Benites, Vargas Ugaz &

OCT 26

LABOUR LAW

Review



+51 615-9090 www.bvu.pe bvu@bvu.pe

Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: Empresas de transporte deben conservar registros de accidentes de trabajo durante 10 años ____ 3

SUNAFIL: Inspección del trabajo puede determinar que locadores de servicios sean trabajadores a plazo indeterminado ____ 3

SUNAFIL realiza asistencia técnica para tutelar derechos de trabajadores con diagnóstico de cáncer o en tratamiento de esta enfermedad ____ 4

Proposiciones legislativas presentadas durante el mes de octubre de 2026 ____ 5

Norma relevante

Norma laboral publicada durante el mes de octubre de 2026 ____ 6

Pronunciamiento relevante emitido por el Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral precisa que la existencia de personal permanente y la previsibilidad del incremento de la producción no determinan, por sí solas, la desnaturalización de los contratos por incremento de actividad ____ 7

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Brindar referencias laborales falsas sobre un trabajador obliga a indemnizarlo por daño moral, aun cuando hayan sido rectificadas posteriormente ____ 8

La Corte Suprema señala los presupuestos para que el trabajador ejerza legítimamente su derecho de resistencia frente a las órdenes del empleador ____ 8

La Corte Suprema precisa los alcances de la continuidad y acumulación de los beneficios pactados en convenios colectivos ____ 9

La Corte Suprema precisa que la reducción de categoría configura un acto de hostilidad, aun cuando no se reduzca la remuneración del trabajador ____ 10

NOTICIAS RELEVANTES

SUNAFIL: Empresas de transporte deben conservar registros de accidentes de trabajo durante 10 años

El 3 de octubre de 2026, mediante una nota de prensa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó que las empresas de transporte de carga y mercancías deben conservar los registros de accidentes de trabajo durante 10 años.

Al respecto, la entidad precisó que los registros obligatorios en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) deben exhibirse en caso de una inspección laboral, pues permiten conocer las medidas desplegadas por el empleador a raíz del accidente. Asimismo, resaltó que estos documentos pueden llevarse en medios físicos o digitales y deben conservarse durante los siguientes plazos: (i) accidentes de trabajo, 10 años; (ii) enfermedades ocupacionales, 20 años; y (iii) capacitaciones, 5 años. Además, indicó que, cuando la inspección requiera información de periodos anteriores a los últimos 12 meses, se otorgará al empleador un plazo razonable para presentarla.

Finalmente, la SUNAFIL señaló que también verifica el mantenimiento de los vehículos y las condiciones ergonómicas de los conductores, como la posición adecuada del asiento y la altura de los espejos, con la finalidad de controlar los riesgos propios de la actividad.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL: Inspección del trabajo puede determinar que locadores de servicios sean trabajadores a tiempo indefinido

El 11 de octubre de 2026, mediante una nota de prensa, la SUNAFIL explicó en qué casos el personal contratado bajo la modalidad de locación de servicios puede ser reconocido como trabajador a plazo indeterminado tras una inspección laboral.

Al respecto, la entidad precisó que los locadores de servicios no mantienen una relación de dependencia, pues asumen determinados encargos y entregan un producto o resultado sin estar sujetos a un horario ni a la obligación de asistir a la oficina. En cambio, los trabajadores cuentan con un horario de ingreso y salida, uniforme, credencial, entre otros elementos que evidencian su dependencia del empleador.

En ese sentido, señaló que, si durante una inspección se verifica que un locador presta servicios bajo dichas condiciones, el inspector determinará la desnaturalización del contrato y podrá solicitarse su reconocimiento como trabajador a plazo indeterminado. Finalmente, informó a los trabajadores que pueden verificar su inscripción en la planilla electrónica en el aplicativo “Verifica tu Chamba”.

Podrán encontrar más información sobre la nota en el LINK.

