

---

**TENDENCIAS LABORALES 2025: ¿CÓMO PODEMOS APROVECHAR LOS PRONUNCIAMIENTOS DE SUNAFIL Y DEL PODER JUDICIAL PARA EVITAR MAYOR CONFLICTIVIDAD LABORAL?**

---

---

## PANORAMA LABORAL 2025

---

Proyección de creación de **470,000.00 nuevos puestos** en el sector formal.

Incremento del 48.1% respecto al año anterior.

Resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional (MTPE)

**PBI:** Proyección de crecimiento económico aprox del 3% en el 2025 y 2% en el 2026.

Instituto Peruano de Economía

**Proyección de aumento de planilla:**

**Pymes:** 7 de cada 10 esperan aumentar su planilla.

**Grandes empresas:** 5 de cada 10 esperan aumentar su planilla.

Bigmond Group

**Inseguridad ciudadana** impacta en las relaciones laborales

**Contexto pre electoral (2026)**

Más normas populistas: licencias, feriados, días no laborables

## PANORAMA LABORAL 2025

### Inspectores de trabajo

Año	Número de inspectores
2024 (hasta octubre)	772 inspectores
2025	<b>858 inspectores</b>

### Cambios en las reglas procesales

Juzgado de paz letrados: Ampliación de competencia.

- Hostilidad laboral
- Hostigamiento sexual
- Indemnización por daños (pretensiones no mayores a S/ 37,450.00)

**2024**

2,231 inspecciones en materia de accidente de trabajo.

327 inspecciones por accidentes mortales.

**169,457 cartas inductivas enviadas a través de la casilla electrónica**



---

## PANORAMA LABORAL 2025 (PROYECTOS DE LEY)

---

### **Proponen ampliación del plazo para impugnar el despido en sede judicial**

- Plazo para demandar reposición: 40 días hábiles
- Plazo para demandar el pago de la IDA: 60 días hábiles

**PL N° 5508/2023-CR y PL 9238/2024-CR (Dictamen)**

### **Proponen ampliación de la protección contra el despido arbitrario**

- Nulidad del despido del trabajador (si su esposa o conviviente está embarazada o en periodo de lactancia).
- Extensión de la licencia por paternidad a 30 días calendario (parto natural o cesárea).

**PL N° 02127/2021-CR (Dictamen)**

### **Proponen la derogación de 6 feriados**

- Eliminación de 6 feriados.
- Convertirlos en fechas laborables (PL N° 10133/2024-CR) o días no laborables compensables (PL N° 10177/2024-CR).

**PL N° 10133/2024-CR y PL 10177/2024-CR (Comisión)**

---

## PANORAMA LABORAL 2025 (TEMAS RELEVANTES)

---



- Cuotas de empleo: +50% - 3%
- SST: Accidentes
- Contratación: temporal
- Tercerización: Núcleo del negocio
- Sindicatos
- SUNAT



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

# **DESVINCULACIONES Y DESPIDO DISCIPLINARIO: NUEVOS CRITERIOS DEL PODER JUDICIAL**

---

---

## DESPIDO POR AFECTAR LA IMAGEN EMPRESARIAL

---

Las acciones de un trabajador en el **ámbito personal** (e.g fuera del centro de trabajo y/o horario laboral) que impactan en la relación laboral pueden ser consideradas faltas graves que justifiquen el despido.

- i. Afectación de la imagen empresarial.
- ii. Afectación de los Intereses del empleador.
- iii. Afectación de la relación de confianza.



**Determinados puestos de trabajo requieren que el perfil del trabajador no colisione con la función que ocupa.**

**Casación Laboral 23624-2021-Lima**

## DESPIDO POR FALTAR EL RESPETO AL PERSONAL DE DIRECCIÓN

**1.** La Corte concluyó que el uso de un término soez en redes sociales por parte de un trabajador sindicalizado forma parte del derecho a la libertad de expresión.

