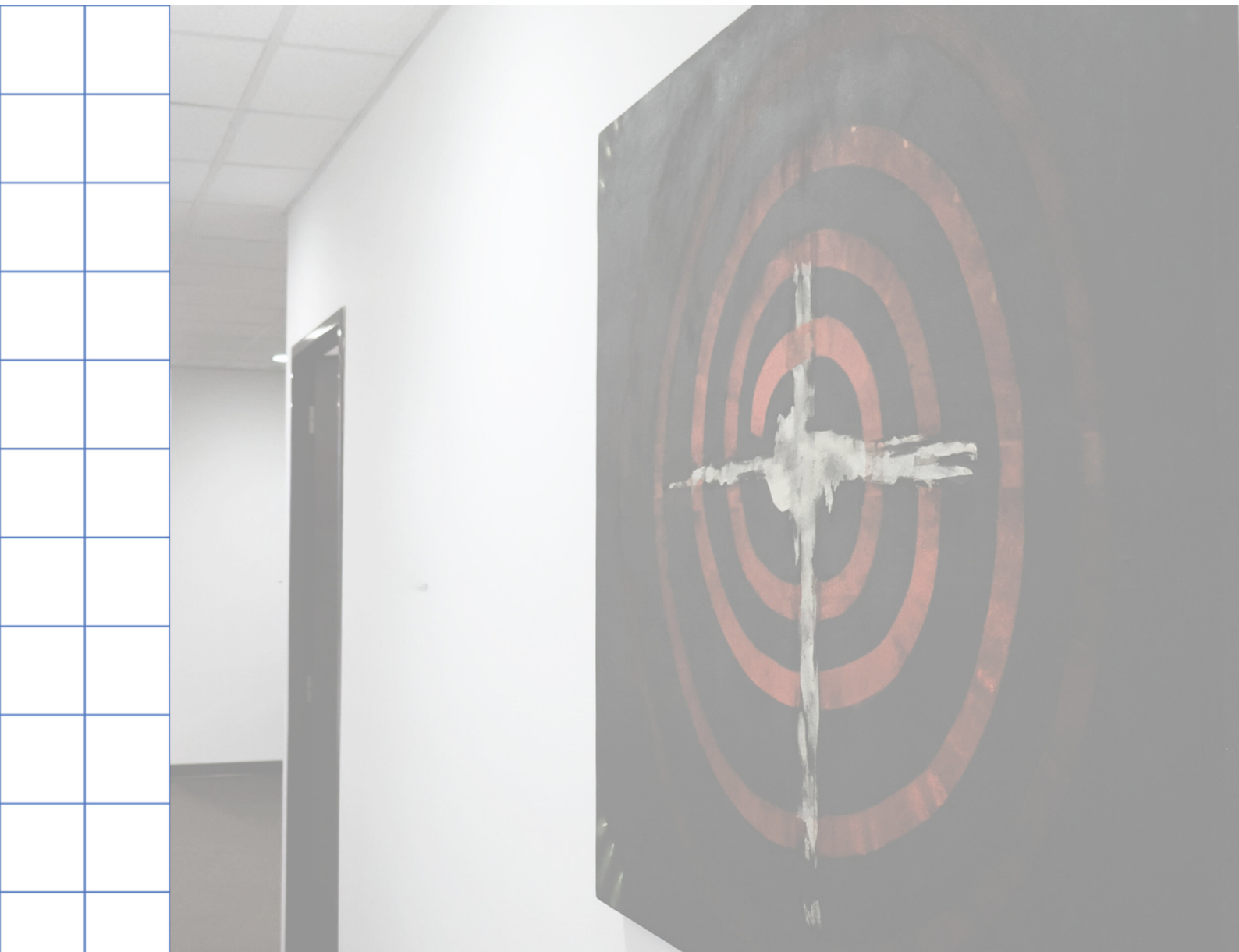


AGO 26

LABOUR LAW

Review



Índice

Noticias relevantes

Ante alerta de El Niño Costero: SUNAFIL recomienda a empleadores fortalecer las medidas de seguridad y salud en el trabajo _____	3
SUNAFIL emite lineamientos para no incurrir en desnaturalización de convenios de modalidades formativas laborales _____	3
SUNAFIL: El derecho al permiso de lactancia materna es de una hora diaria hasta que el menor cumpla un año de edad _____	4
SUNAFIL envía más de 13 mil cartas inductivas a empresas para fortalecer la gestión de preparación y respuesta ante emergencias _____	4
Propuestas legislativas presentadas durante el mes de julio de 2026 _____	6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La Corte Suprema fija nueva doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria sobre la conservación de documentos de antigüedad mayor a 5 años _____ 7

