

SET 26

LABOUR LAW

Review



Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: El empleador debe informar sobre la política salarial empresarial _____	3
SUNAFIL: Licencia laboral por adopción debe ser comunicada al empleador 15 días antes de la entrega del niño o niña _____	3
SUNAFIL: Teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital _____	4
SUNAFIL: Recomendaciones para prevenir actos de discriminación en los procesos de selección de personal _____	5
Proposiciones legislativas presentadas durante el mes de septiembre de 2026 _____	6

Normas relevantes

Normas laborales publicadas durante el mes de septiembre de 2026 ____	7
Declaran de interés sectorial la relevancia de la atención al paciente en las IPRESS de EsSalud _____	7

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

La Corte Suprema precisa que los criterios objetivos de diferenciación salarial deben estar previstos en una política remunerativa vigente al momento de la contratación _____ 8

La Corte Suprema precisa que el uso no autorizado de datos de clientes para fines personales constituye un quebrantamiento de la buena fe laboral que justifica el despido _____ 8

La Corte Suprema precisa que la sola vinculación económica entre empresas no genera responsabilidad solidaria para el pago de la indemnización por despido arbitrario _____ 9

La Corte Suprema confirma la validez de las jornadas atípicas 16x8 y 14x7 y precisa que sus descansos pueden comprender el descanso vacacional _____ 10

La Corte Suprema precisa que el acogimiento del trabajador al régimen especial de jubilación anticipada habilita al empleador a extinguir válidamente el vínculo laboral _____ 10

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: El empleador debe informar sobre la política salarial empresarial

El 18 de setiembre de 2026, mediante una nota de prensa publicada con ocasión del Día de la Igualdad Salarial, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó a la ciudadanía que las empresas se encuentran obligadas a informar a sus trabajadores sobre la política salarial implementada en el centro de trabajo, así como los criterios de evaluación de desempeño que pudieran tener un impacto en sus remuneraciones.

La entidad destacó que dicha política debe comunicarse obligatoriamente a los trabajadores (i) al inicio de la relación laboral, (ii) cuando se produzca una modificación en los lineamientos salariales, y (iii) cuando el trabajador acceda a un ascenso o cambio de categoría. Además, precisó que la política salarial debe establecer criterios objetivos para determinar la remuneración, que puede variar entre trabajadores de la misma categoría siempre que se sustente en criterios objetivos.

Finalmente, la SUNAFIL advirtió que no contar con el cuadro de categorías y funciones o con la política salarial puede configurar una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, susceptible de ser sancionada 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: Licencia laboral por adopción debe ser comunicada al empleador 15 días antes de la entrega del niño o niña

El 20 de setiembre de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL recordó los alcances y requisitos para el otorgamiento de la licencia laboral por adopción, la cual permite a los trabajadores de los sectores privado y público conciliar el trabajo con la vida familiar.

Al respecto, la entidad precisó que esta licencia comprende un descanso de 30 días naturales con goce de haber, computados a partir del día siguiente de expedida la resolución administrativa que otorga el acogimiento pre adoptivo y de suscrita la respectiva Acta de Entrega de Niño, en caso el menor no sea mayor de 12 años. Asimismo, para acceder a este derecho, el trabajador debe comunicar expresamente a su empleador su voluntad de hacer uso de la licencia con una anticipación no menor de 15 días naturales previos a la entrega física del niño.

Finalmente, la SUNAFIL recordó que los padres trabajadores pueden solicitar la aplicación preferente del teletrabajo para ejercer el cuidado de los niños a su cargo, correspondiendo al empleador evaluar previamente la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto desempeñado.

