



Boletín Laboral

MAYO 2025

Día Mundial contra el Trabajo Infantil: Análisis del marco normativo peruano

Jhomira Hidalgo, asociada de la firma, analiza el flagelo del trabajo infantil en el Perú con ocasión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, abordando su regulación y los recientes pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral.

2

Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 40171-2022-Moquegua
- Casación Laboral N° 00794-2021-Lima
- Casación Laboral N° 33152-2022-Lima

5

Proyectos de Ley

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

6

Resoluciones SUNAFIL

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

7

Normas Laborales

- Ley 32322
- Ley 32353

8

Actualidad laboral

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

9

Limites en la crianza y su impacto en el centro de trabajo

Julio Olaechea, consultor en gestión humana de nuestra firma, reflexiona sobre cómo la presencia o ausencia de límites en la crianza influye en el comportamiento adulto en el entorno laboral, resaltando su impacto en la responsabilidad, empatía y capacidad de adaptación.

10

Día Mundial contra el Trabajo Infantil: Análisis del marco normativo peruano

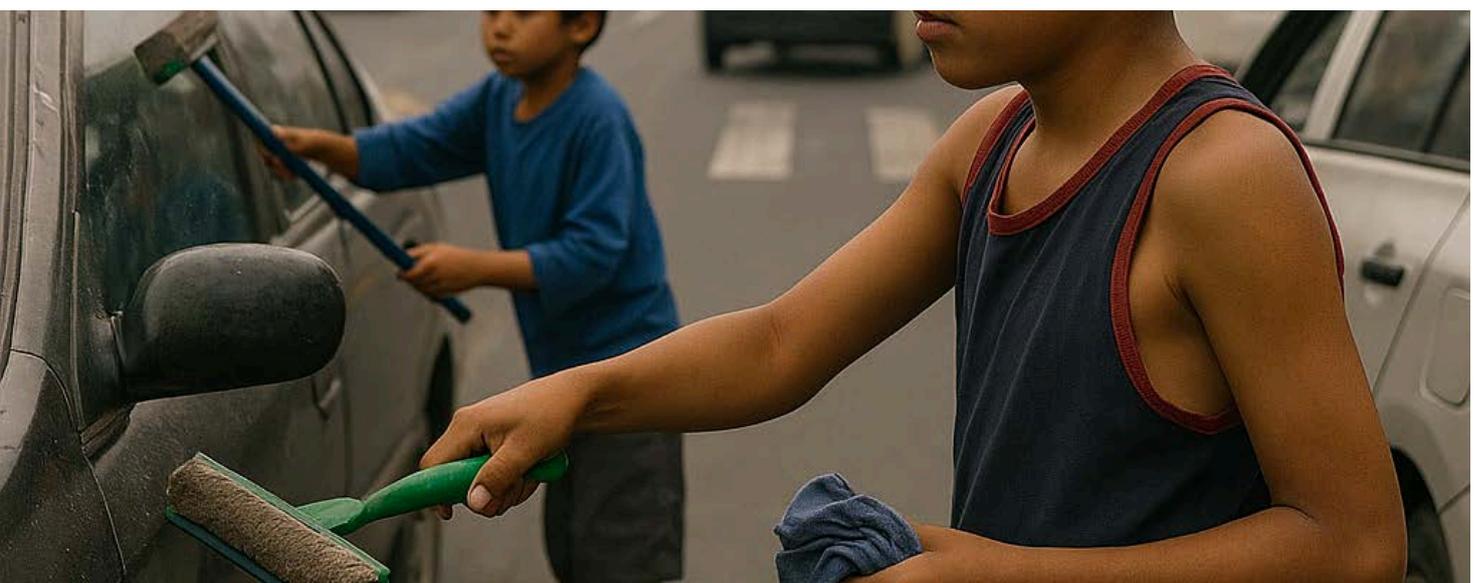
Por: Jhomira Hidalgo

La presencia de niños y niñas en semáforos, limpiando parabrisas, vendiendo caramelos, pidiendo limosna o cantando en vehículos, constituye una imagen recurrente en nuestras vidas. Esta situación, normalizada por su frecuencia, configura jurídicamente lo que se denomina trabajo infantil, fenómeno que merece especial reflexión en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, que se conmemora cada 12 de junio.

