

NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Actualidad, normativa y
jurisprudencia de interés



■ Mayo, 2025



NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Este Newsletter resume las principales novedades jurídicas publicadas durante los meses de marzo y abril de 2025. El documento se divide en las siguientes secciones:

- Actualidad legislativa
- Pronunciamientos relevantes
- Proyectos normativos



I. Actualidad legislativa

1.1 Decreto Supremo No. 042-2025-PCM: Se declaran días no laborables para el sector público

El 2 de abril de 2025, se publicó el Decreto Supremo No. 042-2025-PCM, mediante el cual se declaran días no laborables compensables para los trabajadores del sector público durante el año 2025 y enero de 2026.

Los días no laborables establecidos son los siguientes:

- Viernes 2 de mayo de 2025
- Viernes 26 de diciembre de 2025
- Viernes 2 de enero de 2026

Sobre su compensación, las horas no trabajadas durante estos días deberán ser recuperadas en los 10 días hábiles posteriores o en el momento que determine cada entidad pública.

El sector privado puede acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo. Los empleadores y trabajadores pueden acordar la forma de compensar las horas dejadas de trabajar. En caso no se llegue a un acuerdo, decide el empleador.

1.2 Resolución Ministerial No. 53-2025-TR: Se actualizan los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo

El 8 de abril de 2025, se publicó la Resolución Ministerial No. 53-2025-TR. Dicha resolución aprobó la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo durante el año 2025.

Estos anexos establecen los valores referenciales correspondientes al costo de servicios de internet y consumo eléctrico que los empleadores deberían compensar al personal que realiza teletrabajo, salvo que se haya acordado previamente que dichos costos sean asumidos por el trabajador.

II. Pronunciamientos relevantes

2.1 Resolución de Sala Plena No. 001-2025-SUNAFIL/TFL: La afectación al derecho de huelga gatilla una infracción muy grave

El 9 de marzo de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral publicó un precedente de observancia obligatoria respecto de la tipificación de prácticas antisindicales que afectan el derecho a la huelga.





En el procedimiento administrativo se sancionó al empleador por las siguientes acciones: i) imponer como medida disciplinaria la suspensión sin goce de haber a 375 trabajadores huelguistas; y, (ii) colocar comunicados y/o carteles advirtiendo la imposición de estas medidas por la continuación de la huelga. El empleador decidió tomar dichas medidas luego de que la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró la improcedencia de la huelga en primera instancia, a pesar de que aún no existía una resolución consentida que declare su ilegalidad.

El Tribunal de Fiscalización concluyó que las conductas realizadas por el empleador no calificaban como una infracción que afectara la libertad sindical, sino el derecho de huelga. En este supuesto, la multa se calcula en función a la totalidad de trabajadores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva, oscilando entre 5.25 UIT (S/ 28,087.50) hasta 52.53 UIT (S/ 281,035.50), más una sobretasa del 50%, por cada infracción que determine SUNAFIL.

2.2 Resolución de Sala Plena No. 002-2025-SUNAFIL/TFL: Responsabilidad de empresa principal ante un accidente de trabajo

El 23 de marzo de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral publicó un precedente de observancia obligatoria sobre la responsabilidad de la empresa principal ante accidentes de trabajo.

Para determinar la responsabilidad de la empresa principal o de la empresa subcontratista en caso de un accidente de trabajo, se debe identificar el contexto y el modo en que se desarrolló la relación entre éstas, en base a los siguientes supuestos:

➤ Subcontratación sin confluencia de trabajadores de la empresa principal:

En este supuesto, el destaque de trabajadores es íntegro y su actividad no confluye con los trabajadores directos de la empresa principal, por lo que la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo recae directamente en la empresa

contratista.

Sin embargo, la empresa principal podría ser responsable en caso exista nexo causal entre el accidente de trabajo y el incumplimiento del deber de coordinación y/o vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La cuantía de la multa se establece en función a los trabajadores afectados por el accidente mortal, la cual ascendería a 2.63 UIT (S/ 14,070.50) por cada infracción que determine SUNAFIL.