La Corte Suprema precisa que la demora en la notificación del acta de infracción no invalida el procedimiento sancionador ni la labor inspectiva _____ 8

Corte Suprema: La existencia de un cargo de confianza no permite desconocer la protección reforzada que el ordenamiento constitucional reconoce a la maternidad _____ 8

La Corte Suprema confirmó la nulidad de la disposición normativa que delimitaba los criterios para determinar la existencia de motivos económicos como causa objetiva del cese colectivo de contratos de trabajo _____ 9

El otorgamiento de beneficios económicos convencionales a trabajadores agrupados sin conformar un sindicato no constituye un acto antisindical _____ 9

NOTICIAS RELEVANTES***Ante alerta de El Niño Costero: SUNAFIL recomienda a empleadores fortalecer las medidas de seguridad y salud en el trabajo***

El 5 de agosto de 2026, con ocasión de la alerta del fenómeno de El Niño Costero, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió una nota de prensa donde recomienda a los empleadores adoptar acciones de prevención y preparación en sus centros laborales, considerando las características de sus actividades, instalaciones y puestos de trabajo. Entre las principales medidas a considerar destacó las siguientes:

Medidas	Acción recomendada
Revisión de la matriz IPERC	Evaluar para cada puesto de trabajo cómo las lluvias, inundaciones, desbordes, estrés térmico y cortes de energía pueden generar o intensificar peligros. Se debe considerar las funciones y tareas vinculadas al puesto, así como actividades rutinarias, no rutinarias y emergencias.
Inspección e intervención de infraestructura	Realizar inspecciones internas de Seguridad y Salud en el Trabajo para verificar las condiciones de trabajo (revisar techos, canaletas, drenajes, instalaciones eléctricas, entre otras), adoptando acciones de limpieza, mantenimiento, reparación o restricción.
Acondicionamiento y protección eléctrica	Verificar las condiciones de seguridad de las instalaciones eléctricas ante el riesgo de ingreso de agua o humedad, aislando el área para su revisión y reparación por parte del personal autorizado, cuando corresponda.
Medidas frente al incremento de temperatura	Disponer de puntos de hidratación, acondicionar zonas de sombra, pausas de recuperación o adecuar horarios de trabajo, según el nivel de exposición identificado, a fin de enfrentar la exposición al calor.
Aseguramiento de materiales y sustancias químicas	Verificar que los materiales, sustancias químicas u otros insumos susceptibles de ser afectados por agua permanezcan almacenados en condiciones seguras, evitando desplazamientos, derrames o contacto con sustancias incompatibles.
Capacitación y preparación del personal	Informar y capacitar a los trabajadores sobre los peligros identificados, las medidas preventivas, los procedimientos de comunicación y evacuación, rutas seguras y actuación ante emergencia, implementando mecanismos de respuesta adecuados.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

SUNAFIL emite lineamientos para no incurrir en desnaturalización de convenios de modalidades formativas laborales

El 11 de agosto de 2026, con ocasión del Día Internacional de la Juventud, la SUNAFIL emitió una nota de prensa en la que destaca la importancia de formar al personal que ingresa mediante una modalidad formativa, que comprende las prácticas pre y profesionales. En ese sentido, brindó las siguientes recomendaciones para desarrollar de manera óptima una modalidad formativa:

- (i) Las actividades asignadas deben corresponder a los estudios técnicos o profesionales establecidos en el convenio, evitando la ausencia de capacitación específica o la asignación de tareas ajenas a los estudios.

- (ii) Los practicantes no pueden exceder la jornada máxima legal ni realizar horas extraordinarias (6 horas diarias o 30 horas semanales para prácticas preprofesionales, 8 horas diarias o 48 horas semanales para prácticas profesionales).
- (iii) El convenio debe suscribirse antes del inicio de actividades, no pudiendo continuar la prestación de tareas tras su vencimiento o superado el plazo máximo legal.

Finalmente, la SUNAFIL recordó las principales obligaciones que las empresas deben garantizar: subvención económica no menor a la Remuneración Mínima Vital, descanso semanal obligatorio, descanso en días feriados, 15 días de descanso subvencionado por cada 12 meses continuos de convenio, media subvención adicional por cada 6 meses continuos de formación, y cobertura de salud (EsSalud o seguro privado con cobertura equivalente).

