trabajador no es trabajar, sino poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador. Otro error es la calificación de la hora de ingreso y la hora de salida como los límites de la jornada de trabajo, cuando lo correcto es calificar las mismas como horas de inicio y de término de la jornada laboral. Finalmente, se estableció que el descanso semanal tiene una duración de por lo menos veinticuatro (24) horas consecutivas, precisando a continuación que se disfruta preferentemente el domingo, lo que genera dudas sobre la duración del referido descanso, entre otros.

Entre las omisiones podemos señalar la ausencia de regulación del cómputo del plazo máximo de vigencia de los contratos de trabajo temporales en caso de reingreso —situación más que cotidiana en nuestro mercado laboral—; la falta de un procedimiento para imponer la sanción de despido en caso de condena por la comisión de un delito doloso; la ausencia de regulación del procedimiento para imponer sanciones disciplinarias distintas al despido, asunto que ha sido abordado por la jurisprudencia y la inspección del trabajo; y la falta de regulación de las vacaciones colectivas, entre otros temas.

Volviendo sobre la reforma laboral de inicios de la década de los noventa, debe señalarse que la norma insignia de la misma —de la referida reforma laboral— fue el Decreto Legislativo 728, denominado Ley de Fomento del Empleo, que, lejos de hacer honor a su nombre y generar trabajo, contribuyó de manera importante a la generación de desempleo y subempleo, agravando una situación de larga data en nuestra realidad: la informalidad laboral.



A más de treinta (30) años de la reforma laboral, poco ha cambiado, pues solo unas pocas personas tienen empleo adecuado o trabajo decente, para usar un término acuñado por la **OIT**. Y es que, a la fecha, solo una (1) de cada cuatro (4) personas en edad de trabajar cuenta con empleo adecuado.

Teniendo en cuenta el citado dato objetivo, la pregunta necesaria es: ¿qué han hecho nuestras autoridades para revertir la referida situación, caracterizada por una antigua y creciente informalidad laboral? La respuesta es que no han hecho mucho, casi nada, y lo poco que han hecho no ha prestado atención al problema. Ciertamente, no han hecho nada por esos tres (3) de cada cuatro (4) peruanos en edad de trabajar que no tienen trabajo, toda vez que no se han diseñado políticas públicas ni aprobado normas para incentivar la inversión y la creación de trabajo decente. Los esfuerzos han sido pequeños e insignificantes, tan intrascendentes que resultan difíciles de recordar.

Nuestras autoridades se han preocupado y ocupado de ese único trabajador de cada cuatro (4) peruanos en edad de trabajar que busca y no encuentra trabajo. Solo han visto a esa persona privilegiada que tiene empleo formal, entendiendo por formal a aquel que ha celebrado un contrato de trabajo, ha sido registrado en la planilla electrónica como tal, percibe una remuneración no menor a la remuneración mínima vital (**RMV**) y tiene cobertura de la —pobre— seguridad social.

A ese trabajador le han mejorado los derechos que ya tenía: se le ha reconocido nuevos descansos (*por paternidad, por fallecimiento de familiares, para exámenes médicos oncológicos, etc.*); se le ha incrementado el número de feriados, de doce (12) a dieciséis (16); se ha ampliado el ámbito de aplicación de la asignación familiar, para incluir como beneficiarios a los trabajadores con hijos mayores de edad que sufran discapacidad, entre otros nuevos derechos.

La situación descrita precedentemente supone que nuestros legisladores han presentado múltiples proyectos de ley para mejorar derechos laborales, es decir, para encarecer la mano de obra formal y desincentivar la creación de nuevos puestos de trabajo, olvidando a quienes no tienen empleo. Lo anterior evidencia que nuestras autoridades han venido legislando para un país distinto al nuestro, lo que nos enfrenta a una realidad clara —y también salvaje— como la desregulación de la reforma laboral de 1991: la ceguera salvaje.

No hay ninguna duda sobre la relevancia de la agenda laboral y sobre lo mucho que queda por hacer. Ojalá existan personas capaces y con vocación de servicio interesadas en hacer política, y que quienes decidamos no hacerlo, seamos capaces de elegir de manera correcta. ¡Que así sea!