Casación Laboral 4737-2020- Lima



**2.** La ruptura del principio de subordinación (faltar el respeto, levantar la voz) se considera un incumplimiento laboral que justifica el despido.

Esto también aplica a **trabajadores sindicalizados.**

Casación Laboral 25314-2022-La Libertad



## DESPIDO POR UTILIZAR EL CELULAR MIENTRAS OPERABA LA MAQUINARIA



La Corte Suprema valida el despido disciplinario de un trabajador que utilizó su celular cuando este realizaba labores de riesgo.

El trabajador tenía sanciones previas por incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Casación Laboral 21412-2022-Lima Este**

---

## NO PROCEDE REPOSICIÓN SI EL TRABAJADOR NO DEVOLVIÓ LA IDA

---



Si el trabajador despedido no devuelve la IDA depositada por su empleador, no corresponde amparar la pretensión de reposición. Caso contrario, el trabajador estaría percibiendo un doble beneficio por el despido arbitrario (reposición más IDA).

## ¿EL ERROR DEL EMPLEADOR GENERA DERECHO?

**1.** La Corte Suprema concluyó que el error del empleador en el cálculo del beneficio social (utilidades) fue de su exclusiva responsabilidad y que no existe norma que obligue al trabajador a devolver el beneficio percibido (de buena fe).

**Casación 35154-2022-Lima**



**2.** El error del empleador al depositar un monto que no le corresponde al trabajador no exime al trabajador de su obligación de devolver el pago indebido.

**Sentencia de primera instancia  
Expediente 816-2024**

## ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS SOBRE EL RETIRO DE CONFIANZA DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN

Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la IDA en caso su empleador les retire la confianza.

**VII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral**



El cese por retiro de dicha confianza no conlleva la obligación del pago de ninguna indemnización siempre que la causa que determine **dicha extinción se sustente exclusivamente en el retiro de confianza.**

**Sentencia de vista (2024)  
Exp. 20412-2018**

El **voto dirimente** considera que el VII Pleno Jurisdiccional contraviene la Constitución y debe ser materia de apartamiento.

**Casación N° 11991-2021-Loreto**

## RECOMENDACIONES

### Recomendaciones:

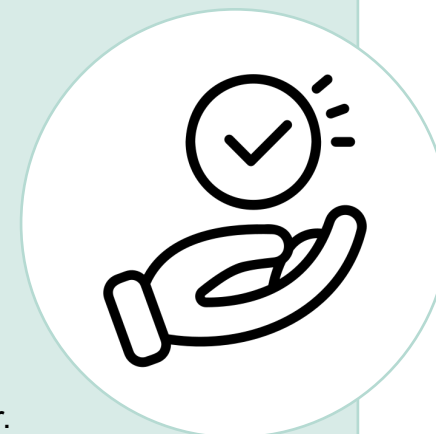
(1) Código de Ética y Reglamento Interno de trabajo.

(2) Política de conflictos de intereses:

- (1) Evitar los conflictos de interés.
- (2) Reportar a los jefes o a la gerencia.
- (3) Completar y actualizar la declaración jurada de intereses.
- (4) No declarar conflictos de interés puede configurar como una falta.

(3) Capacitar a los jefes y puestos de dirección/confianza.

(4) Informar al trabajador “el error no genera derecho”. Obligación de devolver.





**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

## **HERRAMIENTAS FRENTE A LAS INSPECCIONES LABORALES**

---

## EL PLAZO PARA CUMPLIR CON LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO DEBEN SER RAZONABLE

El plazo otorgado por el inspector de trabajo para cumplir con la medida de requerimiento **debe ser razonable**.

Por ejemplo, la medida de requerimiento de un inspector de actualizar el IPERC de un grupo de trabajadores en 5 días hábiles es irrazonable.

