

MAY 26

LABOUR LAW

Review



Marina Martinez, 1997.

Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: No depositar la CTS constituye una infracción grave que se sanciona hasta con S/ 143,660.00 _____	3
SUNAFIL: "Ley Silla": SUNAFIL realizará orientación y asistencia técnica para la implementación del descanso sentado _____	3
SUNAFIL: Conoce los pagos y documentos que debe darte tu empleador tras cesarte _____	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de mayo de 2026 _____	5

Pronunciamiento relevante emitido por el Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo requieren un análisis riguroso del nexo causal _____ 6

El Tribunal de Fiscalización Laboral aclara el tipo infractor que corresponde ante incumplimiento del pago de horas extras es la infracción grave por no pagar el íntegro de las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores _____ 6

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Los contratos por inicio de actividades son válidos si se contrata a los trabajadores dentro de los 3 primeros años de iniciadas sus actividades _____ 8

La paralización intempestiva de labores no está protegida por el derecho de huelga, legitimando el despido si se producen los supuestos de abandono de trabajo _____ 8

Se fija doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria sobre la conservación de documentos de antigüedad mayor a 5 años y carga probatoria: ante una pretensión de pago de horas extras, la omisión del empleador de exhibir registros históricos de asistencia, activa presunción judicial a favor del trabajador _____ 9

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: No depositar la CTS constituye una infracción grave que se sanciona hasta con S/143,660.00

El 11 de mayo de 2026, mediante una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó a los empleadores su obligación de cumplir con el depósito íntegro y oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Al respecto, la entidad precisó que tienen derecho a recibir la CTS todos los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de: i) los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios; ii) los trabajadores con jornada parcial que laboren menos de 4 horas en promedio diario; iii) los trabajadores con convenios de Remuneración Integral Anual (RIA), que incluyan la CTS en sus pagos; y, iv) los trabajadores que laboren en una microempresa acreditada en el Remype.

Finalmente, la SUNAFIL comunicó que se puede realizar el cálculo de la CTS a través del apartado "Calculadora Laboral" de su portal web, y advirtió que, aquellos empleadores que no depositen íntegra y oportunamente dicho beneficio podrán ser sancionados con multas entre los S/2,475.00 hasta los S/143,660.00, dependiendo del tipo de empresa y del número de trabajadores afectados.

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

SUNAFIL: "Ley Silla": SUNAFIL realizará orientación y asistencia técnica para la implementación del descanso sentado

El 18 de mayo de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL comunicó a los empleadores que, con ocasión de la próxima publicación de la "Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo", desarrollará acciones para la orientación, difusión y asistencia técnica, a fin de facilitar su implementación progresiva en los centros de trabajo.

Al respecto, la entidad señaló que esta nueva Ley establecerá medidas orientadas a proteger la salud, dignidad y bienestar de los trabajadores que realicen labores de pie por periodos continuos iguales o mayores a 3 horas, entre las cuales prevé: i) proporcionar sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas mínimas, que permitan alternar la postura durante la jornada; ii) brindar periodos de descanso; e, iii) incluir dichas disposiciones en los Reglamento Interno de Trabajo.

Finalmente, la SUNAFIL precisó que existirá un plazo máximo de 12 meses desde la publicación del reglamento de la Ley para que las empresas adecúen progresivamente en sus centros de trabajo las obligaciones previstas, salvo en aquellos puestos en los que la posición de pie resulte necesaria para el desarrollo seguro de la actividad laboral.

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

SUNAFIL: Conoce los pagos y documentos que debe darte tu empleador tras cesarte

El 25 de mayo de 2026, en una nota de prensa, la SUNAFIL recordó a los empleadores los pagos y documentos que debe entregar a los trabajadores en el plazo de 48 horas de producido su cese:

Pagos	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa debe pagar la Liquidación de Beneficios Sociales (LBS), que incluye la CTS trunca, las vacaciones trucas, así como las gratificaciones trucas, según correspondan. • En caso de despido arbitrario, la empresa debe cancelar la indemnización por despido arbitrario, equivalente a 1 remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un tope de 12 remuneraciones.
Documentos	<ul style="list-style-type: none"> • La empresa debe entregar el certificado de trabajo, donde conste el tiempo de servicios y el cargo desempeñado por el trabajador. • Además, debe entregar la carta de liberación de CTS, a fin de que el trabajador retire sus fondos en la entidad correspondiente. • A solicitud del trabajador, la empresa debe entregar la baja del T-Registro.

Adicionalmente, la entidad precisó que, en caso el término de la relación se deba a un mutuo disenso, las partes deberán firmar un convenio en donde acepten el fin del contrato de trabajo, correspondiendo al empleador, en caso haya sido acordado, abonar al trabajador el incentivo para el cese laboral.

Finalmente, la SUNAFIL recordó que, si el trabajador es impedido injustificadamente de ingresar a su centro de labores, podrá solicitar a la autoridad administrativa la verificación del despido con el fin de que se emita el acta correspondiente. A su vez, podrá acudir a la Policía Nacional para dejar constancia de los hechos ocurridos al momento del cese.