SUNAFIL realiza asistencia técnica para tutelar derechos de trabajadores con diagnóstico de cáncer o en tratamiento de esta enfermedad

El 24 de octubre de 2026, mediante una nota de prensa publicada con ocasión del Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama, la SUNAFIL recordó a los empleadores que es nulo el despido motivado por el diagnóstico de cáncer del trabajador, su tratamiento o sus efectos secundarios, y que el remedio frente a dicho despido consiste en la reposición en el centro de labores.

Al respecto, la entidad precisó que, para que opere dicha protección, el trabajador debe comunicar previamente su diagnóstico al empleador mediante la certificación de su estado de salud emitida por un profesional médico habilitado de un establecimiento de salud público o privado. Asimismo, indicó que, cuando las condiciones de salud del trabajador le impidan desempeñar sus funciones, el empleador debe adoptar medidas compatibles con su estado de salud, tales como (i) la asignación de otras funciones afines, (ii) su desplazamiento a otro cargo, (iii) la flexibilización de su horario de trabajo y (iv) la implementación del teletrabajo, entre otras.

Finalmente, como parte de su labor de asistencia técnica, la SUNAFIL realizó acciones de capacitación dirigidas a diversas empresas, en las que se presentó la "Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado".

Podrán encontrar más información sobre la nota en el LINK.

PROPOSICIONES LEGISLATIVAS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de octubre de 2026, se presentaron las siguientes proposiciones legislativas:

Autor	N.º de proposición	Fecha de presentación	Propuesta
Fuerza Popular	00567-2026-2031-CD	12/10/2026	Proposición legislativa que establece lineamientos para la transición de jóvenes egresados de la educación superior al empleo formal
	00572-2026-2031-CD	13/10/2026	Proposición legislativa que establece la ley de continuación del fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo
Renovación Popular	00602-2026-2031-CD	19/10/2026	Proposición legislativa que elimina barreras para el acceso de los jóvenes a su primera experiencia laboral
	00604-2026-2031-CD	19/10/2026	Proposición legislativa que promueve la protección laboral para personas que brindan atenciones a sus familiares con discapacidad, con síndrome y/o con enfermedades en situación de gran dependencia
	00609-2026-2031-CD	16/10/2026	Proposición legislativa que modifica el artículo 2 de la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, para ampliar a veintiocho (28) días calendario el plazo de la licencia por paternidad
Juntos por el Perú	00646-2026-2031-CD	22/10/2026	Proposición legislativa que incorpora el voluntariado profesional en la Ley 28238, Ley General del Voluntariado, y lo reconoce como experiencia laboral

NORMA RELEVANTE EN MATERIA LABORAL

Durante el mes de octubre de 2026, se publicó la siguiente norma en materia laboral:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Decreto Supremo N.º 020-2026-TR	Decreto Supremo que declara días no laborables compensables por la visita de Su Santidad el Papa León XIV al Perú	Alerta laboral publicada el 23 de octubre de 2026.

PRONUNCIAMIENTO RELEVANTE EMITIDO
POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

El Tribunal de Fiscalización Laboral precisa que la existencia de personal permanente y la previsibilidad del incremento de la producción no determinan, por sí solas, la desnaturalización de los contratos por incremento de actividad

Mediante Resolución n.º 1130-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resolvió el recurso de revisión interpuesto por una compañía dedicada a la elaboración de productos lácteos respecto de una multa impuesta por incurrir en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad.

En este caso, la compañía había contratado a 30 trabajadores bajo la modalidad de incremento de actividad, con sustento en el lanzamiento y relanzamiento de diversos productos y en la ampliación de sus canales de distribución. La SUNAFIL inspeccionó estas contrataciones y sancionó a la empresa por considerar que los vínculos laborales se encontraban desnaturalizados, pues no se habría demostrado que la mayor producción no pudiera ser atendida por el personal permanente ni se habrían proporcionado determinados datos sobre niveles de producción, fechas, proyecciones y cantidad de trabajadores necesarios.

