

JUN 26

LABOUR LAW

Review



Índice

Noticias relevantes

SUNAFIL: ¡Atención, padre trabajador! Conoce en qué casos se amplía la licencia por paternidad _____	3
SUNAFIL: Orientó a más de 15 mil trabajadores para promover la correcta evaluación de riesgos en las empresas _____	3
SUNAFIL: Logró restituir más de 32 millones de soles a trabajadores en lo que va del año _____	4
Proyectos normativos presentados durante el mes de junio de 2026 _____	5

Normas relevantes en materia laboral

Emiten disposiciones reglamentarias sobre la causal de despido nulo por diagnóstico de cáncer, su tratamiento y efectos derivados _____	6
Aprueban Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo con la finalidad de establecer disposiciones para promocionar la salud de los trabajadores _____	7

Sentencias relevantes emitidas por la Corte Suprema

Corte Suprema: Cese por retiro de confianza constituye un despido arbitrario, por lo que, los trabajadores cesados por dicha causa tienen derecho a tutela resarcitoria _____ 8

Corte Suprema precisa que la carta de renuncia no pierde eficacia si, en un plazo breve desde el cese, el trabajador es recontratado _____ 9

Una suspensión perfecta de labores indefinida amparada en una enfermedad común irreversible constituye una extinción encubierta del vínculo laboral _____ 9

Pronunciamiento relevante emitido por el Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral aclara el criterio para calcular el promedio de horas diarias trabajadas en las jornadas a tiempo parcial _____ 10

Sentencia relevante emitida por el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional reafirma su posición sobre la imposibilidad de que los trabajadores accedan a una reposición si han aceptado el pago de la indemnización por despido arbitrario _____ 11

NOTICIAS RELEVANTES***SUNAFIL: ¡Atención, padre trabajador!
Conoce en qué casos se amplía la licencia por paternidad***

El 18 de junio de 2026, mediante una nota de prensa publicada con ocasión del Día del Padre, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó a los empleadores que la licencia por paternidad, que se otorga por 10 días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, puede ampliarse en las siguientes situaciones:

Duración	Situación
20 días calendario consecutivos	Se otorga en los casos de nacimientos prematuros y partos múltiples.
30 días calendario consecutivos	Se otorga en los casos de nacimiento con enfermedad congénita terminal, discapacidad severa o cuando la madre sufre complicaciones graves en su salud como consecuencia del parto.
Acumulación de los días de licencia por maternidad	Se otorga en los casos donde la madre fallece durante el parto o mientras se encuentra haciendo uso de la licencia por maternidad, en esta situación el padre trabajador será también beneficiario de dicha licencia.

En cuanto a su fecha de inicio, la entidad precisó que el trabajador puede optar entre las siguientes alternativas: (i) desde la fecha de nacimiento del menor; (ii) desde la fecha en que la madre o recién nacido son dados de alta por el centro médico; o, (iii) a partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante certificado médico suscrito por un profesional colegiado.

Por último, la SUNAFIL indicó que, con la finalidad de garantizar la continuidad de las labores en el centro de trabajo, el trabajador deberá comunicar al empleador la fecha probable del parto con una anticipación no menor de 15 días calendario, sin que su inobservancia impida gozar de este derecho.

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

***SUNAFIL: Sunafil orientó a más de 15 mil trabajadores
para promover la correcta evaluación de riesgos en las empresas***

El 10 de junio de 2026, por medio de una nota de prensa, la SUNAFIL recordó a los empleadores la importancia de implementar correctamente la matriz de Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC), la cual es una herramienta preventiva relevante para la gestión del riesgo y cuya exhibición es obligatoria en el centro de trabajo.

Al respecto, la entidad precisó que la IPERC es un proceso técnico estructurado en 3 niveles fundamentales:

- (i) Identificación de Peligros: Consiste en la localización y reconocimiento del peligro;
- (ii) Evaluación de Riesgos: Trata sobre la valoración del nivel, grado y gravedad de los peligros;
- y,
- (iii) Control de Riesgos: Considera la adopción de medidas correctivas basadas en la información recopilada.