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

SUNAFIL: El derecho al permiso de lactancia materna es de una hora diaria hasta que el menor cumpla un año de edad

El 27 de agosto de 2026, mediante una nota de prensa publicada con ocasión de la Semana Nacional de la Lactancia, la SUNAFIL recordó que las madres trabajadoras tienen derecho a contar con un permiso de una hora de lactancia materna hasta que el menor cumpla un año de edad, así como al uso de lactarios institucionales en los centros de trabajo cuando corresponda su implementación.

Al respecto, la entidad destacó que la hora de lactancia es reconocida como tiempo efectivamente laborado para todos los efectos legales y remunerativos, y puede ser fraccionada en 2 tiempos iguales dentro de la jornada de trabajo diaria. Asimismo, recordó que los empleadores que cuenten con 20 o más trabajadoras en edad fértil (entre los 15 y 49 años de edad) deben implementar un lactario, el cual permite conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres, e impacta positivamente en la productividad empresarial, al reducir el ausentismo, incrementar la integración y el compromiso.

Finalmente, la SUNAFIL informó que, desde 2024 hasta lo que va del 2026, ha desarrollado 845 acciones preventivas que concluyeron en 692 inspecciones vinculadas a los derechos de la madre trabajadora, reafirmando su compromiso con su función de verificar el cumplimiento oportuno de estas obligaciones por parte de los empleadores.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

SUNAFIL envía más de 13 mil cartas inductivas a empresas para fortalecer la gestión de preparación y respuesta ante emergencias

El 28 de agosto de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL comunicó el envío de un total de 13,809 cartas inductivas dirigidas a igual número de empresas, con el propósito de verificar el cumplimiento normativo en materia de planes de contingencia, conformación de brigadas y ejecución de simulacros ante posibles emergencias.

Al respecto, la entidad precisó que estas comunicaciones fueron dirigidas a las empresas con 15 o más trabajadores que no han registrado notificaciones sobre esta materia desde el 2025. Tras su recepción, los empleadores disponen de un plazo de 20 días hábiles desde el día siguiente del acuse de recibo para remitir su plan de preparación y respuesta ante emergencias vigente, el acta o registro que garantice la conformación de la brigada de emergencias, así como el registro de capacitaciones y simulacros sobre respuesta ante emergencias realizado con la participación de los trabajadores.

Finalmente, la SUNAFIL recordó que estas acciones tienen una finalidad estrictamente preventiva y de persuasión al cumplimiento voluntario; no obstante, la omisión de respuesta o la falta de implementación de la documentación exigida podrá facultar a la autoridad a generar órdenes de inspección e iniciar procedimientos administrativos sancionadores.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el [LINK](#).

PROPUESTAS LEGISLATIVAS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de agosto de 2026, se han presentado las siguientes propuestas legislativas:

Autor	No. de Propuesta	Fecha de presentación	Propuesta
Renovación Popular	00031-2026-2031-CD	13/08/2026	Propuesta legislativa que modifica los artículos 1, 2 y 3 de la Ley No. 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad grave o terminal o sufran accidente grave, para ampliar la cobertura de la licencia a toda atención de salud del familiar directo
Fuerza Popular	00066-2026-2031-CD	20/08/2026	Propuesta legislativa que promueve el derecho del recién nacido a la asistencia paterna

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA***La Corte Suprema fija nueva doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria sobre la conservación de documentos de antigüedad mayor a 5 años***

El 5 de agosto de 2026, mediante la reciente Casación Laboral No. 3579-2025 La Libertad, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) fijó una nueva doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria sobre el plazo máximo de conservación de documentos laborales.

En este caso, un extrabajador de una empresa agroindustrial demandó el pago de horas extras, domingos, feriados y su incidencia en los beneficios sociales, sobre un periodo comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 1 de enero del 2017. Al respecto, la demandada se opuso a la presentación de los registros de control de asistencia debido a su antigüedad, por lo cual, la Sala Superior aplicó la presunción laboral que le faculta extraer conclusiones en contra de la empresa empleadora por su falta de colaboración en la presentación de dichas pruebas. En tal virtud, declaró fundada la demanda en los extremos respecto de los cuales no se presentaron los registros exigidos, decisión que fue cuestionada por la compañía mediante un recurso de casación.