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Somos Perú	14517/2025-CR	04/05/2026	Proyecto de ley que declara el 20 de agosto como Día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú
Alianza para el Progreso	14548/2025-CR	06/05/2026	Proyecto de ley que modifica la Ley 25009, Ley de jubilación de los trabajadores mineros, metalúrgicos y siderúrgicos
Podemos Perú	14541/2025-CR	06/05/2026	Proyecto de ley que crea el programa "Mi primera chamba" y establece un subsidio para promover la contratación formal de jóvenes de 18 a 29 años en el ámbito del sector privado
Juntos por el Perú – Voces del Pueblo – Bloque Magisterial	14613/2025-CR	19/05/2026	Proyecto de ley que crea el programa de primer empleo para jóvenes, "Mi primera chamba"

PRONUNCIAMIENTO RELEVANTE EMITIDO POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

El Tribunal de Fiscalización Laboral recuerda que las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo requieren un análisis riguroso del nexo causal

El 8 de mayo de 2026, mediante la Resolución No. 687-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resolvió el recurso de revisión interpuesto por una empresa de transportes a raíz de una multa por haber incurrido en 2 infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), con ocasión de un accidente de trabajo.

En este caso, un conductor de la empresa sufrió una lesión por el despiste de su vehículo por conducir a excesiva velocidad y realizar una maniobra brusca para evitar un choque frontal al haber invadido el carril contrario. A raíz de este evento, la SUNAFIL sancionó a la compañía por considerar que (i) no identificó los peligros, evaluar los riesgos y las medidas de control (IPERC) respecto de la conducción del vehículo; y, (ii) no proporcionó formación e información adecuada al trabajador, pues estimó que los capacitadores no contarían con la experiencia adecuada.

A partir de la revisión del expediente administrativo, el TFL advirtió que el inspector comisionado y las instancias previas no efectuaron un análisis adecuado del nexo causal entre las presuntas infracciones en materia de SST y el accidente de trabajo. En específico, el TFL cuestionó que las instancias previas no sustentaron de qué manera la presunta omisión de identificar el peligro de “conducción imprudente” en la matriz IPERC y la supuesta falta de experiencia de los capacitadores habían provocado el siniestro. Además, el Tribunal precisó que la conducta del trabajador constituye un acto contrario a las normas de tránsito, de modo que, al no probarse si tal comportamiento obedeció a una orden del empleador, no resulta válido imputar responsabilidad a la empresa. Por ende, el TFL declaró fundado el recurso de revisión interpuesto por la administrada.

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

El Tribunal de Fiscalización Laboral aclara que el tipo infractor que corresponde ante incumplimiento del pago de horas extras es la infracción grave por no pagar el íntegro de las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores

A través de la reciente Resolución No. 564-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL resolvió el recurso de revisión interpuesto por una empresa a raíz de una multa por haber incurrido en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, al no haber acreditado el pago de la labor en sobretiempo a un grupo de trabajadores.

En este caso, la autoridad administrativa multó a la empresa tras verificar la realización de horas extras que no fueron pagadas por la administrada, imputándole la infracción muy grave tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT). Al respecto, con el fin de encuadrar la conducta del administrado en la infracción correspondiente y evitar una posible vulneración al principio de tipicidad, el Tribunal analizó los alcances de la falta muy grave atribuida y una falta grave que se ajustaría con mayor precisión a la conducta referida:

Disposición normativa	Interpretación del TFL
<p>Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT: "El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general."</p>	<p>Las conductas del empleador que obliguen a laborar en sobretiempo o a superar los límites legales de la jornada de trabajo deben tipificarse bajo el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, por cuanto se protege el incumplimiento de las regulaciones vinculadas al trabajo en sobretiempo.</p>
<p>Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT: "No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley."</p>	<p>Aquellas conductas que afecten el pago de las horas laboradas en sobretiempo deben tipificarse bajo el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por cuanto se protege el cumplimiento patrimonial de las obligaciones económicas del empleador.</p>

Efectivamente, según el TFL, el incumplimiento en el pago del trabajo en sobretiempo debe ser sancionado bajo los alcances del numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, pues atañe a las obligaciones económicas del empleador. Por ende, al haberse aplicado un tipo infractor equivocado, el Tribunal determinó la configuración de una vulneración al principio de tipicidad, por lo que declaró la nulidad parcial de la resolución de primera instancia.

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

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Los contratos por inicio de actividades son válidos si se contrata a los trabajadores dentro de los 3 primeros años de iniciadas sus actividades

En la reciente Casación Laboral No. 33293-2023 Lima Este, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4° SDCyST) se pronunció sobre los requisitos de validez del contrato por inicio o incremento de actividad, en un proceso de desnaturalización de dicha modalidad contractual.

En este caso, el demandante se desempeñó como ayudante de producción en una empresa dedicada a la fabricación de productos de plástico, la cual inició sus actividades el 2 de octubre de 2018. En tal contexto, el trabajador inició su vínculo laboral bajo un contrato por inicio de actividades el 8 de mayo de 2019 prorrogándose hasta el 30 de setiembre de 2021. Al respecto, el trabajador alegó que el contrato se había desnaturalizado pues la demandada no habría cumplido con indicar la causa objetiva de contratación.