➤ Subcontratación con confluencia de trabajadores de la empresa principal:

En este supuesto los trabajadores de la contratista y principal comparten el mismo entorno de trabajo y ejecutan labores semejantes, por lo que la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo es compartida.

La responsabilidad de la empresa principal se originará en caso exista nexo causal entre el accidente de trabajo y el incumplimiento de la ley de seguridad y salud en el trabajo. La cuantía de la multa se establece en función del total de trabajadores en la planilla de la empresa principal, oscilando entre 2.63 UIT (S/ 14,070.50) hasta 52.53 UIT (S/ 281,035.50), más una sobretasa del 50%, por cada infracción que determine SUNAFIL.

III. Proyectos normativos

3.1. Principales medidas laborales del “Shock Desregulatorio”

El 31 de marzo de 2025, el Ministerio de Economía y Finanzas presentó más de 400 medidas que conforman el denominado “shock desregulatorio”, las cuales buscan impulsar la competitividad y productividad laboral, reducir costos administrativos y fortalecer la seguridad jurídica para la inversión.

Entre las propuestas, destacan las siguientes en el ámbito laboral:



➤ **Derogación del Decreto Supremo No. 001-2022-TR:** Se propone eliminar el decreto que introdujo cambios sustanciales en el Reglamento de la Ley de Tercerización, restringiendo los supuestos en los que podía aplicarse la tercerización, en concreto, prohíbe la tercerización de actividades consideradas parte del “núcleo del negocio”.

Aunque esta propuesta tendrá que ser evaluada por el Ministerio de Trabajo, cabe precisar que, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Indecopi, mediante Resolución No. 270-2023/CEB-Indecopi, determinó que estas prohibiciones constituían barreras burocráticas ilegales, permitiendo que las empresas continúen tercerizando todo tipo de actividades, incluidas las nucleares. Asimismo, a nivel judicial, aún esta pendiente una decisión de la Corte Suprema sobre este decreto.

➤ **Derogación del Decreto Supremo No. 014-2022-TR:** Se propone derogar el decreto que modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas. Entre los cambios más significativos, este decreto incluyó a trabajadores no dependientes en el ámbito de aplicación, se prohibió la extensión de beneficios del convenio colectivo y se dispuso que solo los sindicatos podrían acceder al arbitraje potestativo, entre otros.

➤ Dejar sin efecto la obligación de registrar los contratos a tiempo parcial.

➤ Impulsar los proyectos de ley que reducen cinco de los dieciséis feriados existentes.



3.2 . Resumen de los principales proyectos de Ley presentados entre marzo y abril

No. de proyecto de Ley	Fecha de presentación	Detalle	Estado
10661/2024-CR	31 de marzo de 2025	Se propone establecer la imprescriptibilidad de los derechos provenientes de las relaciones laborales. Actualmente, las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 años.	En la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
10612/2024-CR	25 de marzo de 2025	Se propone establecer como un derecho de las personas con discapacidad, madres y padres solteros que tenga a su cargo un hijo con discapacidad, la modalidad de teletrabajo. En esos casos, el empleador no podría denegar la solicitud.	En la Comisión de Trabajo y Seguridad Social
Proyectos de Ley sobre el retiro de la CTS	Desde enero hasta abril de 2025	Se proponen los siguientes cambios: (i) los trabajadores podrán realizar retiros parciales de hasta el 50% de sus depósitos, (ii) en caso de ser diagnosticados con una enfermedad terminal o cáncer, podrán retirar hasta el 100% en cualquier momento, y (iii) de manera excepcional, los trabajadores podrán retirar hasta el 100% de sus depósitos hasta el 31 de diciembre de 2026.	El 29 de abril de 2025 se aprobó la autógrafa de esta ley y fue enviada al Poder Ejecutivo. El 22 de mayo vence el plazo para su promulgación u observación.



CONTACTOS



Iván Blume

Socio

ivan.blume@cuatrecasas.com

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2025 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