Frente a este escenario, la Sala Suprema fijó como doctrina jurisprudencial las siguientes reglas:

Plazo máximo de conservación	Los empleadores solo están obligados a conservar libros, constancias de pago, boletas y registros laborales de todo tipo, incluidos los relativos al control de asistencia, por un plazo máximo de 5 años contados desde su emisión.
Carga de la prueba	La carga probatoria de los derechos reclamados cuya antigüedad exceda el límite de 5 años es responsabilidad de la parte que los alega.
Límite de reconocimiento judicial	En caso de que el demandante no cuente con los documentos de sustento, el Juez únicamente podrá reconocer los derechos reclamados por un periodo de hasta 5 años anteriores a la fecha de cese.
Prohibición de exigencias mayores	No resulta jurídicamente posible exigir a los empleadores la conservación de dichos registros por un periodo mayor a 5 años, pues ello vulneraría el derecho a la libertad, según el cual, nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe.

En el caso concreto, la 2° SDCyST advirtió que, al haberse producido el cese el 1 de febrero de 2017, correspondía reconocer el pago de los conceptos demandados únicamente por el periodo de 5 años anteriores a la fecha del cese del trabajador (entre el 1 de febrero de 2012 y el 1 de febrero de 2017), y no por la totalidad del tiempo invocado en la demanda. Por ello, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa.

Cabe precisar que este criterio se contrapone a la doctrina jurisprudencial fijada previamente por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) en la Casación No. 36773-2023 La Libertad, la cual sostenía que el límite de 5 años constituía una mera norma de simplificación administrativa que no impedía activar presunciones judiciales en contra del empleador ante reclamos de mayor antigüedad.

La Corte Suprema precisa que la demora en la notificación del acta de infracción no invalida el procedimiento sancionador ni la labor inspectiva

El 7 de agosto de 2026 se publicó en el diario oficial “El Peruano” la Casación Laboral No. 830-2024 Cajamarca, a través de la cual la 4° SDCyST resolvió el recurso de casación interpuesto por una empresa constructora a raíz de una multa administrativa impuesta por la SUNAFIL, por haber incurrido en infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad social y a la labor inspectiva.

En este caso, la compañía interpuso una demanda contenciosa administrativa en la que solicitó la nulidad del procedimiento administrativo sancionador, alegando que se ha incumplido el plazo máximo de 30 días para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación establecido en las normas que regulan el sistema de inspección del trabajo, puesto que el acta de infracción le fue notificada 2 años después de su emisión.

Sobre el particular, la 4° SDCyST precisó que el plazo máximo de 30 días hábiles invocado por la demandante se encuentra referido a la ejecución de la labor inspectiva, no habiéndose acreditado actuaciones de dicha naturaleza fuera de dicho plazo legal. Asimismo, precisa que la notificación del acta de infracción constituye un acto administrativo posterior e independiente de la actividad inspectiva, por lo que, su retraso no genera automáticamente la nulidad de las actuaciones inspectivas de investigación ni del procedimiento administrativo sancionador, salvo que el administrado acredite que dicha demora causó una afectación concreta y sustancial a su derecho de defensa.

En consecuencia, al no haberse demostrado una vulneración al derecho de defensa, la 4° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandante.

Corte Suprema: La existencia de un cargo de confianza no permite desconocer la protección reforzada que el ordenamiento constitucional reconoce a la maternidad

El 7 de agosto de 2026 se publicó en el diario oficial “El Peruano” la Casación Laboral No. 6625-2024 Lima, a través de la cual la 4° SDCyST resolvió el recurso de casación interpuesto por una trabajadora cesada por retiro de confianza durante su periodo de lactancia.

En este caso, la demandante inició su relación laboral desempeñándose en el cargo de Jefa de Proyectos y, posteriormente, fue promovida a Jefa de Administración, puesto calificado expresamente como de confianza, en el cual fue cesada durante su periodo de lactancia. Al respecto, la Sala Superior, declaró la validez del cese al considerar que la demandante, desde el inicio de la relación laboral, ocupaba un cargo de confianza, al contar con un poder amplio de representación, por lo que carecía de estabilidad laboral frente al retiro de la confianza.

Sobre el particular, la 4° SDCyST precisó que la ocupación de un cargo de confianza no faculta al empleador a desconocer la protección reforzada y especial que el ordenamiento jurídico confiere a la maternidad y la lactancia. Así, si bien la empresa cuenta con la prerrogativa de retirar la confianza a determinados trabajadores, esta facultad directriz encuentra su límite en el respeto a los derechos fundamentales. En el caso en concreto, la Sala Suprema advirtió que existen indicios que demuestran que el despido se debió a la condición de madre lactante de la demandante y no a razones vinculadas al ejercicio del cargo, por lo cual, determinó la existencia de un despido nulo fundado en una razón discriminatoria expresamente prohibida en el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, en vista de que la Corte Suprema había determinado que la trabajadora ingresó inicialmente bajo un puesto común, sostuvo que la reposición debe producirse en el último cargo ordinario ocupado, puesto que dicha tutela no puede traducirse en la imposición coactiva de una relación de confianza que, por su naturaleza, exige la subsistencia de un elemento subjetivo de especial cercanía entre el empleador y el trabajador. En consecuencia, la 4° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandante.