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 21585-2018-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 22 de julio del año 2020, recaída en la Casación Laboral N° 21585-2018-LIMA, considera que, la entrega de un equipo celular para realizar coordinaciones en el trabajo no determina que una relación laboral esté sujeta a una fiscalización inmediata.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, la entrega de celulares no constituye prueba suficiente de la existencia de una fiscalización laboral permanente, y que lo relevante para determinar si un trabajador se encuentra sujeto o no a una fiscalización inmediata es la supervisión efectiva del tiempo de trabajo por parte del empleador durante la prestación de servicios.

Casación Laboral N° 3131-2022-La Libertad

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 12 de marzo del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 3131-2022-LA LIBERTAD, considera que, no basta el hecho que el empleador no cuente con registro de asistencia y tiempo de trabajo para presumir la ejecución de trabajo en sobretiempo durante todo el periodo reclamado.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, ante la incertidumbre sobre la acreditación plena respecto de la realización de trabajo en sobretiempo y de trabajo en días de descanso, debe considerarse que el empleador solo está obligado a conservar los registros de asistencia por un plazo de cinco (5) años desde su generación, y que el demandante debe acreditar la realización de trabajo extraordinario con una antigüedad mayor a cinco (5) años, caso contrario el reclamo será rechazado.

Casación Laboral N° 22214-2022-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 15 de agosto del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 22214-2022-LIMA, considera que, para el cálculo del promedio de horas laboradas en jornadas atípicas se debe considerar tanto las horas laboradas como las horas de descanso.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Sala Suprema considera que, para determinar el promedio de horas trabajadas en un esquema de jornada atípica se debe aplicar lo establecido en el segundo párrafo del artículo 9° del Reglamento de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, el cual -de manera controvertida- establece que el citado promedio se obtiene dividiendo el total de horas laboradas entre el número de días del ciclo, incluyendo los días de descanso, lo que termina diluyendo las horas extras trabajadas en los días de descanso del ciclo de labor.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley N° 10677/2024-CR

Presentado por la congresista Mery Eliana Infantes Castañeda de Fuerza Popular, propone otorgar a los beneficiarios de los convenios de modalidades formativas que no generen el derecho al descanso anual subvencionado por no completar el año de formación, el pago de un beneficio trunco a razón de una subvención de forma proporcional en función del periodo formativo, con la finalidad de garantizar sus derechos durante dicho periodo.

2

Proyecto de Ley N° 10661/2024-CR

Presentado por el congresista Waldemar José Cerrón Rojas de Perú Libre, propone establecer la imprescriptibilidad de los derechos laborales, con la finalidad de evitar que determinados plazos limiten los derechos de los trabajadores.

3

Proyecto de Ley N° 10612/2024-CR

Presentado por el congresista Flavio Cruz Mamani de Perú Libre, propone que el teletrabajo sea obligatorio para aquellas personas con discapacidad; y para madres y padres sin apoyo familiar que tengan a su cargo un hijo con discapacidad, con la finalidad de garantizar su pleno acceso a esta modalidad de trabajo dependiente.

4

Proyecto de Ley N° 10594/2024-CR

Presentado por la congresista Sigrid Bazán Narro de Bloque Democrático Popular, propone que se reconozca el pago de aportes previsionales cuando una sentencia con calidad de cosa juzgada reconozca la existencia de vínculo laboral y/o dispongan la reposición, con la finalidad de garantizar el derecho a la pensión de los trabajadores.

