

# BOLETÍN LABORAL

— Agosto 2025

## Contenido:

- Legislación laboral
- Jurisprudencia
- Opinión y análisis
- Proyecto de Ley

## **GRUPO DE TRABAJO- SOBRE SITUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL RESOLUCIÓN MINISTERIAL 122-2025-TR (08/08/2025)**

Crea el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal denominado Mesa de Trabajo sobre la situación del trabajo social ante la implementación del Decreto Supremo 005-2025-TR, que derogó el Decreto Supremo 009-65, norma que obligaba a las empresas de la actividad privada a incorporar en el servicio de relaciones industriales, una asistente social diplomada, encargada de efectuar las labores propias de su especialidad, con sujeción a las disposiciones de la materia o instrucciones de su principal. El grupo de trabajo estará conformado por representantes del Despacho Viceministerial de Trabajo (Presidente) así como de la Dirección General de Trabajo; Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; SUNAFIL; de la facultad de Trabajo Social de las universidades privadas; de la facultad de Trabajo Social de las universidades públicas; del Colegio de Trabajadores Sociales del Perú (CTSP); y de la Asociación de Asistentes Sociales en Empresas (ASEM); y tendrá por objeto proponer medidas y acciones concretas para abordar y articular los planteamientos de los representantes de los Trabajadores Sociales, ante la implementación del Decreto Supremo 005-2025-TR.

## **PROYECTO NORMATIVO- REGLAMENTO DE LEY DE CTS RESOLUCIÓN MINISTERIAL 126-2025-TR (21/08/2025)**

Dispone la publicación del proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por DS 004-97-TR, por el plazo de 15 días calendario, a efectos de recibir los comentarios, aportes y/u opiniones de las entidades públicas o privadas, los empleadores y trabajadores, o sus respectivas organizaciones, y la ciudadanía en general.

## **RESOLUCIÓN Nº 008-2025-SUNAFIL/TFL- PAGO DE VACACIONES TRUNCAS.**

Cuando la conducta infractora se relaciona exclusivamente con el incumplimiento del pago de vacaciones trucas, no corresponde aplicar el tipo infractor previsto en el artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspecciones de Trabajo, ya que ello vulneraría el principio de tipicidad. La infracción se configura cuando el trabajador, sin haber cumplido el año completo de servicios y por tanto sin haber adquirido el derecho al descanso vacacional, no recibe el pago íntegro y oportuno de las vacaciones trucas al momento del cese, lo cual constituye una infracción grave conforme al numeral 24.4 del artículo 24 del referido reglamento.

## QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL

Según el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las faltas graves a nivel laboral son aquellas acciones u omisiones del trabajador que afectan gravemente la relación laboral o el ambiente de trabajo. El artículo 25.º del mencionado decreto contiene un listado de las acciones u omisiones que pueden ser sancionadas con el despido. Entre estas tenemos el denominado incumplimiento de las obligaciones de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Al respecto, debemos considerar que la Sentencia de Casación Laboral N.º 6503-2016-Junín, estableció que “las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen”.

La mencionada sentencia dispone que el despido “requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales sino, que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que, lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo lo último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador, dando lugar a que se le sancione”.

Cabe señalar que, si bien existen posiciones que consideran que la gravedad de las faltas debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral, es recomendable tomar en cuenta lo mencionado por los doctores Quispe Chávez y Mesinas Montero, quienes, en su libro “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”, señalan que en “algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo, si configura gravedad”.

Finalmente, le recomendamos que considere lo señalado, a efectos de evaluar de manera integral la configuración de esta falta grave, y así evitar estar frente a un despido pasible de ser sancionado mediante reposición o indemnización, según corresponda.

**Gerente Legal**  
Alvaro Gálvez Calderón

**Jefe del Departamento Legal**  
Jorge Silva Zumarán

**Asesor Legal**  
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

**Asesor Legal**  
Juan Tompson Carrillo

**Asistente Administrativa**  
Aracelli Jara Llamosas

WhatsApp (+51) 955 172 611

Email [ajara@camaralima.org.pe](mailto:ajara@camaralima.org.pe)