

ENE 26

LABOUR LAW

Review



Consuelo Amat

Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: Más de 7,000 empresas recibieron asistencia técnica para que cumplan con derechos laborales de sus trabajadores _____ 3

SUNAFIL: Empleadores deben proteger de la radiación solar a los trabajadores que desarrollan actividades al aire libre _____ 3

SUNAFIL: El buen clima laboral puede influir en la productividad del trabajador y en el cuidado de su salud mental _____ 4

Proyectos normativos presentados durante el mes de enero de 2026 _____ 5

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

| | |
|--|---|
| Corte Suprema precisa que el incremento salarial producto de la extensión de la jornada de trabajo forma parte de la remuneración básica del trabajador _____ | 6 |
| El despido de un trabajador por una falta no tipificada expresamente en las normativas internas de la empresa configura un despido fraudulento _____ | 6 |
| Las multas de SUNAFIL deben calcularse únicamente en función al número de trabajadores de la obra o sucursal inspeccionada _____ | 7 |
| Corte Suprema establece doctrina jurisprudencial sobre el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos a jornada parcial _____ | 8 |
| Corte Suprema reafirma que la condición de los trabajadores de confianza se determina en base a sus funciones y no por su denominación en los documentos de la empresa _____ | 8 |
| La Corte Suprema reafirma que, aunque una misma conducta puede originar diferentes infracciones en materia administrativa, únicamente debe ser sancionada aquella que reviste mayor gravedad _____ | 9 |

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: Más de 7,000 empresas recibieron asistencia técnica para que cumplan con derechos laborales de sus trabajadores

El 2 de enero de 2026, mediante una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) puso en conocimiento de la ciudadanía sobre la labor de asistencia técnica que ha brindado a diversas empresas a lo largo del año 2025, promoviendo el cumplimiento voluntario de los derechos laborales.

Al respecto, la entidad precisó que la asistencia técnica es realizada por los inspectores de trabajo quienes, en su visita a los centros laborales, brindan recomendaciones para que los administrados puedan subsanar los incumplimientos identificados dentro de un plazo razonable. Estas acciones forman parte del enfoque preventivo de la entidad y pueden llevarse a cabo de oficio, a solicitud del empleador o a pedido de los trabajadores.

Además, la SUNAFIL informó que estas incluyen una etapa de seguimiento, mediante la cual se verifica si las recomendaciones han sido implementadas, con el objetivo de superar los incumplimientos detectados y evitar sanciones durante una futura fiscalización.

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

SUNAFIL: Empleadores deben proteger de la radiación solar a los trabajadores que desarrollan actividades al aire libre

El 11 de enero de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL instó a los empleadores adoptar las medidas de protección necesarias para proteger a los trabajadores que desarrollan actividades al aire libre frente al incremento de la radiación solar durante el verano.

Al respecto, la entidad enfatizó que busca que los empleadores promuevan una cultura preventiva y que los trabajadores tengan acceso al derecho de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, destacó las siguientes medidas básicas que deben considerar los empleadores:

- (i) Informar y capacitar a los trabajadores sobre las medidas básicas de protección frente a la radiación solar.
- (ii) Programar las labores de campo o al aire libre en horarios donde la intensidad de los rayos ultravioleta es menor.
- (iii) Proporcionar equipos de protección adecuados, tales como sombreros de ala ancha, bloqueador solar, cubrenucas, entre otros.

Finalmente, la autoridad inspectiva destacó que el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo puede dar lugar a la imposición de multas administrativas en función de la gravedad de la infracción y del número de trabajadores afectados.

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

SUNAFIL: El buen clima laboral puede influir en la productividad del trabajador y en el cuidado de su salud mental

El 13 de enero de 2026 se conmemoró el Día Mundial de la Lucha contra la Depresión en el Perú, por lo cual, la SUNAFIL emitió una nota de prensa en la cual recordó a los empleadores que un adecuado clima laboral es clave para reducir los riesgos psicosociales dentro de la organización, los cuales pueden afectar la productividad y la salud mental de los trabajadores.