Sobre el particular, la 4° SDCyST precisó que dicha modalidad contractual exige para su validez solamente que la empresa contrate al trabajador por un periodo de tiempo que no exceda los 3 años, contados desde que la emplazada inicia sus actividades. En el caso en concreto, la demandada consignó en la causa objetiva de contratación el inicio de sus actividades el 2 de octubre de 2018, por lo que se encontraba habilitada para contratar bajo la modalidad por inicio de actividades hasta el 2 de octubre de 2021. En ese sentido, dado que el periodo de contratación del trabajador no superó dicho término, la Sala Suprema concluyó que la contratación fue válida.

Por tanto, la 4° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

La paralización intempestiva de labores no está protegida por el derecho de huelga, legitimando el despido si se producen los supuestos de abandono de trabajo

El 20 de mayo de 2026, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación Laboral No. 29919-2023 La Libertad, a través de la cual, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) resolvió el recurso de casación de un extrabajador de una empresa agroindustrial que demandó la reposición en su puesto de trabajo por un presunto despido nulo derivado de su participación en actividades sindicales.

En este caso, el demandante participó con un grupo de trabajadores en una paralización intempestiva de labores a causa del presunto pago irrisorio de utilidades, que fue declarada ilegal por la autoridad administrativa por no cumplir los requisitos para la declaración de una huelga. A razón de ello, la empresa le imputó la falta grave de abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos. Al respecto, la Sala Superior determinó que lo ocurrido constituyó una simple medida de fuerza debido a que primero se materializó la paralización y, posteriormente, se solicitó al empleador una reunión con las organizaciones sindicales, por lo que la ausencia del trabajador se debió a su participación en una actividad lícita.

Sobre el particular, la 2° SDCyST determinó que la medida adoptada por los trabajadores se trató de una modalidad irregular de paralización laboral, la cual no está protegida por el derecho a la huelga ni amparada por la ley. En ese sentido, la Sala Suprema concluyó que resulta plenamente válido imputar la falta grave por abandono de trabajo frente a las inasistencias injustificadas del trabajador.

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

Se fija doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria sobre la conservación de documentos de antigüedad mayor a 5 años y carga probatoria: ante una pretensión de pago de horas extras, la omisión del empleador de exhibir registros históricos de asistencia, activa presunción judicial a favor del trabajador

Mediante la reciente Casación No. 36773-2023 La Libertad, la 4° SDCyST se pronunció sobre el límite normativo de conservación de documentos por el plazo de 5 años, en un proceso en el que un trabajador que se desempeñó como obrero de producción demandó el pago de horas extras, domingos y feriados laborados desde 1991.

Ante la demanda del trabajador, la empresa no presentó la totalidad de los registros de control de asistencia históricos, argumentando que únicamente se encontraba obligada a guardar los registros por un plazo de 5 años, de conformidad con el Decreto Supremo No. 004-2006-TR y el Decreto Legislativo No. 1310. En este escenario, la 4° SDCyST analizó si dicho límite administrativo constituye una regla de caducidad probatoria procesal que impide activar la presunción judicial a favor del trabajador, fijando como doctrina jurisprudencial de observancia obligatoria las siguientes reglas:

- (i) Naturaleza de las normas: Las disposiciones legales que autorizan al empleador a conservar documentos únicamente hasta por 5 años constituyen normas de simplificación administrativa, que no suponen un supuesto de caducidad probatoria que extinga los derechos de data histórica del trabajador en el fuero judicial.
- (ii) Carga de la prueba: El empleador no puede utilizar el límite normativo para incumplir su carga probatoria ni su deber de colaboración con el esclarecimiento de los hechos.
- (iii) Procesos de pago de horas extras: En los procesos donde se reclame el pago de horas extras por periodos superiores a 5 años, si el trabajador cumple con aportar prueba indiciaria y el empleador omite exhibir los registros, su omisión se valorará como una conducta obstructiva. Esta inconducta activa la presunción judicial a favor del trabajador.
- (iv) Cuantificación del monto: La aplicación de la presunción judicial no implica el reconocimiento automático de las horas demandadas. El juez debe fijar la cuantía bajo el principio de razonabilidad, ponderando: i) la naturaleza del cargo y las particularidades del servicio; ii) la imposibilidad física humana de prestar jornadas extremas e ininterrumpidas; iii) las paralizaciones propias de la relación laboral; iv) las horas extras que puedan determinarse de otras pruebas; y, v) los indicios obrantes en el expediente.

En el caso en concreto, la Sala Suprema advirtió que el demandante aportó pruebas indiciarias que demostraban que la dinámica de su cargo exigía el despliegue de labores extraordinarias. En ese sentido, considerando que la demanda omitió exhibir los registros históricos escudándose en las normas de simplificación administrativa, la 4° SDCyST amparó la demanda en el extremo que ordena el pago de horas extras y domingos y feriados laborados.

Por ende, la 4° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

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