La magnitud de esta problemática se confirma con los datos oficiales: la Encuesta Nacional de Hogares (**ENAHO**), correspondiente al año 2022, reveló que el 25.8% de la población entre cinco (5) y diecisiete (17) años realiza actividades laborales dentro o fuera del ámbito doméstico, representando a 2.1 millones de menores en situación de trabajo infantil.

Para comprender jurídicamente este fenómeno, es necesario recurrir a la definición establecida por “la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), que define el trabajo infantil como toda actividad laboral que priva a los menores de su infancia, potencial y dignidad, resultando perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Esta definición abarca tanto actividades que demandan excesivas horas de trabajo como aquellas ejecutadas por menores en edades inadecuadas”.

Las características distintivas del trabajo infantil son: (i) representar peligro para el bienestar físico, mental y moral de los menores; y (ii) obstaculizar su proceso educativo al desviar tiempo hacia actividades laborales.





La OIT, en su búsqueda por erradicar el trabajo infantil, aprobó los siguientes convenios:

- **Convenio N° 138:** establece una edad mínima de admisión al empleo de quince (15) años.
- **Convenio N° 182:** prohíbe las peores formas de trabajo infantil, incluyendo la esclavitud, la trata y condiciones que dañen su salud y moralidad.

Trasladando este marco al contexto peruano, surge la interrogante: ¿los niños en el Perú pueden trabajar? La respuesta requiere analizar las definiciones legales específicas.

Si bien es cierto que la Convención sobre los Derechos del Niño define como niño a todo menor de dieciocho (18) años, no es menos cierto que el Código de Niños y Adolescentes (2000) establece distinciones más específicas: considera niño desde la concepción hasta los doce (12) años, y adolescente desde los doce (12) hasta los dieciocho (18) años.

Esta distinción resulta crucial porque el artículo 51° del citado Código reconoce que se puede trabajar desde las siguientes edades:

1. En trabajos por cuenta ajena:
 - a. Quince (15) años para labores agrícolas no industriales;
 - b. Dieciséis (16) años para labores industriales, comerciales o mineras; y
 - c. Diecisiete (17) años para labores de pesca industrial.
2. En las demás modalidades: catorce (14) años. Excepcionalmente, desde los doce (12) años, siempre que no se perjudique la salud, el desarrollo ni la asistencia educativa.



Adicionalmente, dicho Código establece ciertos requisitos, como contar con autorización familiar del adolescente, el registro y la autorización (previa evaluación) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (**MTPE**), jornadas máximas entre veinticuatro (24) y treinta y seis (36) horas semanales, entre otros.

Del marco normativo se puede inferir que los niños no pueden trabajar, pero los adolescentes sí, bajo ciertas condiciones y cumpliendo determinados requisitos.

La aplicación práctica se evidencia en los pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral (**TFL**) sobre trabajo adolescente. Así, cabe señalar que, mediante Resolución Nro. 025-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se sancionó a una empresa con S/ 1'017,984.00 por infracción del artículo 25.7) del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, debido a que se encontró a un adolescente de diecisiete (17) años realizando labores de construcción civil. Al respecto, debe precisarse que, si bien este contaba con autorización expresa de un juez, el **TFL** señaló que la autorización debía ser otorgada por el **MTPE**, toda vez que era necesario que dicha entidad realizara la evaluación previa correspondiente.

En la misma línea, la Resolución de Sala Plena Nro. 002-2021-SUNAFIL/TFL realizó un análisis de la infracción regulada en el citado artículo 25.7) y estableció criterios de proporcionalidad, determinando que resulta irrazonable aplicar multas máximas tanto a casos graves de explotación como a faltas administrativas menores. Las sanciones severas se reservan para vulneraciones sustantivas de derechos.

Así pues, debe precisarse que el ordenamiento jurídico peruano establece una diferenciación clara entre trabajo infantil (prohibido) y trabajo adolescente (permitido bajo ciertos requisitos). Sin embargo, "las cifras demuestran que la brecha entre norma y realidad persiste, requiriendo un compromiso conjunto de operadores jurídicos, autoridades y sociedad para garantizar la protección efectiva de los derechos de los menores y erradicar definitivamente el trabajo infantil en nuestro país."