Al respecto, la entidad resaltó la importancia de que los empleadores tomen en cuenta los riesgos psicosociales que pueden afectar la productividad y estado emocional de sus trabajadores, puesto que pueden acarrear afecciones como tensión, estrés y ansiedad. Por ello, les recomendó que elaboren planes de pausas activas, programas que fomenten el uso razonable de bebidas y alimentos, así como la implementación de programas de reconocimiento, de actividades socioculturales y deportivas, y de cuidados ergonómicos. Además, la SUNAFIL destacó los siguientes beneficios para las empresas que cuidan la salud mental de sus trabajadores:

| Beneficios | Detalle |
|--------------------------------------|--|
| Productividad | Las empresas gozarán de trabajadores proactivos, quienes realizan un trabajo más colaborativo y creativo. |
| Clima laboral | Gozarán de un clima que mejore la moral del equipo y que fomente la colaboración. |
| Retención de talento | Los trabajadores serán más propensos a permanecer en la empresa si se valora su bienestar y tienen apoyo para abordar problemas de salud mental. |
| Reducción de ausentismo | Se reducirá la cantidad de días perdidos debido a enfermedades relacionadas con la salud mental. |
| Cumplimiento legal y responsabilidad | Las empresas tienen la responsabilidad legal y ética de proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, lo que incluye aspectos de salud mental. |

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

| Autor | No. de Proyecto de Ley | Fecha de presentación | Propuesta |
|--------------------------|--|-----------------------|---|
| Perú Libre | 13749/2025-CR | 14/01/2026 | Proyecto de ley que fomenta el empleo joven, en el sector público y privado a nivel nacional |
| Alianza para el Progreso | 13766/2025-CR | 16/01/2026 | Proyecto de ley que regula la dotación de uniforme laboral en los sectores público y privado, garantizando una remuneración suficiente del trabajador y promueve la reactivación de las MYPE del sector textil-confecciones |
| SUNAFIL | Resolución de Intendencia No. 013-2026-SUNAFIL | 16/01/2026 | Directiva de la inspección del trabajo en materia de seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial |
| Podemos Perú | 13853/2025-CR | 29/01/2026 | Proyecto de ley que modifica el artículo 45 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, para diferenciar las funciones instructoras y sancionadoras en el procedimiento administrativo sancionador laboral a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, garantizando su celeridad y eficacia |

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Corte Suprema precisa que el incremento salarial producto de la extensión de la jornada de trabajo forma parte de la remuneración básica del trabajador

En la reciente Casación Laboral No. 6535-2023 Callao, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) se pronunció sobre la naturaleza remunerativa del incremento salarial por extensión de la jornada de trabajo y su incidencia en los beneficios sociales.

En este caso, producto de una negociación colectiva, la empresa extendió la jornada laboral de 40 a 48 horas semanales, otorgando a los trabajadores una compensación en función del tiempo adicional laborado. No obstante, el demandante percibió este incremento en una columna aparte de su remuneración básica, lo que habría ocasionado que no forme parte de la estructura remunerativa para el cálculo de los beneficios sociales, situación que dio lugar a la demanda interpuesta. Si bien el Juzgado había declarado fundada en parte la demanda, la Sala Superior revocó esta decisión, pues consideró que la compensación en cuestión ya contemplaba el incremento en la remuneración básica, así como los demás conceptos que le correspondían al trabajador como consecuencia del incremento remunerativo.

Al respecto, la Corte Suprema no comparte la posición de la Sala Superior, pues estima que la ampliación de la jornada supone un aumento de la remuneración en función del mayor tiempo de trabajo, por lo cual, la porción correspondiente de la compensación otorgada debe ser considerada como parte de la remuneración básica, incidiendo en el cálculo de los beneficios sociales. Sin embargo, coincide con el juzgado en que dicha compensación sí contempla beneficios que deben ser excluidos del cálculo de la nueva remuneración básica, a fin de que sean nuevamente calculados en función al monto resultante. Finalmente, precisó que la ausencia de un acuerdo expreso sobre el carácter básico del monto es irrelevante, pues prevalece la naturaleza remunerativa del monto.

En consecuencia, la 2° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la trabajadora.

El despido de un trabajador por una falta no tipificada expresamente en las normativas internas de la empresa configura un despido fraudulento

En la reciente Casación Laboral No. 20658-2023 Cusco, la 2° SDCyST analizó si el despido por una falta grave sustentada en una conducta que no se encontraba tipificada como falta grave en la normativa interna de la empresa configura un despido fraudulento por vulneración del principio de tipicidad.