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

SUNAFIL: Teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital

El 24 de setiembre de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL destacó los principales aspectos del teletrabajo:

Aspecto	Alcance
Jornada	El teletrabajador está sujeto a la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 semanales. Dentro de su horario, debe cumplir sus funciones y mantenerse disponible para las coordinaciones operativas necesarias.
Desconexión digital	Concluida la jornada, el teletrabajador no está obligado a atender comunicaciones ni requerimientos del empleador, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. Si no está comprendido en la jornada máxima o distribuye libremente su jornada, tiene derecho a desconectarse por al menos 12 horas continuas en un lapso de 24 horas. Este derecho rige también durante los días de descanso, licencias, vacaciones y demás supuestos de suspensión de la relación laboral.
Cortes de energía o falla de internet	El tiempo no laborado por cortes del suministro eléctrico o fallas del servicio de internet no puede descontarse de la remuneración ni recuperarse mediante horas adicionales de trabajo, siempre que el teletrabajador lo acredite a través de los canales establecidos por el empleador. Tampoco constituye falta disciplinaria cuando la falla obedece a circunstancias imprevistas y ha sido debidamente reportada.
Facultades del empleador	El empleador conserva sus facultades de dirección, supervisión y control a través de herramientas tecnológicas, pero debe ejercerlas con respeto a la privacidad del teletrabajador y a su derecho a la desconexión digital.
Verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	Puede realizarse de manera presencial o virtual, a elección del empleador, y debe comunicarse con una anticipación mínima de 48 horas. Si es presencial, el ingreso al lugar donde se presta el teletrabajo requiere la autorización previa del teletrabajador, y la evaluación se limita al espacio habilitado para el desempeño de sus labores.
Aplicación preferente del teletrabajo	Tienen prioridad para teletrabajar las trabajadoras gestantes y lactantes, las personas con discapacidad y quienes tienen a su cargo el cuidado de familiares con enfermedad grave, previa evaluación de la naturaleza del puesto.

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

SUNAFIL: Recomendaciones para prevenir actos de discriminación en los procesos de selección de personal

El 27 de septiembre de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL brindó una serie de recomendaciones a los empleadores para prevenir los actos de discriminación en los procesos de selección de personal. Entre las principales recomendaciones, la entidad destacó las siguientes:

Etapa	Recomendaciones
Avisos de empleo	▪ Evitar encabezados que hagan referencia al sexo del postulante, salvo que ello responda a una necesidad justificada del puesto de trabajo. ▪ Procurar el uso de un lenguaje neutro. ▪ Si el puesto de trabajo lo permite, precisar que las personas con discapacidad pueden participar en la convocatoria.
Entrevistas y procesos de selección	▪ Procurar que las preguntas y requerimientos guarden relación con los requisitos del puesto, evitando estereotipos o prejuicios. ▪ Evitar solicitar información o formular preguntas vinculadas a motivos prohibidos de discriminación (estado civil, religión, estado de salud, etc.). De formularse preguntas de esta naturaleza, las respuestas no deberán constituir un motivo para descalificar al postulante.

Finalmente, la SUNAFIL recordó a los empleadores que pueden encontrar mayores detalles y pautas de prevención en la “Guía de Buenas Prácticas en materia de Igualdad y no Discriminación en el Acceso al Empleo y la Ocupación”, aprobada mediante la Resolución Ministerial No. 159-2013-TR.

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

PROPOSICIONES LEGISLATIVAS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de septiembre de 2026, se han presentado las siguientes proposiciones legislativas:

Autor	No. de Proposición	Fecha de presentación	Propuesta
Juntos por el Perú	00113-2026-2031-CD	01/09/2026	Proposición legislativa que promueve el acceso al primer empleo formal de los jóvenes menores de treinta años egresados de la educación superior universitaria y tecnológica
Renovación Popular	00179-2026-2031-CD	10/09/2026	Proposición legislativa que modifica los decretos leyes 19990 y 20530 para garantizar la igualdad en el acceso a la pensión de viudez
Juntos por el Perú	00207-2026-2031-CD	11/09/2026	Proposición legislativa que modifica el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para incorporar como falta grave el acoso sexual cometido fuera del centro de trabajo portando indumentaria laboral
Fuerza Popular	00238-2026-2031-CD	15/09/2026	Proposición legislativa que modifica la Ley 27056, Ley de creación del Seguro Social de Salud (Essalud), para fortalecer la atención oportuna de sus asegurados
Renovación Popular	00271-2026-2031-CD	16/09/2026	Proposición legislativa que consolida la inspección del trabajo a nivel nacional, fortalece la prevención y preserva la continuidad del personal inspectivo
Juntos por el Perú	00433-2026-2031-CD	24/09/2026	Proposición legislativa que promueve oportunidades laborales a los jóvenes

NORMAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de setiembre de 2026, se han publicado las siguientes normas en materia laboral:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Decreto Supremo No. 014-2026-TR	Decreto Supremo que dispone medidas laborales para la participación ciudadana en las Elecciones Regionales y Municipales del 4 de octubre de 2026.	Alerta laboral publicada el 22 de septiembre de 2026.
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Decreto Supremo No. 015-2026-TR	Decreto Supremo que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.	Alerta laboral publicada el 29 de septiembre de 2026.

Declaran de interés sectorial la relevancia de la atención al paciente en las IPRESS de EsSalud

El 19 de setiembre de 2026 se publicó en el diario oficial “El Peruano” la Resolución Ministerial No. 300-2026-TR, mediante la cual se declara de interés sectorial la atención al paciente en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPRESS) del Seguro Social de Salud (EsSalud), con el propósito de promover una atención integral, humanizada y centrada en la persona. Sus principales disposiciones son las siguientes:

Disposición	Detalle
Acompañamiento de un familiar o persona de confianza	Se reconoce el derecho del paciente hospitalizado en la IPRESS de EsSalud a ser acompañado por un familiar directo o persona de su elección durante su estancia hospitalaria.
Plazo de implementación	EsSalud cuenta con un plazo de 30 días calendario a partir de la publicación de la resolución, para emitir las disposiciones necesarias para implementar la medida.

Podrán encontrar la norma en el siguiente [LINK](#).

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

La Corte Suprema precisa que los criterios objetivos de diferenciación salarial deben estar previstos en una política remunerativa vigente al momento de la contratación

Mediante la reciente Casación Laboral No. 10366-2025 Callao, 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 que debe cumplir el empleador cuando invoca la experiencia laboral como criterio objetivo para justificar una diferenciación salarial.

En este caso, el demandante y su homólogo ingresaron a laborar en una empresa dedicada al abastecimiento de combustible a aeronaves el mismo día y en el mismo puesto de operador de aviación; sin embargo, pese a desempeñar las mismas funciones, el demandante percibía una remuneración menor. Cabe precisar que el ingreso de ambos trabajadores se produjo a raíz de su participación en la misma convocatoria laboral. Frente al cuestionamiento del demandante, la empresa justificó la diferencia salarial en la experiencia previa de cada trabajador: el demandante contaba con 11 años de experiencia en labores afines al puesto, y su homólogo con 21 años de experiencia específica en el abastecimiento de combustible a aeronaves.

Sobre el particular, la 4° SDCyST precisó que, si bien la experiencia previa es un criterio objetivo que puede justificar la diferencia remunerativa entre trabajadores que ocupan puestos similares, este criterio debe encontrarse formalizado en una política salarial, escala remunerativa, normativa interna, lineamientos de contratación u otro instrumento previamente establecido por el empleador. No obstante, la Sala Suprema advierte que ello no ha ocurrido en este caso, puesto que la compañía invocó la experiencia previa para justificar una diferencia salarial cuando dicho factor no formaba parte de una política vigente al momento de la contratación.

En consecuencia, la 4° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada.

La Corte Suprema precisa que el uso no autorizado de datos de clientes para fines personales constituye un quebrantamiento de la buena fe laboral que justifica el despido

Mediante la reciente Casación Laboral No. 20793-2025 San Martín, la 4° SDCyST analizó el despido de una trabajadora por el incumplimiento de sus obligaciones que quebrantó la buena fe laboral, sustentado en el acceso a información confidencial de la compañía para obtener una declaración jurada que invocó para cuestionar una sanción disciplinaria.