Informativo

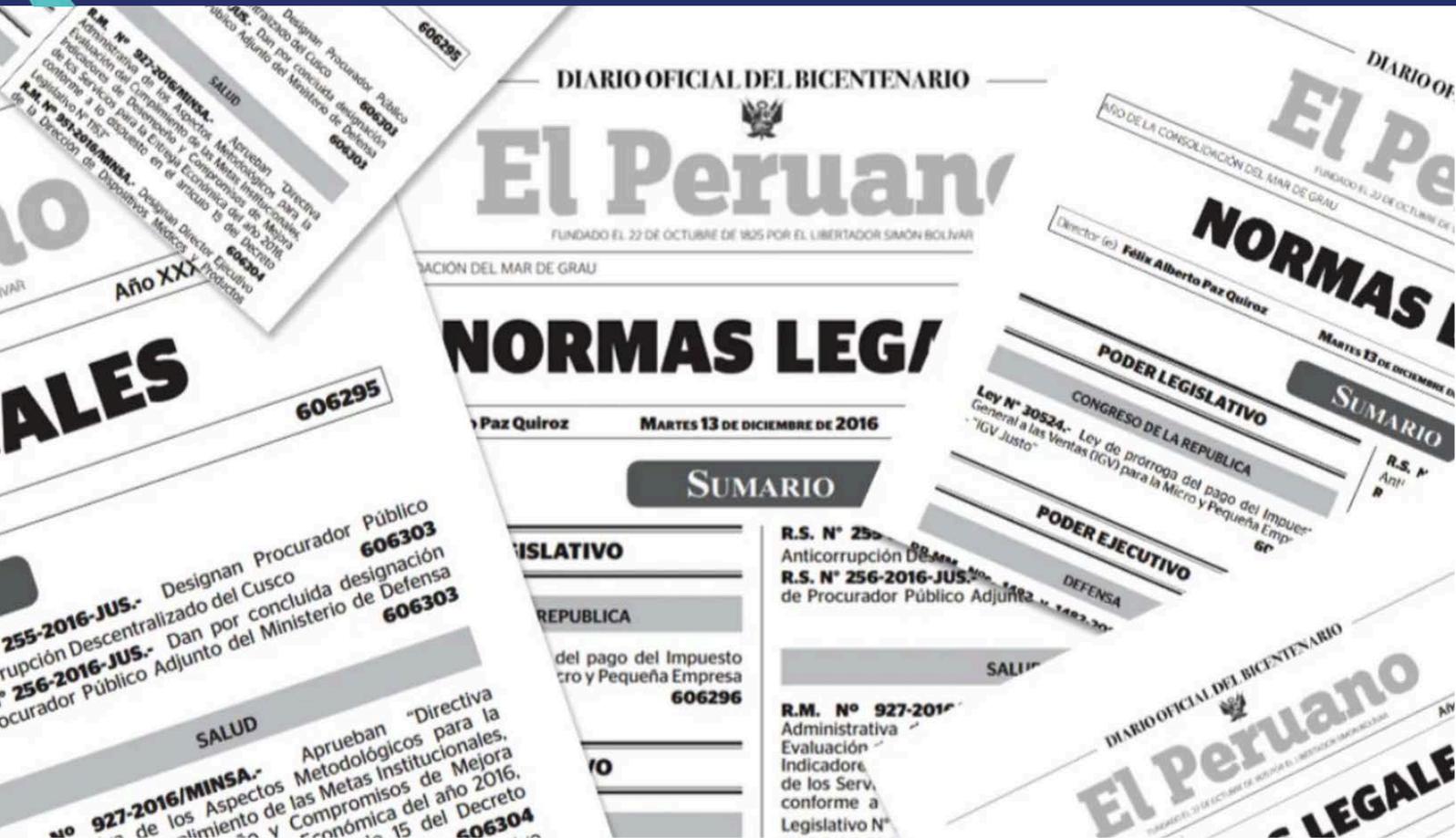
Resoluciones SUNAFIL

Mediante Resolución N° 0239-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 14 de marzo del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, constituye infracción laboral "muy grave" tipificada en el numeral 25.16 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, no cumplir con las obligaciones relativas al otorgamiento del descanso por maternidad y al permiso por lactancia, lo que se verifica cuando el empleador permite a la trabajadora realizar coordinaciones laborales durante su periodo de descanso por maternidad.

Mediante Resolución N° 0315-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 11 de abril del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, imponer una sanción por incumplimiento de una medida de requerimiento resulta contrario al principio de razonabilidad cuando el sujeto inspeccionado ha subsanado voluntariamente las infracciones sociolaborales antes de la notificación de la imputación de cargos, por lo que, en tales casos, la sanción deberá dejarse sin efecto.