En este caso, el demandante, que ocupaba el cargo de seguridad y vigilancia en una empresa de transportes, sufrió agresiones físicas por parte de un grupo de pasajeros por impedir que suban al autobús sin respetar la fila y el orden correspondiente, ante lo cual respondió en la misma medida agrediendo a dichas personas. A raíz del incidente, fue despedido por incumplir su deber de realizar la función de vigilante, no actuar en el marco de la razonabilidad y la buena fe, y por dañar la imagen de la empresa.

Sobre el particular, la Corte Suprema advirtió que la conducta atribuida al trabajador como falta grave no se encontraba tipificada en la normativa interna de la empresa, ya que no existen procedimientos o protocolos específicos que determinen cómo debe actuar el personal de seguridad ante agresiones físicas o alteraciones del orden por parte de los usuarios. Asimismo, verificó que el reglamento interno de trabajo y el contrato laboral contenían parámetros muy generales y amplios, que no pueden ser tenidos en cuenta como base de evaluación objetiva para determinar una constitución de falta grave.

En tal virtud, al no estar taxativamente establecida la conducta del trabajador como un incumplimiento laboral concreto, se vulneró el principio de tipicidad, configurándose un despido fraudulento. En consecuencia, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Las multas de SUNAFIL deben calcularse únicamente en función al número de trabajadores de la obra o sucursal inspeccionada

Mediante la Casación Laboral No. 17464-2023 Cusco, la 2° SDCyST analizó un caso de nulidad de resolución administrativa iniciado a raíz de una multa impuesta por SUNAFIL a una empresa constructora, calculada en base a todos los trabajadores de su planilla, pese a que la inspección solo comprendió a los trabajadores de uno de sus centros de trabajo.

En este caso, una empresa que contaba con diferentes proyectos de construcción a nivel nacional fue multada por la SUNAFIL por incumplimientos de obligaciones en seguridad y salud en el trabajo que provocaron un accidente de trabajo mortal en una de sus obras. Como consecuencia de ello, la entidad consideró como base de cálculo de la multa al total de trabajadores de la planilla de la empresa, sin distinguir si estos laboraban o no dentro del proyecto inspeccionado, pese a que la empresa detalló oportunamente sus diferentes proyectos, así como la relación de trabajadores asignados a cada uno de ellos.

Sobre el particular, la Corte Suprema sostiene que, cuando la inspección se origina en una sede u obra determinada, las sanciones administrativas deben calcularse únicamente en función a los trabajadores que laboran en dicho lugar, pues la infracción puede afectar únicamente a dicho universo; caso contrario, la sanción resultaría irrazonable y desproporcional. Por ende, al haber pasado por alto este criterio, la 2° SDCyST dispuso que la autoridad inspectiva debe graduar nuevamente la sanción impuesta, atendiendo al número de trabajadores del centro del trabajo.

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

Corte Suprema establece doctrina jurisprudencial sobre el derecho al descanso vacacional de los trabajadores sujetos a jornada parcial

Mediante la Casación Laboral No. 35267-2023 Lima, la 2° SDCyST analizó la solicitud de goce del derecho vacacional anual de un grupo de trabajadores de un club hípico, los cuales se encontraban sujetos a una jornada parcial inferior a las 4 horas diarias debido a que sus labores únicamente se realizaban los días de carreras de caballo.

En el caso en concreto, la demandada no les reconoció el derecho al descanso vacacional amparándose en que la normativa nacional no concede este beneficio para los trabajadores sujetos a una jornada parcial. Como consecuencia de ello, los trabajadores ampararon su demanda en los convenios internacionales sobre derechos humanos ratificados por nuestro país, los cuales forman parte de nuestro ordenamiento jurídico nacional, son de aplicación automática y tienen fuerza vinculante. Al respecto, la 2° SDCyST fijó la siguiente doctrina jurisprudencial:

- (i) El derecho vacacional anual es un derecho humano reconocido en el Convenio No. 52 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), según el cual, toda persona deberá gozar, al menos, unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables.
- (ii) La normativa nacional no precisa que este derecho también se aplique a los trabajadores a tiempo parcial o en jornada reducida, pero tampoco establece prohibición alguna.
- (iii) En aplicación de la norma más favorable al trabajador, se debe interpretar que las disposiciones del Convenio No. 52 de la OIT también son de aplicación para los trabajadores sujetos a jornada parcial, pese a no indicarse expresamente.
- (iv) En consecuencia, los trabajadores sujetos a jornada parcial tienen derecho a un periodo vacacional anual no menor a 6 días consecutivos, el cual puede ser ampliado por decisión del empleador, convenio colectivo o laudo arbitral.

