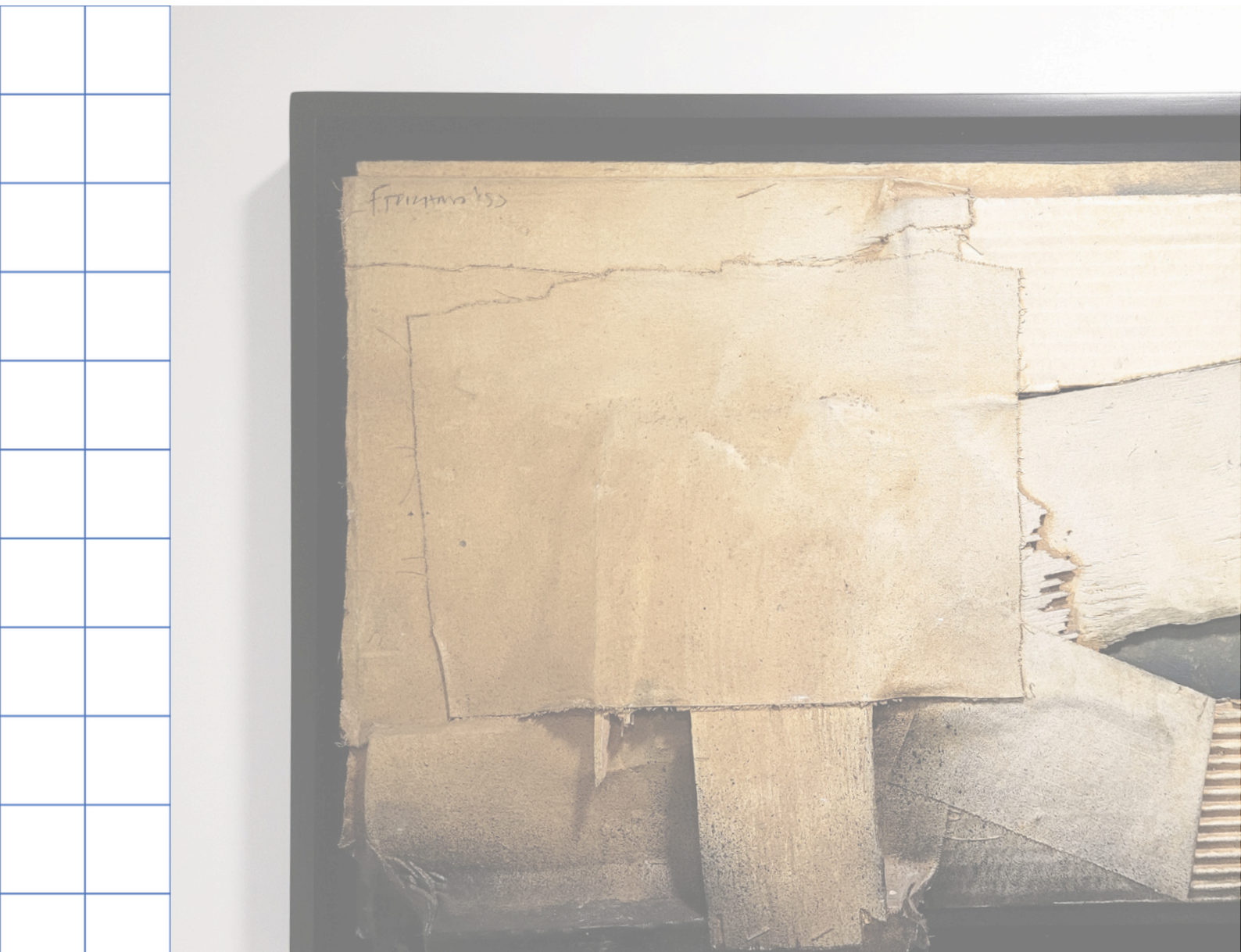


FEB 26

LABOUR LAW

Review



Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: Mujeres trabajadoras tienen derecho a licencia con goce de haber para detectar cáncer de mama y cuello uterino _____	3
SUNAFIL recibió 241 denuncias por casos de hostigamiento sexual en el último año _____	3
SUNAFIL: ¿En qué casos un contrato laboral puede ser indeterminado? _____	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de febrero de 2026 _____	5