Mediante Resolución N° 0346-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 11 de abril del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, en la determinación de responsabilidad administrativa por infracciones a la normativa sociolaboral, las autoridades competentes deben justificar adecuadamente el período al cual corresponde la infracción laboral y el número de trabajadores afectados, así como establecer una relación concreta entre los hechos probados y las normas vulneradas, debiendo retrotraerse el procedimiento al momento en que se produjo el vicio si se constata una motivación insuficiente o aparente.

Mediante Resolución N° 0376-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 22 de abril de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, para la emisión de una medida inspectiva de requerimiento, resulta necesario que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico y que se efectúe una correcta valoración de los medios probatorios que corresponda, pues si se detecta que el inspector comisionado no realizó una correcta determinación y fundamentación de las conductas infractoras imputadas, la medida inspectiva de requerimiento vulnerará el principio de legalidad y deberá dejarse sin efecto la sanción impuesta.



Informativo

Normas Laborales

Decreto Supremo N° 042-2025-PCM
Publicado el 3 de abril del año 2025

Se declara los días viernes 2 de mayo del año 2025, viernes 26 de diciembre del año 2025, y viernes 2 de enero del año 2026, como días no laborables compensables para el sector público. Conforme a ello, las horas dejadas de laborar durante los días no laborables se compensarán durante los diez (10) días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública.

Las instituciones privadas pueden acogerse a ello, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

Noticias

Actualidad Laboral



La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL** informó que 83,208 trabajadores ingresaron a la planilla durante el primer trimestre del año, y que las empresas empleadoras de los citados trabajadores están ubicadas principalmente en las regiones de Lima Metropolitana (68,110), La Libertad (2,988), Ica (2,365), Arequipa (2,053) y Piura (1,790). [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE**, en colaboración con la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú - **FTCCP** y la Cámara Peruana de la Construcción - **CAPECO**, realizó el seminario "Yo Construyo Sano y Seguro" como parte de las actividades conmemorativas por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL**, mediante sus 2 Grupos Especializados de Acción Rápida - GEAR 24/7, realizó en lo que va del año 2025, en Lima Metropolitana, 479 inspecciones en obras de construcción civil, detectando principalmente incumplimientos a normas de seguridad y salud en el trabajo. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE**, presentó el Registro de Trabajadores en la Informalidad Laboral, según el cual existen más de 12 millones de trabajadores laborando en la informalidad, la mayoría de los cuales están concentrados en la Región de Lima, y específicamente en Lima Metropolitana. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - **SUNAFIL**, a través de la aplicación **ELSSA**, cuyas siglas significan Estrategia Laboral de Seguridad y Salud contra Accidentes, durante los últimos 10 meses, ha capacitado de manera gratuita e interactiva a 12,690 empresas peruanas brindándoles información para la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SST**) o para la designación del Supervisor de **SST**, según corresponda. [Link](#)

La Confederación General de Trabajadores del Perú - **CGTP** y la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - **CONFIEP**, han enviado sendas cartas al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - **MTPE**, solicitando se retome el diálogo para la institucionalización del ajuste técnico del sueldo mínimo, según lo acordado en el Pleno del Consejo Nacional de Trabajo - **CNT**, realizado en agosto del año 2024. [Link](#)

Algunas consideraciones sobre la CTS

Sin ninguna duda, el mes de mayo es –por diversas razones– uno de los más esperados del año: porque inicia con un día feriado por el Día del Trabajo, esto es, con un período de descanso remunerado; porque algunos suspenderán sus clases para disfrutar de algunos días de vacaciones; porque se celebra el Día de la Madre; y porque a algunos pocos –privilegiados– ya se les depositó su compensación por tiempo de servicios (*en adelante, CTS*), entre otras razones.

Y es que no cabe duda de que quienes reciban el depósito de la **CTS** que les corresponde son privilegiados, pues en nuestro país solo una (1) de cada cuatro personas tiene un empleo formal y adecuado. Las otras tres (3) están sumergidas en la informalidad, sin saber cómo salir de ella y privadas de disfrutar las ventajas de la **CTS**.