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 40171-2022-Moquegua

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 7 de abril del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 40171-2022-MOQUEGUA, considera que, es posible sancionar a un trabajador por negarse a declarar sobre hechos vinculados a un accidente de trabajo, en la medida que tiene el deber de colaborar en el proceso de investigación de las causas que originaron el mismo, precisándose que el derecho a guardar silencio es una garantía propia del proceso penal que no resulta aplicable en el ámbito laboral.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, desde una perspectiva de prevención y cooperación permanente en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empleador puede sancionar a los trabajadores que se nieguen a colaborar en las investigaciones que se realicen con ocasión de la ocurrencia de accidentes de trabajo. Y es que, ello afecta el deber de colaboración que tienen los trabajadores, y vulnera el principio de prevención que es exigible al empleador.

Casación Laboral N° 00794-2021-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 29 de enero del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 00794-2021-LIMA, considera que, el uso de fotochecks emitidos por la empresa principal puede constituir un indicio de subordinación respecto de esta, en la medida que supone un control sobre la identificación y el acceso de los trabajadores, elementos propios de una relación laboral directa.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, en un esquema de tercerización de servicios, la entrega de fotochecks a trabajadores tercerizados puede ser considerado como un dato objetivo que revela la existencia de un contrato de trabajo, lo que resulta controvertido, pues resulta necesario controlar el acceso y permanencia de terceros en el establecimiento de una empresa principal.

Casación Laboral N° 33152-2022-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 12 de noviembre del año 2024, recaída en la Casación Laboral N° 33152-2022-LIMA, considera que la reducción de remuneraciones solo puede ser ejecutada por acuerdo de las partes, y que el citado acuerdo no necesariamente debe ser escrito, sino verbal, en un contexto excepcional que así lo justifique.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema considera que, la reducción de remuneraciones solo puede ser ejecutada por acuerdo de partes, precisando que la misma será válida cuando sea excepcional y razonable, se realice en un contexto que la haga necesaria -como una crisis económica-, y sea acusada de manera oportuna, pues una reclamación extemporánea refuerza la existencia de un acuerdo, el que puede ser incluso verbal, lo que se condice con lo establecido en la Ley 9463, que no exige forma escrita.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley 11313/2024-CR

Presentado por el congresista Jorge Alberto Morante Figari, de Somos Perú, propone ampliar el ámbito de protección del Seguro de Vida Ley para incluir como beneficiarios a los hermanos mayores de edad con discapacidad que dependan económicamente del trabajador asegurado, con la finalidad de que no queden desprotegidos en caso de fallecimiento del trabajador.

2

Proyecto de Ley 10886/2024-CR

Presentado por la congresista Elva Edith Julón Irigoin, de Alianza para el Progreso, propone modificar diversos artículos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la finalidad de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales y garantizar la tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales.

Esta iniciativa se suma al Proyecto de Ley 02007/2021-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Fuerza Popular, el cual se encuentra en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos.

3

Proyecto de Ley 11153/2024-CR

Presentado por el congresista Juan Bartolomé Burgos Oliveros, de Podemos Perú, propone la aprobación del Código Procesal Laboral, con la finalidad de uniformizar, modernizar y agilizar la justicia laboral.

Esta iniciativa se suma a los Proyectos de Ley 09249/2024-PE y 8960/2024-CR, presentados por el Poder Ejecutivo y el Grupo Parlamentario Perú Libre, respectivamente, los cuales se encuentran actualmente en la Comisión de Trabajo.