Normas relevantes

Norma laboral publicada durante el mes de febrero de 2026 _____	6
Actualizan los valores para el cálculo del consumo de servicio de internet y consumo eléctrico para el teletrabajo en el año 2026 _____	6

Pronunciamientos relevantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral

El inspector de trabajo debe evaluar conjuntamente todos los documentos exhibidos por el administrado para verificar si la empresa realizó o no la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control _____ 7

El TFL precisa que, para que se configure una infracción insubsanable, el inspector debe demostrar que el incumplimiento haya generado un efecto irreversible _____ 7

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Corte Suprema precisa que no toda relación comercial entre empresas configura una vinculación económica que pueda gatillar la responsabilidad solidaria en el pago de beneficios sociales _____ 9

Corte Suprema sostiene que, para demandar al trabajador por ocasionar un perjuicio económico hacia el empleador, no resulta indispensable que haya sido despedido por falta grave _____ 9

Corte Suprema sostiene que no caben supuestos de suspensión o interrupción para el cómputo del plazo en la configuración de la falta grave por inasistencia injustificada por más de 3 días consecutivos _____ 10

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: Mujeres trabajadoras tienen derecho a licencia con goce de haber para detectar cáncer de mama y cuello uterino

El 4 de febrero de 2026 se conmemoró el Día Mundial contra el Cáncer, por lo cual, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) emitió una nota de prensa donde recordó que las mujeres trabajadoras tienen derecho a solicitar 1 día al año de licencia con goce de haber para la detección de cáncer de mama y cuello uterino.

Al respecto, la entidad precisó que, para acceder a esta licencia, las trabajadoras deberán comunicar a su empleador, de manera física o virtual, la cita programada con 3 días hábiles de anticipación, presentando una solicitud simple de licencia con goce en la que se incluya la programación de la cita. Asimismo, dentro de los 3 días hábiles posteriores, deberán presentar la documentación que acredite la atención médica.

Finalmente, la SUNAFIL enfatizó que, si como resultado de los exámenes se determina una sospecha de cáncer, el empleador está obligado a otorgar las facilidades necesarias para que la trabajadora continúe con su atención médica, de acuerdo con los permisos y licencias que la empresa contemple en el Reglamento Interno del Trabajo.

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

SUNAFIL recibió 241 denuncias por casos de hostigamiento sexual en el último año

El 16 de febrero de 2026, la SUNAFIL emitió una nota de prensa en la cual informó que, desde enero de 2025 hasta la fecha, ha recibido 241 denuncias por casos de hostigamiento sexual laboral, motivando la implementación de acciones inspectivas orientadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones de prevención, investigación, sanción y reparación frente a este tipo de conductas.

Al respecto, la entidad recordó a los empleadores que, una vez recibida la denuncia por conductas de esta índole, deben poner a disposición de la presunta víctima los canales de atención médica, física y psicológica que resulten necesarios, dentro del plazo máximo de 1 día hábil; sin embargo, de no contar con tales servicios, deberán gestionar su derivación a un establecimiento de salud público o privado. Asimismo, indicó que, adicionalmente, deben adoptar las medidas de protección en favor de la víctima dentro de los 3 días hábiles siguientes a la interposición de la denuncia.

Finalmente, SUNAFIL advirtió que la inobservancia del procedimiento establecido puede configurar infracciones de carácter insubsanable, susceptibles de sanción con multas administrativas cuya cuantía dependerá de la gravedad de la infracción y del número de trabajadores afectados.

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

SUNAFIL: ¿En qué casos un contrato laboral puede ser indeterminado?

El 6 de febrero de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL precisó los supuestos en los que un contrato a plazo fijo puede desnaturalizarse y, en consecuencia, convertirse en uno a plazo indeterminado. Al respecto, la autoridad administrativa destacó, entre otros, los siguientes casos:

- (i) Cuando el trabajador contratado para obra o servicio específico continúa prestando servicios pese a la culminación del encargo que justificó su contratación.
- (ii) Cuando el trabajador contratado bajo la modalidad de suplencia sigue laborando aun cuando el trabajador sustituido ya se reincorporó a su puesto.
- (iii) Cuando se supera el plazo máximo legal permitido para la modalidad contractual empleada.
- (iv) Cuando se simula una necesidad temporal para justificar la contratación a plazo fijo, pese a que el trabajador realiza labores de naturaleza ordinaria, permanente y continua dentro de la empresa.