La **CTS** –desde hace varias décadas– se paga a un tercero (*mediante un depósito*) elegido por el trabajador, durante los meses de mayo y noviembre de cada año, a razón de seis (6) dozavos de la remuneración computable. No obstante lo anterior, es necesario realizar algunas precisiones.

1

La **CTS** –según lo establecido expresamente en la legislación laboral vigente– es un beneficio social de previsión que ha sido pensado para permitir a los trabajadores enfrentar las contingencias generadas por la terminación de sus contratos de trabajo. Es decir, atender sus necesidades básicas en tanto logran reinsertarse en el mercado de trabajo.

2

La **CTS** se paga a todos los trabajadores que laboren a tiempo completo, es decir, a quienes tengan una jornada ordinaria no menor de cuatro (4) horas diarias o en promedio semanal, sin que sea relevante la duración del vínculo laboral, ya sea indefinido o temporal.

3

La **CTS** se paga a los trabajadores que tengan por lo menos un (1) mes de servicios, es decir, treinta (30) días calendario de servicios. Esta es una exigencia común para percibir y/o disfrutar de otros beneficios sociales, como la participación en las utilidades, el descanso vacacional, etc.





4

Los nuevos trabajadores deberán informar a su empleador, por escrito y bajo cargo, hasta el 30 de abril o el 31 de octubre, según corresponda, el nombre del depositario, el tipo de cuenta y la moneda en la que deberá efectuarse el pago del beneficio. Con relación a esto último, corresponde precisar que es posible que una parte de la **CTS** se deposite en moneda nacional y otra parte en moneda extranjera.

5

La **CTS** se deposita durante la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, es decir, entre el 1° y el 15 de los citados meses, sin que sea posible pactar en sentido contrario. La única excepción a esta pauta es la celebración de un convenio de remuneración integral. Al respecto, cabe precisar que, si el último día para realizar el depósito no es hábil, este podrá efectuarse el primer día hábil siguiente.

6

La **CTS** se paga sobre la remuneración básica, los complementos de monto fijo y los de monto variable, siempre que sean de percepción regular. Esto es, cuando hayan sido percibidos por lo menos durante tres (3) meses en el semestre respectivo. Para su incorporación en la remuneración computable, los complementos de monto variable se suman y el resultado se divide entre seis (6).

Asimismo, se incluye en la remuneración computable las remuneraciones de periodicidad semestral, a razón de un sexto de lo percibido en el semestre respectivo; y las percibidas con periodicidad mayor a un semestre y hasta con periodicidad anual se incluyen a razón de un dozavo de lo percibido. Las remuneraciones pagadas con periodicidad mayor a un (1) año, y los conceptos “no remunerativos” no son computables.

7

Tratándose de comisionistas, destajeros y, en general, de trabajadores que perciban una remuneración principal imprecisa, la remuneración computable se establece en base al promedio de las comisiones, el destajo o la remuneración principal imprecisa percibidas durante el semestre respectivo. Si el período a liquidarse es inferior a seis (6) meses, la remuneración computable se determina en base al promedio diario de lo percibido durante el período que corresponda.

8

La **CTS** —como ya ha quedado dicho— se deposita durante la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, a razón de tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador al 30 de abril o al 31 de octubre, según corresponda, como meses completos se haya laborado durante el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará a razón de treintavos.

9

La **CTS** se paga en función del tiempo de servicios efectivamente prestado en el Perú, o en el extranjero cuando el trabajador haya sido contratado en el Perú. Con relación a lo anterior, cabe precisar que las ausencias injustificadas y los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días.

Por excepción, son computables: (i) las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o enfermedades comunes debidamente comprobadas, hasta por sesenta (60) días al año; (ii) los días de descanso por maternidad; (iii) los días de suspensión con pago de remuneración; (iv) los días de huelga, siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y (v) los días que devenguen remuneraciones en un proceso de nulidad de despido.

10

Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al depósito, el empleador entregará a cada trabajador, bajo cargo, una liquidación debidamente firmada que señale: (i) la fecha y el número, u otra seña otorgada por el depositario que indique que se ha realizado el depósito; (ii) el nombre o razón social del empleador y su domicilio; (iii) el nombre completo del trabajador; (iv) la información detallada de la remuneración computable; (v) el período de servicios que se cancela; y (vi) el nombre completo del representante del empleador que suscribe la liquidación.