Informativo

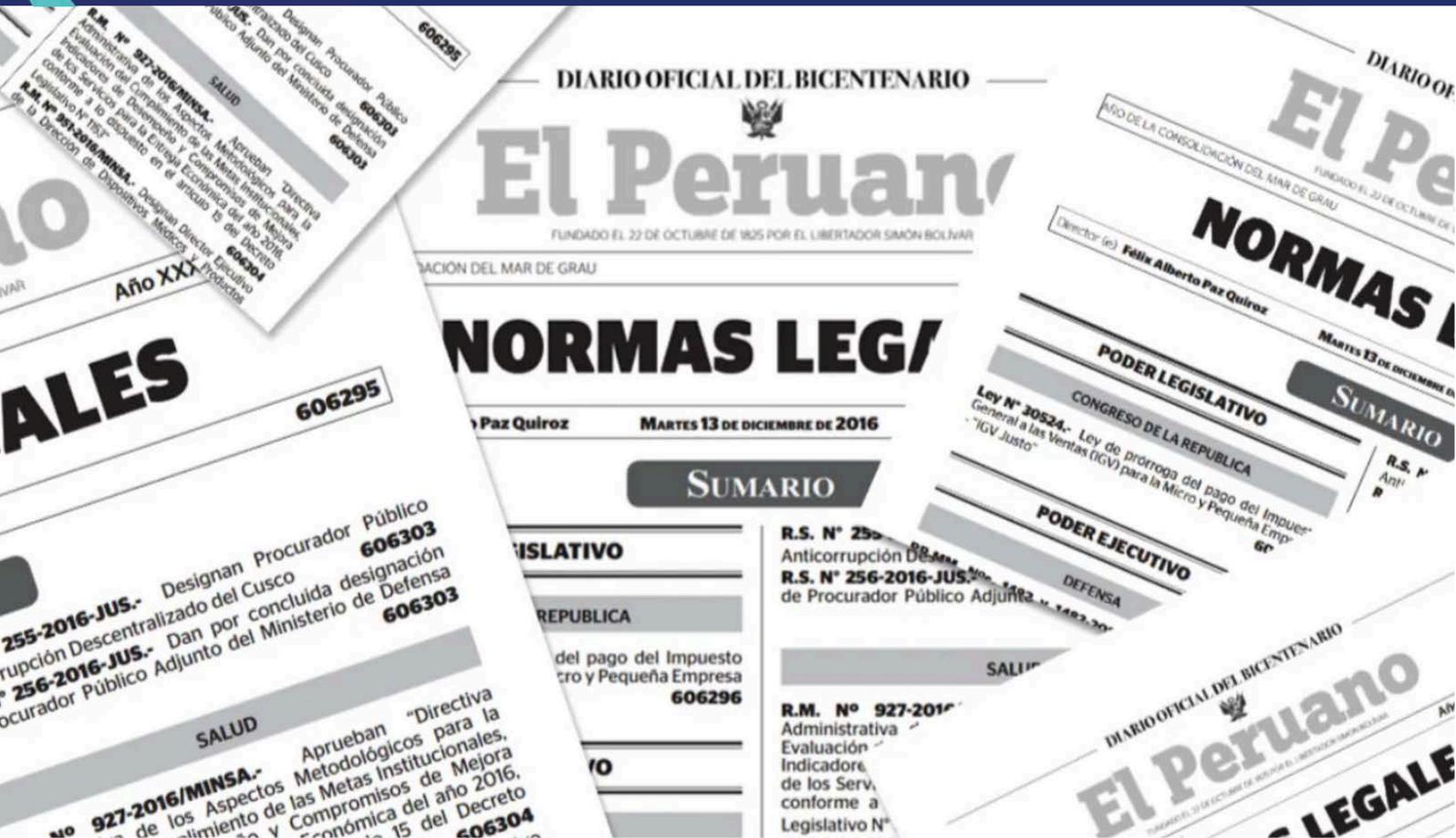
Resoluciones SUNAFIL

Mediante Resolución N° 436-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 9 de mayo del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, se debe diferenciar la infracción “grave”, consistente en la omisión del pago de la remuneración vacacional, de la infracción “muy grave”, consistente en la omisión del otorgamiento del descanso vacacional, pues la primera se verifica cuando el empleador no paga de forma íntegra y oportuna la remuneración vacacional, y la segunda se verifica cuando el trabajador, pese a haber adquirido el derecho al descanso vacacional, no lo disfruta.

Mediante Resolución N° 463-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 19 de mayo del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, en los casos de tercerización de servicios, para la configuración de la infracción “muy grave” consistente en el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo mortal, se debe acreditar el nexo causal entre el incumplimiento del deber de vigilancia de la empresa principal y la ocurrencia del accidente, caso contrario, la imputación resultará insuficiente.

Mediante Resolución N° 469-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 19 de mayo del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, la autoridad inspectiva debe otorgar plazos razonables y proporcionales a los inspeccionados para que cumplan con los requerimientos de información; caso contrario, no se podrá acreditar la comisión de infracciones laborales por obstrucción a la actividad inspectiva.