Asimismo, la elaboración de la matriz IPERC debe incluir requisitos mínimos como las situaciones de emergencia, las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como los resultados de las evaluaciones de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Finalmente, la SUNAFIL comunicó a los empleadores que, con la finalidad de realizar debidamente la matriz IPERC, el aplicativo web ELSSA 2.0 cuenta con un módulo especializado que permite conocer la normativa vigente, realizar un análisis situacional integral, estructurar la matriz IPERC en un formato referencial y descargar material informativo complementario.

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

SUNAFIL: Sunafil logró restituir más de 32 millones de soles a trabajadores en lo que va del año

El 3 de junio de 2026, a través de una nota de prensa, la SUNAFIL informó que, desde el inicio del presente año, ha logrado restituir más de 32 millones de soles a los trabajadores mediante el Módulo de Gestión de Cumplimiento (MGC).

Al respecto, la entidad precisó que el MGC es una herramienta a disposición de los empleadores mediante la cual pueden rectificar voluntariamente sus omisiones tras la presentación de una denuncia de parte de un trabajador, antes de las inspecciones realizadas por la SUNAFIL. En concreto, las materias que pueden ser subsanadas mediante el MGC son: (i) el pago de remuneraciones y beneficios sociales, como el pago de vacaciones; (ii) los registros y documentos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, como los registros de entrega de equipos de protección personal; y, (iii) las formalidades laborales, tales como la entrega de boletas de pago, certificados de trabajo, entre otros.

Finalmente, la SUNAFIL recordó que, a través de dicho módulo, los empleadores pueden evitar el inicio de un procedimiento administrativo sancionador y, con ello, la imposición de sanciones administrativas.

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

PROYECTOS NORMATIVOS MÁS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Autor	No. de PL	Fecha de presentación	Propuesta
Bloque Democrático Popular	14721/2025-CR	03/06/2026	Proyecto de ley que establece medidas de vigilancia y seguimiento de la salud de los trabajadores de la actividad minera expuestos a metales pesados y otras sustancias químicas
Lealtad Nacional	14763/2025-CR	10/06/2026	Proyecto de ley de formalización productiva para MIPYMES industriales

NORMAS RELEVANTES EN MATERIA LABORAL

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

Emiten disposiciones reglamentarias sobre la causal de despido nulo por diagnóstico de cáncer, su tratamiento y efectos derivados

El 5 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 008-2026-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR; el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo No. 005-90-PCM; y el Reglamento General de la Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo No. 040-2014-PCM, con la finalidad de adecuarse a las disposiciones establecidas en la Ley No. 32431, que ingresó una nueva causal de despido nulo por diagnóstico de cáncer y la obligación de las empresas de readaptar el puesto de trabajo.

Entre los cambios aplicables al sector privado destaca la incorporación del artículo 48-A al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, cuyas principales disposiciones son las siguientes:

<p>Nulidad de despido</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es nulo el despido que tiene por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados. Se presume que el despido obedece a tales motivos, cuando el empleador no acredita la causa justa y que no responde al estado de salud del trabajador. ▪ No se afecta la facultad del empleador de extinguir el vínculo laboral si media causa justa contemplada en la ley, debidamente comprobada.
<p>Conocimiento del empleador del diagnóstico de cáncer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La causal de despido nulo se configura siempre que el empleador conozca del diagnóstico de cáncer, su tratamiento y/o sus efectos con anterioridad al despido, por comunicación del trabajador u otro medio fehaciente. ▪ La comunicación del trabajador sobre el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y/o sus efectos al empleador, debe sustentarse con la certificación emitida por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud público o privado.
<p>Adaptación del puesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si las funciones de un trabajador diagnosticado con cáncer implican la afectación a su seguridad y salud, el empleador, por propia iniciativa o a solicitud del trabajador, adaptará el puesto de trabajo a sus condiciones: <ol style="list-style-type: none"> a) Manteniendo el puesto de trabajo, el empleador adaptará las herramientas de trabajo, espacio físico, mobiliario y/o condiciones digitales, también flexibilizará el horario y/o implementará el teletrabajo. b) Cuando el puesto de trabajo sea incompatible con su estado de salud, el empleador le asignará funciones afines que el trabajador pueda realizar. c) Cualquier otra medida individual o conjunta razonable y proporcional al caso concreto, atendiendo a la naturaleza de las funciones del puesto y el estado de salud acreditado. ▪ Las medidas de adaptación no deben implicar la reducción de la remuneración.