En este caso, luego de ser amonestada por una calificación negativa en una encuesta de satisfacción al cliente, la demandante impugnó judicialmente la sanción presentando como prueba una declaración jurada donde el usuario encuestado negaba haber evaluado negativamente la atención recibida. Para obtener dicho documento, la trabajadora utilizó el número telefónico y los datos personales del usuario, a los que tuvo acceso por razón de su cargo. Frente a ello, la demandante fue despedida por el incumplimiento de sus obligaciones que quebrantó la buena fe laboral, por haber vulnerado el acuerdo de confidencialidad suscrito al inicio de su relación laboral.

Sobre el particular, la 4° SDCyST partió de la premisa de que la falta grave imputada no tiene un alcance genérico, sino que está referida a las obligaciones específicas que se desprenden del puesto o cargo del trabajador, las cuales pueden estar previstas en distintas fuentes, como el contrato de trabajo o los documentos de gestión de la empresa. En esa línea, la Sala Suprema verificó que el deber de confidencialidad sobre la información de los usuarios no era una obligación general ni ajena a las labores de la trabajadora, sino una obligación específica establecida en el acuerdo de confidencialidad, vinculada con el uso y la protección de la información a la que accedía en el ejercicio de su cargo. Por tanto, el uso no autorizado de los datos implicó el incumplimiento de los deberes propios del cargo y produjo el quebrantamiento de la buena fe laboral.

En consecuencia, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandante.

La Corte Suprema precisa que la sola vinculación económica entre empresas no genera responsabilidad solidaria para el pago de la indemnización por despido arbitrario

Mediante la reciente Casación Laboral No. 9182-2025 Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) analizó si la vinculación económica entre empresas que integran un mismo grupo constituye fundamento suficiente para atribuirles responsabilidad solidaria por el pago de una indemnización por despido arbitrario (IDA).

En este caso, el demandante prestó servicios de manera consecutiva para 3 empresas del sector energético; sin embargo, frente a la desvinculación de su último empleador, demandó el pago solidario de la IDA a las 3 empresas, en base a que conformaban un grupo económico. Al respecto, la Sala Superior ordenó el pago solidario de la indemnización en cuestión, puesto que consideró la existencia de vinculación económica entre las codemandadas.

Sobre el particular, la 2° SDCyST recordó que la solidaridad no se presume, sino que debe estar expresamente establecida por la ley o por el título de la obligación. En esa línea, precisó que la sola vinculación económica entre 2 o más empresas no implica que pierdan su autonomía jurídica ni que deban responder solidariamente por las obligaciones laborales de cualquiera de ellas, pues ello equivaldría a derivar la solidaridad de la mera pertenencia al grupo. Por tanto, al no haberse acreditado una fuente legal o convencional que estableciera la solidaridad, ni una actuación fraudulenta que justificara extender a la recurrente las obligaciones derivadas del cese del demandante, la Sala Suprema concluyó que no existe fundamento para imponerle el pago solidario de la indemnización.

Por ende, la 2° SDCyST declaró fundado en parte el recurso de casación y, actuando en sede de instancia, declaró infundado el extremo que atribuía responsabilidad solidaria a la empresa recurrente.

La Corte Suprema confirma la validez de las jornadas atípicas 16x8 y 14x7 y precisa que sus descansos pueden comprender el descanso vacacional

A través de la reciente Casación Laboral No. 732-2025 Cajamarca, la 2° SDCyST resolvió el recurso de casación interpuesto por un trabajador que cuestionaba la validez de las jornadas atípicas bajo las cuales había laborado, por considerar que no respetaban la jornada máxima de trabajo, el trabajo en sobretiempo y los descansos remunerados.