Mediante Resolución N° 513-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 19 de mayo del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, cuando existan múltiples procedimientos administrativos sancionadores que comparten el mismo sujeto inspeccionado, los mismos hechos y sujetos afectados, y el mismo órgano competente, la autoridad instructiva debe evaluar la acumulación de los procedimientos a efectos de evitar la vulneración del principio de razonabilidad.



Informativo

Normas Laborales

Ley 32322

Publicada el 9 de mayo del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se publica la ley que autoriza a los trabajadores a realizar retiros parciales de hasta el 50% de sus depósitos de la compensación por tiempo de servicios e intereses acumulados, y de hasta el 100% en caso el trabajador sea diagnosticado con enfermedad terminal o cáncer.

Ley 32353

Publicada el 27 de mayo del año 2025 en el Diario Oficial El Peruano.

Se publica la ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa – **MYPE**, la cual establece –entre otros temas– un nuevo régimen laboral especial que reconoce derechos fundamentales, protección contra el despido arbitrario, cobertura previsional, entre otros beneficios.

Noticias

Actualidad Laboral



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** publicó el Decreto Supremo N° 003-2025-TR, mediante el cual regula las condiciones para que un trabajador opte por mantener el Seguro Vida Ley tras el término de su relación laboral, para lo cual deberá solicitarlo por escrito a la empresa de seguros, pudiendo hacerlo a través de medios físicos o virtuales. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, a través del Programa Nacional de Empleo Jóvenes Productivos, inició la capacitación para los interesados que deseen postular a una de las veinticinco (25) vacantes para “auxiliares de rampa” que ofrece la empresa de servicios aeroportuarios Talma, ubicada en la Provincia Constitucional del Callao. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** publicó el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, que dispone la revisión de información de los registros sindicales de construcción civil. Esta medida afectará a aproximadamente mil seiscientos ochenta (1,680) organizaciones sindicales inscritas a nivel nacional, con el objetivo de verificar su adecuado funcionamiento y el cumplimiento del marco legal vigente. [Link](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** inauguró el Módulo de Atención para el Trabajo del Hogar, ubicado en las instalaciones del Centro de Empleo, en el distrito de Jesús María, para facilitar la inserción laboral, promover condiciones laborales justas de las trabajadoras y trabajadores del hogar, y brindar servicios especializados a quienes buscan empleo, así como capacitación a los empleadores. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, advierte a los empleadores que, en caso de no realizar el depósito de la compensación por tiempo de servicios-**CTS**, dentro del plazo establecido (venció el jueves 15 de mayo), quedarán automáticamente obligados al pago de los intereses que se generen. Además del pago de intereses, los empleadores que incumplan esta obligación podrían ser sancionados con multas de hasta S/ 139,742.00, según el tipo de empresa. [Link](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** recibió un reconocimiento de parte de la Presidencia del Consejo de Ministros – **PCM**, por su compromiso y participación institucional en el piloto de la “Norma Técnica para la Implementación de la Innovación Pública”, por contribuir en el trabajo colaborativo, junto con otras seis (6) entidades seleccionadas a nivel nacional, a través de la presentación de iniciativas y proyectos innovadores para diseñar servicios más eficientes y centrados en las necesidades de trabajadores y empleadores. [Link](#)

Limites en la crianza y su impacto en el centro de trabajo

Por: Julio Olaechea

Uno de los pilares fundamentales en la crianza de los niños es el establecimiento de límites. Estos no son sinónimo de represión o autoritarismo, sino herramientas esenciales que permiten formar personas responsables, empáticas y resilientes. En la crianza de un niño, los límites enseñan a manejar la frustración, a respetar las normas sociales y a comprender que toda acción tiene consecuencias. Esta formación no solo moldea la conducta durante la infancia y la adolescencia, sino que, además, tiene un importante impacto en la vida adulta, especialmente en el ámbito laboral.

Desde los primeros años, los niños necesitan una estructura clara que les indique lo que está permitido y lo que no lo está. Ello les proporciona seguridad emocional, pues entienden que sus padres o cuidadores están atentos, comprometidos y preocupados por su bienestar. Un niño al que nunca se le dice “no” puede crecer con una falsa idea de omnipotencia o con una baja tolerancia a la frustración, lo cual puede generar a futuro problemas de conducta, falta de empatía o incluso dificultades para relacionarse con sus pares.