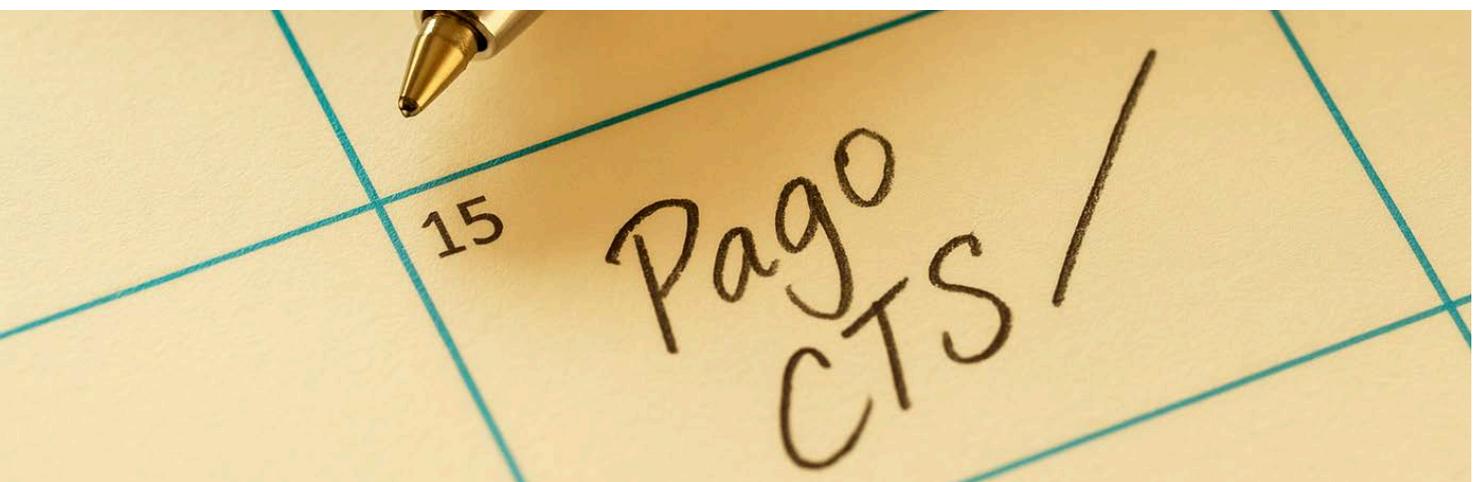
Por su parte, dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la realización del depósito, el depositario informará al trabajador sobre su nuevo saldo, indicándole la fecha del último depósito.

11

Los depósitos de la **CTS**, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta por el 50 %. Su abono solo procede al cese del trabajador, cualquiera sea la causa que lo motive, salvo las excepciones expresamente establecidas, siendo nulo cualquier pacto en sentido contrario.

12

Cuando el empleador sea notificado con un mandato de retención judicial por pensión de alimentos, deberá informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario elegido por el trabajador demandado, sin efectuar ninguna retención. Y es que el mandato de retención judicial deberá ser notificado directamente por el juzgado al depositario.



13

Los reintegros de la **CTS** que sean generados por el otorgamiento de un incremento de remuneraciones deberán realizarse sin intereses, dentro de los quince (15) días naturales posteriores a la fecha de publicación de la disposición gubernamental, de la firma del convenio colectivo, de la notificación del laudo arbitral o de la fecha en la que se hace efectivo el incremento de remuneraciones.