Finalmente, la SUNAFIL enfatizó que el incumplimiento de las disposiciones sobre la contratación a plazo determinado, susceptible de desnaturalizar la relación laboral, constituyen infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, susceptibles de una multa administrativa.

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de febrero de 2026, se han presentado los siguientes proyectos normativos:

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Perú Libre	13907/2025-CR	06/02/2026	Proyecto de ley que elimina los servicios, la intermediación y la tercerización laboral a fin de garantizar los derechos sociolaborales de la clase trabajadora
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo – Bloque Magisterial	13910/2025-CR	06/02/2026	Proyecto de ley que modifica la cobertura del régimen especial de pensión de jubilación para los trabajadores que laboran en la minería, metalúrgica y siderúrgica
Bancada Socialista	13911/2025-CR	06/02/2026	Proyecto de ley que modifica el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para proteger los derechos de los trabajadores en el marco de los exámenes médicos ocupacionales
Podemos Perú	14015/2025-CR	20/02/2026	Proyecto de ley que incorpora a las empresas de construcción en el régimen del diez por ciento (10%) de participación en las utilidades de los trabajadores

NORMAS RELEVANTES

Durante el mes de febrero de 2026, se publicaron las siguientes normas en materia laboral:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Ministerio de Economía y Finanzas	Decreto Supremo No. 011-2026-EF	Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley No. 32413, Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales.	Alerta laboral publicada el 9 de febrero de 2026.

Actualizan los valores para el cálculo del consumo de servicio de internet y consumo eléctrico para el teletrabajo en el año 2026

El 20 de febrero de 2026 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Resolución Ministerial No. 051-2026-TR, que aprueba la actualización de los Anexos 1 y 2 del Decreto Supremo No. 002-2023-TR, Reglamento de la Ley del Teletrabajo, referidos al consumo de servicio de internet y consumo eléctrico. A continuación, los aspectos más relevantes en materia laboral de la actualización:

Anexo 1 - Valores para el cálculo del consumo de servicio de internet	Mediante el Anexo 1, se establecen los valores para el cálculo del consumo de servicio de internet aplicable en los 25 departamentos del Perú para el año 2026. Para el departamento de Lima, tenemos los siguientes valores para el consumo mensual en los principales operadores: - Claro: Internet 150 Mbps – HFC con una tarifa de S/ 65.00 - Claro: Internet 150 Mbps – FTTH con una tarifa de S/ 65.00 - Movistar: Internet 200 Mbps FTTH con una tarifa de S/ 69.90 - Win: Win Pro L 350 con una tarifa de S/ 69.00
Anexo 2 - Valores para el cálculo de consumo servicio eléctrico	Mediante el Anexo 2, se establecen los valores para el cálculo de consumo eléctrico para el año 2026. Los valores totales de consumo eléctrico en función al equipo (PC o Laptop) son los siguientes. - Para una PC de escritorio equipada con un monitor 17”, fuente de router para internet, 2 focos Led y ventilador de pedestal/calefactor, se indica un consumo eléctrico mensual de S/ 75.71. - Para una Laptop equipada con fuente de router para internet, 2 focos led y ventilador de pedestal/calefactor, se indica un consumo eléctrico mensual de S/ 55.84.

Podrán encontrar mayor información sobre los anexos de la norma bajo comentario en el siguiente enlace del portal oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: [LINK](#).

PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES EMITIDOS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

El inspector de trabajo debe evaluar conjuntamente todos los documentos exhibidos por el administrado para verificar si la empresa realizó o no la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control

El 30 de enero de 2026, mediante la Resolución No. 0187-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resolvió el recurso de revisión interpuesto por una empresa a raíz de una multa ocasionada por haber incurrido en una infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) que causó un accidente de trabajo.

