



VARGAS, BERNAL & CELI  
ASESORES LEGALES

## BOLETÍN MENSUAL – ABRIL 2025

*Elaborado por:*

**Isaac Chero Flores**

*Asistente Legal – Vargas, Bernal & Celi Asesores Legales*

### 1. NORMATIVA RELEVANTE

NORMA	NOMBRE	MATERIA
<b>Resolución Ministerial N° 053-2025-TR</b>	Aprueban actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por D.S. N° 002-2023-TR	Laboral
<b>Resolución Ministerial N° 057-2025-TR</b>	Registro de Trabajadores en la Informalidad Laboral	Laboral



## 2. PRONUNCIAMIENTOS JURISPRUDENCIALES

Casación	Tema	Sumilla	Comentario
N° 9382 – 2022 DEL SANTA	Reposición laboral	La protección que el fuero sindical otorga a ciertos trabajadores no constituye una garantía de inmunidad frente al despido, por lo que resulta perfectamente posible que un trabajador amparado por fuero sindical pueda ser despedido si se presenta una causa justa para ello, y siempre que la misma sea debidamente demostrada.	El demandante es secretario general del sindicato de trabajadores. El realizó comentarios desatinados en señal abierta. Alegó que ejercía dichas palabras en condición de secretario, sin embargo, el fuero sindical no da permiso para actuar contra la ley, protege a los representantes de los trabajadores para que puedan ejercer correctamente su derecho.
N° 7582 – 2022 LIMA	Reposición laboral	El despido sufrido por la parte actora fue represalia del proceso judicial de amparo seguido en contra de la empresa demandada, y al encontrarse la demandante dentro del plazo de protección de 3 meses, se ha configurado un despido nulo por causal establecida en la ley.	El demandante fue repuesto y en dos meses fue despedido por supuestas faltas graves, sin embargo, dichas faltas ya eran de conocimiento del empleador y fueron antes del proceso de amparo que terminó con la reposición laboral, por lo que se acredita el nexo causal para el despido nulo por causa ilícita, pues, el empleador despidió verdaderamente al trabajador a raíz de que ganó el proceso de amparo.
N° 3131 – 2022 LA LIBERTAD	Reconocimiento del vínculo laboral	La incertidumbre de la probanza total de la realización de horas extras, domingos y feriados por el demandante, conduce al colegiado que, a fin de alcanzar una equidad entre las partes, existe una	El empleador no cumplió con mantener los registros de asistencia del trabajador que laboraba como chofer, lo cual no permite que se averigüe con certeza las horas extras. El juez en la aplicación de



		obligación expresa por ley, que el empleador conserve los registros de asistencia hasta por 5 años después de generados, situación que ha incumplido la empresa demandada.	un criterio de equidad considera el aproximado de horas que se pueden probar en los 5 años que tiene el empleador la obligación de guardar los registros.
N° 25400 – 2023 LIMA	Impugnación de laudo arbitral	La impugnación de laudos arbitrales debe sustentarse en el cuestionamiento ante la falta de motivación u otra causal denunciada en su escrito de apelación; caso contrario, si la parte que impugna solo se limita a cuestionar el criterio esbozado por la Sala Superior y pretende un pronunciamiento del fondo de la controversia, ello se encuentra prohibido conforme a lo establecido en el numeral 2) del artículo 62 del Decreto Legislativo N.° 1071, lo que conlleva a que la Sala Suprema declara infundada la apelación presentada.	En efecto, revisada la demanda se verifica que la parte demandante argumenta la nulidad del laudo arbitral, basándose en el artículo 65 del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, alegando que el tribunal no consideró su propuesta, sino acogió la propuesta de la empresa, sin tomar de manera correcta la atenuación de los montos, tal como habría sido explicada en el voto en discordia de uno de los árbitros. En esa línea, se verifica que el argumento de nulidad del laudo arbitral se fundamenta principalmente en el voto minoritario en discordia del árbitro propuesto por la parte demandante, más que en argumentar la causal que invoca; por lo que, la intención de la parte demandante es cuestionar el contenido y lo resuelto por el Laudo Arbitral, así como el criterio de los árbitros que decidieron en mayoría, por no estar de acuerdo con la decisión.



### 3. SUNAFIL

RESOLUCIÓN	COMENTARIO	MULTA
00334-2025-SUNAFIL/TFL	El recurso de revisión se declaró FUNDADO, que versa sobre seguridad y salud en el trabajo, infracción grave, por no cumplir con las obligaciones relacionadas a la vigilancia y supervisión a favor del trabajador afectado. No se acredita el nexo causal entre la impugnante y el trabajador, el acta de infracción no establece suficientemente cuales fueron las acciones que dejó de hacer la impugnante que supuestamente devinieron en un incumplimiento del deber de vigilancia o qué acciones habría tenido que implementar la impugnante para evitar el accidente de trabajo. El acta solo presume, no demuestra presume la falta de vigilancia por el incumplimiento de su contratista.	S/. 11,308,00
00335-2025-SUNAFIL/TFL	El recurso de revisión se declaró INFUNDADO, que versa sobre relacionales laborales, seguridad social y labor inspectiva, infracciones muy graves: por no registrar a los trabajadores en planilla, por no registrar en el régimen de seguridad social en salud, en pensiones y por no cumplir con la medida respectiva. En primer lugar, sí se acredita el vínculo laboral de los trabajadores denunciados, en segundo lugar, el empleador no registró a los trabajadores.	S/. 35,420,00
00338-2025-SUNAFIL/TFL	El recurso de revisión se declaró FUNDADO, que versa sobre relaciones laborales, una infracción muy grave debido a una diferencia injustificada en la programación de un trabajo presencial, con los trabajadores que no tienen un proceso judicial y que si realizan trabajo presencial. El trabajador denunciante alega que se tenía un trato discriminatorio, pues, fue repuesto judicialmente, y sostenía que no lo dejaban realizar trabajos presenciales por lo que no percibía horas extras como los demás trabajadores. Se fundamenta en que no todo trato desigual es discriminatorio, se advierte que no toda distinción irrazonable entre el personal de una compañía constituye un acto de discriminación, ya que estos están orientados a ir contra los derechos fundamentales, lo cuál no se vulnera en el caso concreto.	S/. 346,698,00



VARGAS. BERNAL & CELI  
ASESORES LEGALES

00345-2025-SUNAFIL/TFL	El recurso de revisión se declaró FUNDADO EN PARTE, que versa sobre relaciones laborales, una infracción muy grave, debido a no acreditar con registro de control de asistencia conforme a ley. La sala anterior vulneró el principio de motivación al no acreditar si dicho trabajador era considera de confianza, pues, la naturaleza de estos trabajadores tiene un efecto distinto a la hora del registro de control de asistencia, situación por la cual se declara nula en este extremo.	S/. 11,572,00
------------------------	--	---------------