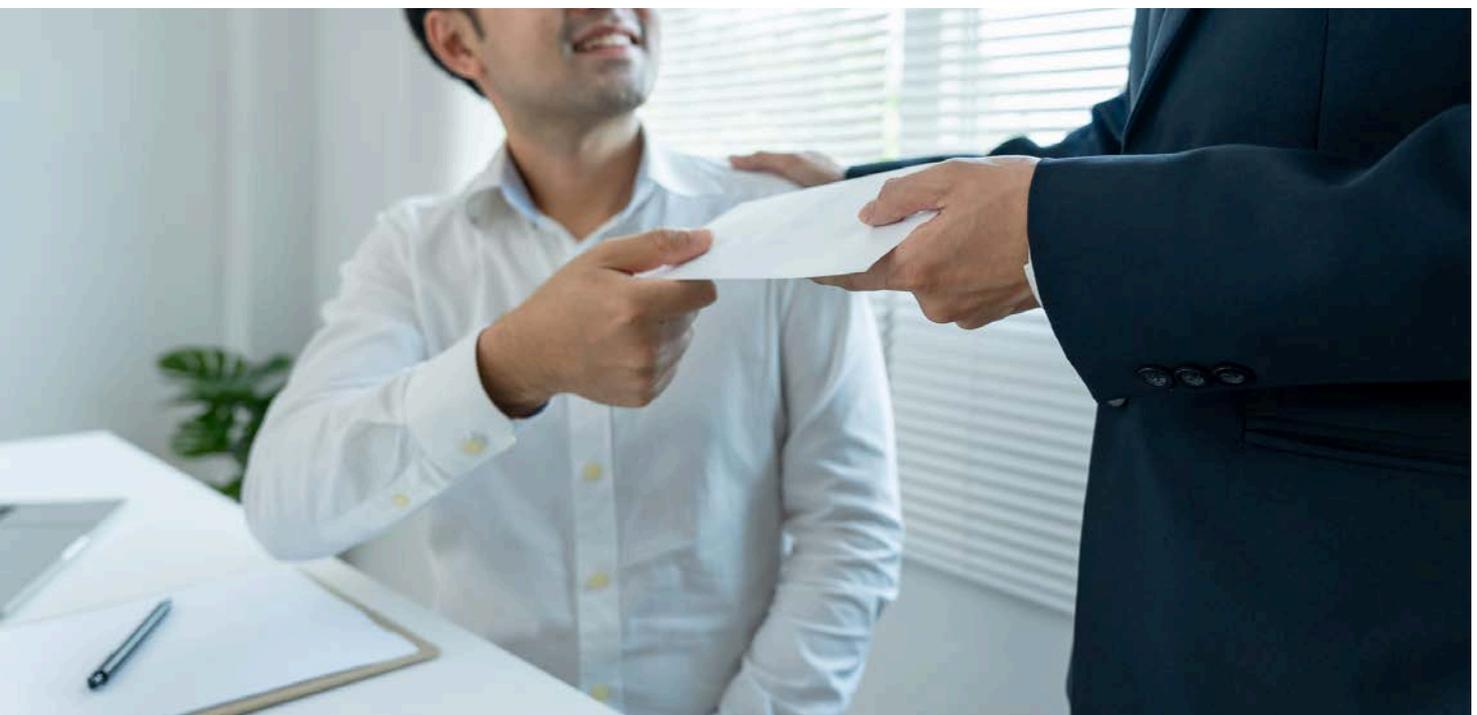
14

El pasado 16 de abril, el Pleno del Congreso aprobó la libre disposición del 100 % de la **CTS** hasta el 31 de diciembre del año 2026, afectando de ese modo la finalidad del citado beneficio social. La norma fue posteriormente promulgada por el Poder Ejecutivo, quedando habilitada su aplicación inmediata.

15

El pago de los beneficios sociales, y entre ellos, la **CTS**, debe realizarse de manera íntegra y oportuna, caso contrario, se incurrirá en la comisión de una infracción laboral "grave" en materia de relaciones laborales, la cual, en caso de ser detectada por la **SUNAFIL**, podrá ser sancionada con la imposición de una multa de hasta 26.12 **UITs**.

A modo de comentario final, solo queda por apuntar que la **CTS** es un beneficio social importante, irrenunciable y muy apreciado por los trabajadores peruanos, pues suele ser considerado como una suerte de seguro de desempleo.



Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



Daniela Torres Molleda
ASOCIADA
dtorres@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASOCIADA
acaballero@boutiquelaboral.pe



Jazmin Hidalgo
ASISTENTE LEGAL
jhidalgo@boutiquelaboral.pe



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Oalechea
CONSULTOR



Italo Mortola
CONSULTOR