Resolución 377-2022-SUNAFIL/TFL-  
Primera Sala



No cumplir con la medida de requerimiento es una infracción muy grave



Desde S/. 14,070.50 hasta S/ 281,035.50

## LA SOLICITUD DE AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO DEBE SER MOTIVADA

Frente a los requerimientos de información del inspector de trabajo, el empleador puede presentar solicitudes de ampliación del plazo otorgado.

Las solicitudes deben indicar y acreditar:

- (i) Los hechos que impiden cumplir con la entrega de la información en el plazo otorgado.
- (ii) Por qué el objeto del requerimiento reviste de complejidad especial.
- (iii) Demostrar que la cantidad de información, su antigüedad u otro criterio análogo motiva la ampliación.
- (iv) Tiempo estimado de entrega de la información y faltante.

Las solicitudes **deben presentarse de forma inmediata** a la notificación del requerimiento.

**Resolución N°023-2024-SUNAFIL/TFL.**  
**Precedente vinculante**



No cumplir con la entrega de la información puede ser considerada como una infracción muy grave



Desde S/. 14,070.50 hasta S/ 281,035.50

## PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN FUERA DEL PLAZO OTORGADO EN EL REQUERIMIENTO DEBE SER VALORADA

1. Cuando el empleador inspeccionado se niega a proporcionar la información requerida es una **falta muy grave**.

2. Cuando el empleador entrega **tardíamente** la información requerida, luego de vencido el plazo otorgado es una **falta grave**.



Resolución N°1-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



No cumplir con la entrega de la información puede ser considerada como una **infracción muy grave**



Desde S/. 14,070.50 hasta S/ 281,035.50



Entregar tardíamente la información puede ser considerada como una **infracción grave**



Desde S/. 8,399.50 hasta S/139,742.00

---

## LA SUBSANACIÓN VOLUNTARIA EXONERA EL EMPLEADOR DE SANCIONES A LA LABOR INSPECTIVA

---



Si el empleador subsana la infracción laboral **antes de la notificación del acta de imputación de cargos** puede ser exonerado de las multas por infracciones a la labor inspectiva (e.g no cumplir con la medida de requerimiento).

**Resolución N°019-2024-SUNAFIL/TFL**

**Precedente vinculante**

---

## PRESENTACIÓN DE LOS DESCARGOS FUERA DE PLAZO DEBEN SER REVISADOS POR LA AUTORIDAD

---

Los descargos del empleador presentados de forma extemporánea en un procedimiento administrativo sancionador deben ser valorados a fin de no vulnerar el derecho de defensa del administrado.

Los organismos resolutivos en materia sociolaboral no poseen la potestad de denegar los escritos de defensa en la condición de “extemporáneos”.



---

## ACUMULACIÓN DE INSPECCIONES

---

La acumulación de las inspecciones y/o procedimientos administrativos sancionadores procede cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- (i) Identidad del empleador fiscalizado.
- (ii) Conexidad de hechos (e.g misma norma infringida, conexidad temporal).
- (iii) Conexidad de afectados,
- (iv) Misma unidad del órgano competente (e.g. misma intendencia regional).

**Resolución N° 15-2024-SUNAFIL/TFL**

**Precedente vinculante**

---

## RECOMENDACIONES

---

### Recomendaciones:

- (1) Protocolos de atención a los inspectores de trabajo.
- (2) Check list de documentación laboral.
- (3) Presentar solicitudes de ampliación para entregar información (de forma inmediata)
- (4) Capacitación al personal que atiende a los inspectores de trabajo.
- (5) Incremento de comparecencias presenciales
  - a. Solicitar comparecencias virtuales
  - b. Acompañamiento legal durante las comparecencias





**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

**TELETRABAJO** 

---

---

**TELETRABAJO**

---



La entidad está obligada a sustentar su decisión en caso de denegar, de forma total o parcial, la solicitud del trabajador para realizar teletrabajo.

**Resolución N° 6896-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala**

## ¿QUÉ HACER FRENTE A UNA SOLICITUD DE TELETRABAJO?



Debe evaluar la solicitud y otorgar una **respuesta sustentada al trabajador en el plazo de 10 días hábiles**. En caso de **denegatoria, el empleador debe sustentar las razones**.