La Corte Suprema confirmó la nulidad de la disposición normativa que delimitaba los criterios para determinar la existencia de motivos económicos como causa objetiva del cese colectivo de contratos de trabajo

El 21 de agosto de 2026, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la sentencia de Acción Popular No. 29537-2023 Lima, mediante la cual, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (SDCySP) confirmó la nulidad del artículo 1 del Decreto Supremo No. 013-2014-TR, disposición que definía restrictivamente los "motivos económicos" como causal de terminación colectiva de los contratos de trabajo (cese colectivo).

Al respecto, la norma referida condicionaba la procedencia del cese colectivo a 2 supuestos específicos: (i) cuando la empresa registraba 3 trimestres consecutivos de resultados negativos en su utilidad operativa; o, (ii) cuando la continuidad de la totalidad del personal implicaba pérdidas, situación que debía ser sustentada con un informe elaborado por una auditora autorizada por la Contraloría General de la República.

Al respecto, la SDCySP advirtió que ni el artículo 46 ni el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, contienen una definición taxativa de los "motivos económicos" para el cese colectivo, careciéndose de una norma con rango de ley que establezca tales límites. En esa línea, la Sala Suprema determinó que el Poder Ejecutivo incurrió en un exceso de su potestad reglamentaria al incorporar criterios delimitadores mediante un decreto supremo, vulnerando los principios de jerarquía normativa y separación de poderes.

En consecuencia, la SDCySP confirmó la sentencia que declaró fundada la demanda de acción popular y, con ello, la nulidad del artículo 1 del Decreto Supremo No. 013-2014-TR.

El otorgamiento de beneficios económicos convencionales a trabajadores agrupados sin conformar un sindicato no constituye un acto antisindical

Mediante la reciente Casación Laboral No. 25597-2024 Lima, la 2° SDCyST analizó la posibilidad de que los trabajadores se agrupen sin conformar un sindicato y pacten beneficios económicos con el empleador excluyendo al personal sindicalizado, sin que ello constituya un acto sindical o discriminatorio en perjuicio de los trabajadores sindicalizados.

En este caso, un grupo de trabajadores no sindicalizados solicitó a la empresa demandante mejoras remunerativas, motivando la suscripción de un convenio con sus representantes. Dicha conducta dio lugar a una inspección laboral, a raíz de la cual, la compañía fue sancionada por haber incurrido en prácticas de discriminación antisindical y en prácticas que atentan contra la libertad sindical en

perjuicio de 261 trabajadores. Al respecto, la Sala Superior confirmó la validez de la multa, argumentando que la única distinción para otorgar dichos beneficios fue la condición de no afiliado, lo que evidenciaría el trato preferente del empleador hacia los trabajadores no afiliados.

Sobre el particular, la 2° SDCyST advierte que la solicitud de los incrementos remunerativos surgió por iniciativa de la agrupación de trabajadores, a quienes no se les exigió su afiliación sindical para negociar, puesto que ello significaría vulnerar su libertad sindical negativa. Asimismo, estima que el pacto colectivo cuestionado no constituye un acto de injerencia de la compañía para desalentar la afiliación al sindicato, por el contrario, fue suscrito para equiparar la desigualdad entre los trabajadores. Por tanto, concluye que la decisión de pactar beneficios económicos solo a favor de los trabajadores no sindicalizados, excluyendo a los sindicalizados, no constituye una diferenciación arbitraria ni discriminatoria, puesto que se sustenta objetiva y razonablemente en la condición de afiliación o no afiliación y en la equiparación de salarios entre trabajadores.

En consecuencia, la 2° SDCyST concluyó que la compañía no incurrió en actos discriminatorios ni lesivos a la libertad sindical, por lo que declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa y nulas las resoluciones de sanción.

Cualquier duda o consulta, nuestros equipos están a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo de Derecho Laboral



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bv.u.pe



María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bv.u.pe



Vanessa Verano
Asociada
vverano@bv.u.pe



Dominick Vera
Asociado
dvera@bv.u.pe



Natalia Peña
Asociada
npena@bv.u.pe



Juan Diego Valdiviezo
Asistente legal
jvaldiviezo@bv.u.pe