En ese sentido, la Corte Suprema considera que, al haberse demostrado que los trabajadores prestaron servicios bajo una jornada inferior a las 4 horas diarias, corresponde el reconocimiento del derecho al descanso vacacional, así como el pago por el descanso vacacional ganado, pero no gozado desde su ingreso a la empresa. Por tanto, la 2° SDCyST declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Corte Suprema reafirma que la condición de los trabajadores de confianza se determina en base a sus funciones y no por su denominación en los documentos de la empresa

En la reciente Casación Laboral No. 55727-2022 Lima, la 2° SDCyST analizó la demanda interpuesta por una trabajadora que cuestionó su cese por retiro de confianza debido a que la naturaleza de sus funciones no sería compatible con dicha calificación y nunca se le habría comunicado la naturaleza de su puesto de trabajo.

En este caso, la demandante se desempeñaba como Auxiliar de Gerencia, ocupándose principalmente de redactar las comunicaciones internas y externas de la Gerencia General, hacer seguimiento a los documentos ingresados a la Gerencia General, y administrar la base de datos aprobada por la Gerencia General. Al respecto, la Sala Superior consideró que estas funciones no sujetan a la demandante a la calificación de personal de confianza, más aún si no se acreditó que haya manejado información confidencial de la empresa ni que haya tenido conocimiento de que ocupaba un puesto de esta naturaleza.

Sobre el particular, la Corte Suprema no comparte dicha postura, pues considera que la demandante desempeñó funciones de jerarquía en coordinación directa con el Gerente General de la empresa y sus labores incidían en asuntos estratégicos que repercutían en los servicios y el funcionamiento de la demandada, lo que determina haya sido una trabajadora de confianza, sin que la falta de comunicación expresa sobre tal calificación enerve dicha condición. En consecuencia, concluyó que el retiro de la confianza extingue válidamente el vínculo laboral, teniendo en cuenta que la ex trabajadora desempeñó las funciones señaladas desde su ingreso a la entidad.

Por ende, la 2° SDCyST declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

La Corte Suprema reafirma que, aunque una misma conducta puede originar diferentes infracciones en materia administrativa, únicamente debe ser sancionada aquella que reviste mayor gravedad

A través de la Casación Laboral No. 13605-2023 Junín, la 2° SDCyST analizó un caso de nulidad de resolución administrativa iniciado a raíz de la demanda interpuesta por una empresa minera, debido a que fue sancionada por haber incurrido en 2 infracciones sustentadas en un mismo hecho, que consistió en haber otorgado un incremento salarial a los trabajadores cuya remuneración no se regula por convenio colectivo durante una negociación colectiva donde se discutía el incremento remunerativo al personal sindicalizado.

En efecto, a raíz del hecho descrito, la autoridad inspectiva imputó a la empleadora las siguientes infracciones: (i) afectación a la libertad sindical (num. 25.10 del art. 25 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR) y (ii) discriminación sindical (num. 25.17 del art. 25 del Decreto Supremo No. 019-2006-TR). Al respecto, el Juzgado y la Sala Superior consideraron que las infracciones vulneraron derechos distintos (la libertad sindical y la discriminación), por lo que no habría existido vulneración del principio *non bis in ídem*, según el cual, no se pueden imponer simultáneamente sanciones administrativas por el mismo hecho.

Sobre el particular, la Corte Suprema considera que en realidad nos encontramos ante un concurso de infracciones, que ocurre cuando una misma conducta da lugar a más de una infracción, en cuyo caso se aplica aquella que reviste mayor gravedad. Por ende, si bien esta figura no fue invocada por la empresa recurrente, la Sala Suprema, en ejercicio de las facultades que le confiere nuestro ordenamiento jurídico, declaró la existencia de un concurso de infracciones y determinó que la entidad debió sancionar a la empresa únicamente con la infracción de mayor gravedad.

En consecuencia, la 2° SDCyST, declaró fundado en parte el recurso de casación y ordenó dejar sin efecto una de las multas impuestas en la resolución administrativa cuestionada.

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
npeña@bvu.pe



Jenner Huerta
Asociado
jhuerta@bvu.pe