En este caso, el demandante se desempeñó desde el 2002 como agente conductor en una empresa de seguridad en un campamento minero, encontrándose durante su relación laboral sujeto a 4 jornadas atípicas: (i) 36x12; (ii) 24x8; (iii) 16x8; y (iv) 14x7. Al respecto, la Sala Superior declaró válidas únicamente las jornadas de 16x8 y 14x7, al constatar que no superaban el límite máximo legal de 48 horas semanales, el cual permite trabajar hasta 144 horas en un ciclo de 3 semanas para las jornadas atípicas. Asimismo, consideró que los días de descanso otorgados compensaban las vacaciones.

Sobre el particular, la 2° SDCyST precisó que, en las jornadas atípicas, la duración del trabajo puede superar las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, siempre que el promedio de horas trabajadas, calculado en un periodo de 3 semanas o uno más corto, no exceda dichos límites. Sobre esta base, confirmó la validez de las jornadas de 16x8 y 14x7, puesto que verificó que estos regímenes no superaron el máximo legal de 144 horas en un ciclo de 3 semanas. En cuanto a las vacaciones, la Sala Suprema señaló que los días de descanso de cada ciclo permiten compensar el descanso semanal y vacacional.

En consecuencia, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

La Corte Suprema precisa que el acogimiento del trabajador al régimen especial de jubilación anticipada habilita al empleador a extinguir válidamente el vínculo laboral

Mediante la reciente Casación Laboral No. 17387-2025 Lima, la 2° SDCyST analizó si el acogimiento de un trabajador al Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) habilita al empleador a extinguir válidamente el vínculo laboral por la causal de jubilación.

En este caso, tras haber sido despedida por faltas graves, una ex trabajadora de una empresa dedicada a la comercialización de material, equipos, aparatos y accesorios médicos demandó su reposición por despido fraudulento, alegando que su cese se produjo a consecuencia de la carta de cese de actos de hostilidad que cursó a su empleador por negarle la realización de trabajo remoto durante la pandemia, pese a padecer hipertensión arterial. Ahora bien, durante el proceso, la ex trabajadora se acogió al REJA y, posteriormente, ante su reposición provisional dispuesta por medida cautelar, solicitó a la demandada que dejara de retener sus aportes a la AFP. Ante dicha situación, la empresa solicitó que se declare la sustracción de la materia, al considerar que el acogimiento al REJA constituye una causal de extinción de la relación laboral por jubilación.

Al respecto, la Sala Superior amparó la solicitud de la demandada y declaró la sustracción de la pretensión de reposición, decisión que fue cuestionada ante la Corte Suprema por la demandante. En este escenario, la 2° SDCyST comparte la posición de la Sala Superior, pues considera que la jubilación constituye una causa de extinción del contrato de trabajo, que se configura cuando el

trabajador cumple con los requisitos establecidos en la ley para tener derecho a una pensión, pudiendo ser facultativa, como en el caso del REJA, u obligatoria. En ese sentido, la Corte Suprema advirtió que a la demandante ya se le había reconocido el beneficio de jubilación anticipada, por lo que la empresa se encontraba habilitada legalmente a extinguir el vínculo laboral, configurándose la sustracción de la materia sobre la pretensión de reposición.

En consecuencia, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la 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@bvu.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe



Karla Zuta
Asociada senior
kzuta@bvu.pe



María Eugenia Tamariz
Asociada senior
mtamariz@bvu.pe



Franklin Altamirano
Asociado senior
faltamirano@bvu.pe



Vanessa Verano
Asociada
vverano@bvu.pe



Dominick Vera
Asociado
dvera@bvu.pe



Natalia Peña
Asociada
npena@bvu.pe



Luis Janssen
Abogado gestor
ljanssen@bvu.pe



Bryam Chirinos
Abogado gestor
bchirinos@bvu.pe



Juan Diego Valdiviezo
Asistente legal
jvaldiviezo@bvu.pe