En este caso, un operario de almacén sufrió una lesión en el tobillo izquierdo, debido a que su pie quedó atrapado entre 2 pallets tras haber sido empujado por un vehículo conducido por otro operario. A raíz de este infortunio, la autoridad administrativa multó a la administrada por considerar que no cumplió con identificar los peligros, evaluar los riesgos y las medidas de control (IPERC) respecto de la tarea que desarrollaba el trabajador al momento del accidente (reordenar baterías de un pallet a otro), lo cual fue determinado causa del accidente de trabajo.

A partir de la revisión del expediente administrativo, el TFL advirtió que, si bien no se habrían evaluado en forma expresa y específica los peligros y riesgos relativos a la manipulación de carga (montacarga, pallets y baterías) en la matriz IPERC, existen documentos en el expediente administrativo que no fueron analizados en las instancias precedentes que darían cuenta de que la empresa sí habría identificado los peligros, evaluado los riesgos y aplicado las medidas de control respecto de las tareas que desarrollaba el trabajador, pero en forma genérica. En consecuencia, determinó que no existió una evaluación integral de los hechos, pues no se analizaron las circunstancias en las que ocurrió el accidente de trabajo y su relación con el incumplimiento de las obligaciones en SST atribuidas. Por ende, el Tribunal declaró fundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente [LINK](#).

El TFL precisa que, para que se configure una infracción insubsanable, el inspector debe demostrar que el incumplimiento haya generado un efecto irreversible

El 16 de febrero de 2026, mediante la Resolución No. 0282-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL resolvió un recurso de revisión interpuesto por una asociación exportadora e importadora a raíz de una multa impuesta por no contar con el registro de control de asistencia con las formalidades exigidas por Ley.

En este caso, la autoridad inspectiva sancionó a la asociación tras verificar que el registro de control de asistencia de una trabajadora, que se desempeñaba como secretaria, no contenía la información mínima exigida por la norma correspondiente. Al respecto, si bien la asociación sostuvo que la colaboradora no se encontraba sujeta a un control efectivo de asistencia, ya que desempeñaba un cargo de confianza no sujeto a fiscalización; sin embargo, exhibió cuadernos a los que el inspector les atribuye la calidad de controles de asistencia, respecto de los cuales verifica que carecen de las formalidades exigidas por la normativa. En virtud de dichas deficiencias, la autoridad inspectiva

determinó que la inspeccionada habría incurrido en una infracción insubsanable, pues el registro de control de asistencia es un instrumento de cumplimiento diario y permanente, y no es susceptible de regularización posterior.

Sobre el particular, el TFL sostuvo que el incumplimiento de las formalidades exigidas legalmente para el registro de asistencia no configura en sí mismo una infracción insubsanable, ya que, para tener dicha naturaleza es necesario acreditar que la omisión haya generado un efecto irreversible que afecte de manera definitiva la finalidad del registro. En ese sentido, al no haberse demostrado previamente dicho efecto, el Tribunal concluyó que la infracción no podía ser calificada como insubsanable y, en consecuencia, declaró fundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente [LINK](#).

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Corte Suprema precisa que no toda relación comercial entre empresas configura una vinculación económica que pueda gatillar la responsabilidad solidaria en el pago de beneficios sociales

Mediante la Casación Laboral No. 21711-2023 Ica, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) se pronunció sobre los alcances de la responsabilidad solidaria en un grupo de empresas, en un proceso en el que el trabajador demandó el pago de beneficios sociales a 2 empresas relacionadas comercialmente.

En este caso, un ex trabajador de una empresa dedicada a la comercialización de bebidas demandó el pago solidario de beneficios sociales impagos e indemnización por despido arbitrario a su empleador y a una reconocida empresa fabricante de bebidas a la que prestaba servicios (empresa principal). La solidaridad en el pago de estos conceptos se sustentó en que existiría un grupo de empresas, pues el pago de su liquidación de beneficios sociales lo habría realizado la empresa principal a través de una empresa vinculada; además, la empresa principal habría tomado las decisiones de manejo comercial, brindado lineamientos de ventas, dictado directrices sobre el manejo del personal de las contratistas y cedido un espacio a la codemandada para el desarrollo de sus actividades.