Transcurrido el plazo sin respuesta a la solicitud del trabajador supone la **aprobación de la solicitud**.



El empleador debe **identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas** a los que el teletrabajador esta expuesto o puede acordar con el trabajador la implementación del mecanismo de autoevaluación.

## CONTINGENCIAS LABORALES

**Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva** es una infracción muy grave

**No sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador** es una infracción muy grave



Desde S/. 8,399.50 hasta S/ 139,742.00

La denegatoria sin sustento puede generar que el trabajador inicie el procedimiento de cese de acto de hostilidad.



**Payet  
Rey  
Cauvi  
Pérez**

# HOSTIGAMIENTO ■ SEXUAL LABORAL

---

## LOS CANALES DE ATENCIÓN MÉDICA, FÍSICA Y MENTAL



El órgano que recibe la queja o denuncia debe poner a disposición de la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica, con los que cuente para el cuidado de su salud integral.

Colocar a disposición del denunciante los canales de atención no se cumple únicamente con “derivarlo” al centro de atención, sino en que la asistencia se concrete.



La renuncia a los servicios puestos a disposición debe acreditarse con **su firma y huella** en el acta de lectura de derechos del denunciante.



No otorgar a la persona hostigada los canales de atención médica, física y mental o psicológica es considerada una **infracción insubsanable**.

**Resolución N° 8-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**  
**Resolución N° 30-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**No derivar a la víctima a los canales de servicios públicos o privados es una infracción muy grave**



Desde S/. 8,399.50 hasta S/ 139,742.00

---

## EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DEBE RESPETAR EL DEBIDO PROCEDIMIENTO DE AMBAS PARTES

---



No otorgar al trabajador denunciado **un plazo específico** para que este realice sus descargos a la denuncia vulnera el debido procedimiento de investigación para ambas partes.



No trasladar el Informe del Comité a las partes para sus alegatos denuncia vulnera el debido procedimiento de investigación para ambas partes.

**Resolución N°030-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

No cumplir con el debido procedimiento de investigación es una infracción muy grave



Desde S/. 8,399.50 hasta S/ 139,742.00

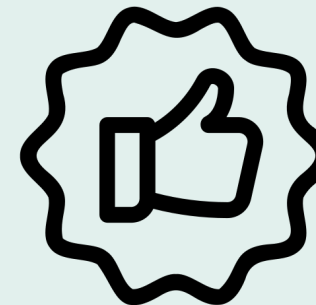
---

## RECOMENDACIONES

---

**Recomendaciones:**

- **Activar de oficio** el Comité/Delegado, incluso si el denunciante se desiste
- Ante la duda, activar de oficio el Comité/Delegado.
- **Medidas disciplinarias** por afectar el clima laboral y el orden.
- Las denuncias con información falsa podrían ser sancionadas disciplinariamente.



---

## ÚLTIMAS BARRERAS BUROCRÁTICAS ILEGALES

---

Fecha	Resolución	Barrera burocrática ilegal
6.01.25	Resolución 011-2025/SEL-INDECOPI	El plazo de los 30 días hábiles para presentar el certificado médico en EsSalud.
22.12.24	Resolución 625-2024/SEL-INDECOPI	El plazo establecido por el MTPE para rectificar las planillas electrónicas respecto del aporte a EsSalud, de cara al otorgamiento de prestaciones asistenciales y económicas.

## RECORDATORIO

Todo empleador deberá registrarse en la casilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el siguiente enlace:



Para registrar los trámites y recibir las notificaciones y comunicaciones oficiales



**Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados**

**[prcp.com.pe](http://prcp.com.pe)**

**T: 511 612 3202**

**Av. Víctor Andrés Belaúnde 147  
Edificio Real 3, Piso 12  
San Isidro, L 27, Lima - Perú**