Al respecto, el TFL precisó que la conclusión de que la mayor producción podía ser atendida por el personal permanente no es una inferencia válida, en tanto no está acompañada de elementos objetivos que permitan establecer la capacidad productiva concreta de dicho personal y la carga ordinaria que soportaban. Asimismo, señaló que la previsibilidad de que una empresa busque incrementar su producción o sus ventas no permite concluir, por sí sola, que el incremento que origina la contratación tenga carácter permanente, pues la previsibilidad y la permanencia son categorías distintas: la primera hace referencia a una proyección o expectativa de la empresa respecto de su actividad; la segunda exige que la necesidad de mano de obra sea estable y ordinaria.

En el caso concreto, el TFL concluyó que no se acreditó que la contratación modal encubriera una necesidad permanente de mano de obra, razón por la cual declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la administrada y dejó sin efecto la multa impuesta en todos sus extremos.

Podrán encontrar mayor información sobre la resolución comentada en el siguiente LINK.

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Brindar referencias laborales falsas sobre un trabajador obliga a indemnizarlo por daño moral, aun cuando hayan sido rectificadas posteriormente

El 23 de octubre de 2026 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Casación Laboral n.º 1707-2023 Lima, a través de la cual la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (SCT) analizó la demanda interpuesta por un trabajador contra su antiguo empleador, quien, en el contexto de un posible ascenso, brindó a su nuevo empleador referencias laborales basadas en información inexacta.

En este caso, a fin de evaluar una promoción y un incremento salarial, el demandante solicitó referencias al gerente de su anterior trabajo. Sin embargo, a través de un correo electrónico con copia a terceros, este le atribuyó conductas desleales, como prestar servicios paralelos con los clientes empleando los instrumentos de la empresa y manipular información confidencial, sin haber verificado previamente estas imputaciones. Si bien la empresa demandada rectificó lo señalado en respuesta a una carta notarial, el demandante no logró su ascenso ni su aumento salarial.

Sobre el particular, la Corte Suprema precisó que la facultad de brindar referencias laborales se encuentra limitada por la veracidad de la información y el respeto al honor y la reputación profesional del trabajador. Asimismo, indicó que la lesión se consuma cuando el entorno laboral conoce la información falsa, por lo que la rectificación posterior no exime de responsabilidad, sino que sirve solamente para graduar la indemnización. Por otro lado, señaló que la afectación al honor constituye un daño autónomo, independiente de las consecuencias patrimoniales derivadas de no haber obtenido el ascenso. Por ello, aunque no sea la causa directa de la pérdida de la promoción y del incremento salarial, se produce el daño moral.

En consecuencia, la SCT declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandado y confirmó la indemnización por daño moral.

La Corte Suprema señala los presupuestos para que el trabajador ejerza legítimamente su derecho de resistencia frente a las órdenes del empleador

Mediante la reciente Casación Laboral n.º 40304-2023 Lima, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (4.ª SDCyST) analizó los alcances del derecho de resistencia del trabajador frente a las órdenes de su empleador.

En este caso, en el marco de la pandemia por la COVID-19, un trabajador que se desempeñaba como auxiliar montacarguista en una empresa del sector *retail* retornó a laborar los días 11 y 12 de mayo de 2020 por orden de su empleador. A partir de ello, advirtió deficiencias en las medidas de prevención frente a la COVID-19 y la existencia de trabajadores contagiados en su centro de trabajo, por lo cual comunicó por escrito el ejercicio de su derecho de resistencia y no asistió a laborar del 13 al 16 de mayo del mismo año. Ante dicha conducta, fue despedido por la falta grave de abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos. Al respecto, la Sala Superior validó el despido bajo la premisa de que la empresa contaba con una autorización administrativa para reanudar sus actividades.

Sobre el particular, la Corte Suprema precisó que el derecho de resistencia es una facultad excepcional del trabajador para negarse a cumplir una orden que excede los límites del poder de dirección, cuyo ejercicio legítimo exige los siguientes presupuestos:

i. Una orden o instrucción del empleador cuyo cumplimiento se exija al trabajador.
ii. La orden debe exceder los límites del poder de dirección y comprometer derechos fundamentales del trabajador.
iii. La negativa del trabajador debe tener una justificación objetiva y razonable, vinculada a la irregularidad de la orden y la necesidad de evitar una afectación.