Sobre el particular, la 2° SDCyST precisó que no toda relación comercial configura, por sí misma, una vinculación económica susceptible de generar responsabilidad solidaria. Para ello, resulta relevante acreditar, entre otros, la existencia de los siguientes criterios: (i) unidad de decisión (contar con directivos con poder de decisión comunes entre las empresas), (ii) accionariado común (una de ellas posea más del 30% del capital de la otra), y (iii) capital social común (más del 30% del capital de 2 o más empresas pertenece a 1 sola empresa). En el caso en concreto, los fundamentos señalados por el demandante no han sido acreditados plenamente, por lo que no se ha demostrado ninguno de los criterios que revelan la existencia de un grupo económico.

En consecuencia, la 2° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa principal y confirmó la sentencia de primera instancia que había declarado infundada la demanda.

Corte Suprema sostiene que, para demandar al trabajador por ocasionar un perjuicio económico hacia el empleador, no resulta indispensable que haya sido despedido por falta grave

A través de la reciente Casación No. 19186-2024 Callao, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) analizó si la forma de extinción del vínculo laboral resulta relevante cuando el empleador decide interponer una demanda de indemnización por daños y perjuicios contra un extrabajador.

En el caso en concreto, un grupo de trabajadores a cargo de la elaboración, visado y aprobación de las liquidaciones de beneficios sociales calculó de forma equivocada los beneficios de un colaborador, generando un pago indebido de más de S/ 70,000.00. Frente a esta situación, la entidad interpuso una demanda de indemnización por daños y perjuicios contra dicho grupo de trabajadores por los daños económicos ocasionados por la conducta descrita.

De manera preliminar, la 4° SDCyST indicó que la propia Corte Suprema había establecido previamente como doctrina jurisprudencial vinculante que, para demandar al trabajador por ocasionar un perjuicio económico hacia el empleador, es indispensable que haya sido despedido por falta grave. No obstante, se aparta de este criterio jurisprudencial y determina que sí es posible demandar por daños y perjuicios por el incumplimiento de obligaciones laborales a los trabajadores que cesaron por causas distintas al despido o mantienen vínculo vigente, pues los colaboradores no pueden beneficiarse o adquirir derechos de forma indebida ni desligar de su responsabilidad por justificaciones formales.

En este caso, la Sala Suprema considera que los extrabajadores no pueden deslindar su responsabilidad por los daños y perjuicios causados a la empresa por el simple hecho de no haber sido despedidos por falta grave, motivo por el cual, la Sala Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por los mismos.

Corte Suprema sostiene que no caben supuestos de suspensión o interrupción para el cómputo del plazo en la configuración de la falta grave por inasistencia injustificada por más de 3 días consecutivos

El 20 de febrero de 2026, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Casación Laboral No. 3786-2023 Moquegua, a través de la cual la 2° SDCyST resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador que fue despedido por abandono de trabajo por presuntamente haberse ausentado sin justificación al trabajar por más de 3 días consecutivos.

En este caso, el demandante no concurrió a su centro de trabajo desde el 21 de enero hasta el 2 de febrero de 2021, de los cuales justificó únicamente los días 21, 22, 27, 28, 29, 30 de enero del mismo año. Como consecuencia de ello, la empresa le atribuyó la falta grave de abandono de trabajo por las inasistencias injustificadas por más de 3 días consecutivos presuntamente configurados los días 23, 25, 26 de enero y 1 y 2 de febrero del 2021; los 3 días consecutivos se habrían configurado el 23, 25 y 26 de enero, ya que el 24 de enero fue día de descanso semanal obligatorio (domingo) y suspendió el cómputo de los días de ausencia consecutivas, reanudándose el lunes 25 de enero.

Al respecto, la Sala Superior amparó el argumento de la demandada, pues consideró que los días de descanso dominical y de descansos médicos no son causa de interrupción del cómputo del plazo, sino una suspensión, con lo cual los días corridos se suman a los sobrevinientes. No obstante, la 2° SDCyST no comparte esta postura, pues considera que, para la configuración de esta falta grave, se debe verificar que las inasistencias sean continuas, pues la normativa de la materia no prevé plazos de suspensión o interrupción. En el caso en concreto, al haberse presentado tales supuestos, no se configuraron más de 3 días consecutivos de inasistencias injustificadas, razón por la cual no se acreditó la falta grave imputada.

Por estos motivos, la 2° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

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
npeña@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bv.u.pe