Establecer límites implica enseñar al niño que sus derechos terminan donde comienzan los de los demás. Significa guiarlo para que aprenda a compartir, a esperar su turno, a escuchar y a aceptar que no siempre puede salirse con la suya. Estas habilidades, aparentemente simples, son fundamentales para la convivencia en sociedad y son absolutamente importantes en contextos donde se exige responsabilidad y cooperación, como en un centro de trabajo.

En la adolescencia, la ausencia de límites adecuados puede generar una sensación de desorientación. Los jóvenes que no han tenido una guía firme durante su infancia pueden experimentar mayores niveles de ansiedad, rebeldía, baja autoestima o comportamientos de riesgo. Además, pueden desarrollar una percepción distorsionada de la autoridad y de las reglas sociales.





Un joven que no ha aprendido a seguir normas, a aceptar un “no” como respuesta o a hacerse cargo de sus errores tendrá muchas más dificultades para adaptarse a entornos organizados como el educativo o el laboral. Por el contrario, aquellos que han crecido en un entorno con límites claros y coherentes suelen ser más autónomos, respetuosos y perseverantes. Han aprendido a esforzarse por sus objetivos, a esperar recompensas a largo plazo y a asumir la responsabilidad de sus actos.

La manera en la que una persona fue criada influye notablemente en su desempeño laboral. Un adulto que creció sin límites probablemente tendrá problemas con la autoridad, dificultades para aceptar críticas constructivas y una baja tolerancia a la frustración. Esto puede traducirse en conflictos con compañeros, ausentismo, falta de compromiso o cambios frecuentes de trabajo.

Por el contrario, aquellos que han sido educados con límites tienden a ser más puntuales, responsables, organizados y comprometidos. Saben que toda tarea implica un esfuerzo, que los resultados no son inmediatos y que las normas existen por una razón. Estos trabajadores entienden que formar parte de una organización requiere adaptación, comunicación efectiva y una actitud colaborativa.

En el caso de quienes ocupan cargos de liderazgo, la influencia de la crianza es aún más evidente. Un líder que creció con límites suele tener una mayor capacidad para establecer reglas claras en su equipo, tomar decisiones justas, manejar conflictos de manera equilibrada y mantener una relación profesional saludable con sus subordinados. Además, suele ser más empático, pues entiende que poner límites no significa castigar, sino proteger y guiar.

Por el contrario, un jefe que no vivió experiencias claras de límites en su crianza puede adoptar estilos de liderazgo extremos: desde el autoritarismo excesivo hasta la permisividad desorganizada. Esto puede generar climas laborales tóxicos, falta de claridad en las expectativas y un bajo rendimiento general.

Establecer límites en la crianza no solo es una muestra de amor y preocupación, sino una inversión para el futuro personal y profesional de los hijos. Estos límites deben ser coherentes, constantes y adaptados a la edad y madurez del niño. No se trata de imponer por imponer, sino de enseñar con el ejemplo y el diálogo.

Los límites bien aplicados forman personas seguras, responsables y resilientes, cualidades altamente valoradas en cualquier entorno laboral. Tanto trabajadores como empleadores se benefician de haber sido guiados por normas claras durante su desarrollo.

En un mundo cada vez más competitivo y cambiante, formar niños y jóvenes con capacidad de autocontrol, respeto por las normas y responsabilidad personal es una de las mejores herramientas para garantizar no solo su éxito profesional, sino su bienestar integral. Por ello, es claro y necesario aprender a establecer límites, lo que permitirá formar mejores personas.



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



Jhomira Hidalgo
ASOCIADA
chidalgo@boutiquelaboral.pe



Lucía Chávez
ASOCIADA
lchavez@boutiquelaboral.pe



Jazmin Hidalgo
ASISTENTE LEGAL
jhidalgo@boutiquelaboral.pe



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Oalechea
CONSULTOR



Italo Mortola
CONSULTOR



**Cornejo ^ Calderón Boutique
Laboral**

LEADING FIRM

Legal500

LATIN AMERICA

2025