En el caso concreto, la 4.ª SDCyST determinó que concurrían dichos presupuestos, por lo que las inasistencias del trabajador se encontraban justificadas, más aún cuando la autorización administrativa no acreditaba, por sí sola, que las medidas estuvieran implementadas a la fecha del retorno a labores. En consecuencia, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante y, actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia que ordenó su reposición.

La Corte Suprema precisa los alcances de la continuidad y acumulación de los beneficios pactados en convenios colectivos

En la reciente Casación Laboral n.º 26107-2023 Huaura, la 4.ª SDCyST analizó el alcance temporal de los beneficios reconocidos en un convenio colectivo cuya vigencia se pactó *"hasta la conclusión del vínculo laboral"*, cuando estos fueron objeto de nuevas negociaciones en convenios posteriores.

En este caso, un extrabajador de limpieza pública de una municipalidad provincial solicitó el pago de diversos beneficios previstos en el convenio colectivo del año 2007, tales como uniformes de trabajo, bonificación por alto riesgo y asignación por refrigerio y movilidad, los cuales se habrían acumulado desde la entrada en vigencia de dicho convenio. El trabajador sostuvo que se trataba de derechos permanentes, al haberse pactado su vigencia *"hasta la conclusión del vínculo laboral"*. Al respecto, la Sala Superior limitó dichos beneficios solo al año 2007, al verificar que el sindicato y la municipalidad volvieron a negociar los mismos conceptos en los años siguientes.

Sobre el particular, la Corte Suprema precisó que una cláusula convencional no puede interpretarse de forma aislada, sino atendiendo al contenido integral del convenio, su finalidad y la conducta negocial posterior de las partes. Asimismo, distinguió entre continuidad y acumulación: si bien la cláusula de vigencia *"hasta la conclusión del vínculo laboral"* garantiza que los beneficios no se extingan con el vencimiento del convenio mientras no exista una nueva regulación sobre la misma materia, no implica que deban sumarse a los de igual naturaleza pactados después, salvo que las partes hayan acordado expresamente su carácter acumulativo.

En el caso concreto, la 4.ª SDCyST concluyó que otorgar los beneficios con base en más de un convenio generaría duplicidad respecto de un mismo periodo y concepto, por lo cual declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante.

La Corte Suprema precisa que la reducción de categoría configura un acto de hostilidad, aun cuando no se reduzca la remuneración del trabajador

El 23 de octubre de 2026 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Casación Laboral n.º 12855-2024 Ica, mediante la cual la 4.ª SDCyST analizó la demanda de cese de actos de hostilidad interpuesta por un trabajador que, tras ser reubicado en una planta de producción en otra ciudad, pasó a desempeñar funciones de menor exigencia técnica sin que se redujera su remuneración.

En este caso, el demandante se desempeñaba como operador de enderezado en una empresa siderúrgica, puesto para el cual se requería formación técnica en mecánica. Sin embargo, fue trasladado a otra sede como consecuencia de la paralización de las actividades de su centro de labores y pasó a ocupar el puesto de operador de almacén, el cual únicamente exigía secundaria completa y conocimientos en inventarios. Al respecto, la empresa, además de precisar que la remuneración del trabajador no se vio afectada, indicó que ambos puestos pertenecían a la categoría de operario, por lo que no se había configurado una rebaja de categoría.

Sobre el particular, la Corte Suprema partió de la premisa de que, en ejercicio de su poder de dirección, el empleador está facultado para rotar de puesto a sus trabajadores, siempre que respete la categoría profesional que estos hayan alcanzado, pues forma parte de su estatus en la empresa y se vincula a su dignidad, salvo que acredite una justificación razonable. Así, en el caso concreto, la 4.ª SDCyST advirtió que el demandante no solo pasó a realizar labores distintas, sino que sufrió una reducción inmotivada de su categoría profesional, lo que configuró el acto de hostilidad alegado.

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

Benites, Vargas Ugaz &

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



Juan Diego Valdiviezo
Asistente legal
jvaldiviezo@bvu.pe