Podrán encontrar mayor información sobre esta norma en el siguiente enlace: [LINK](#).

Aprueban Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo con la finalidad de establecer disposiciones para promocionar la salud de los trabajadores

El 4 de junio de 2026, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Resolución Ministerial No. 546-2026/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo, con la finalidad de contribuir a mejorar los hábitos, conductas y estilo de vida de los trabajadores. Este documento tiene carácter referencial y contiene actividades que los empleadores pueden implementar para la promoción de la salud en los lugares de trabajo (Alimentación saludable, actividad física, higiene del sueño, salud sexual y reproductiva, salud mental y buen trato, habilidades para la vida, seguridad vial y cultura de tránsito). Asimismo, la norma contempla las siguientes fases para la implementación de las actividades de promoción de la salud en el centro de trabajo:

Fase	Detalle
Fase de preparación	<ul style="list-style-type: none"> El empleador delega su responsabilidad de planificar, implementar y evaluar las actividades de promoción a una determinada área de la organización, considerando la participación de los representantes de la empresa, el área de recursos humanos, los representantes de los trabajadores y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. La empresa difunde la implementación de las actividades de promoción de la salud mediante los canales de comunicación.
Fase de planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo evalúa anualmente las necesidades y expectativas de los trabajadores en relación a la promoción de la salud en su lugar de trabajo. Se establecen los objetivos (generales y específicos) y actividades de promoción, fijando las prioridades, elaborando un programa o cronograma de actividades de promoción, el cual debe ser articulado en el programa anual de vigilancia de la salud de los trabajadores para evitar duplicidad de actividades.
Fase de implementación	<ul style="list-style-type: none"> Se trata del desarrollo de las actividades de promoción de la salud de acuerdo al programa o cronograma establecido, las cuales son llevadas a cabo por el personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En su desarrollo deberán participar activa y permanentemente los representantes del empleador, a través del área designada o del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, podrá contarse con la participación de las instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud (IAFAS), públicas o privadas. Se realizan las acciones de seguimiento y monitoreo del cumplimiento de las actividades planificadas (auditoría interna).
Fase de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Es realizada por el personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que deberá analizar el impacto de la implementación de las actividades y comunicar los resultados de la evaluación a todos los niveles de la organización.
Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> El personal de la salud del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá planificar a mediano o largo plazo la mejora de las actividades en las que no se haya logrado una adecuada satisfacción de los trabajadores o que, por diferentes motivos, no se hayan ejecutado.

Podrán encontrar mayor información sobre esta norma en el siguiente enlace: [LINK](#).

SENTENCIAS RELEVANTES EMITIDAS POR LA CORTE SUPREMA

Corte Suprema: Cese por retiro de confianza constituye un despido arbitrario, por lo que, los trabajadores cesado por dicha causa tienen derecho a tutela resarcitoria

En la reciente Casación Laboral No. 29553-2024 Loreto, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la República (4° SDCyST) analizó si los trabajadores de confianza pueden solicitar una indemnización por despido arbitrario (IDA) por haber sido despedidos sin causa justa. En este caso, el demandante ejerció durante todo su récord laboral un cargo de confianza en una empresa estatal de derecho privado que brinda servicios de electricidad. Sin embargo, transcurridos 5 años desde su ingreso, fue cesado por retiro de confianza sin pago de IDA.

Al respecto, la 4° SDCyST analiza los alcances del derecho fundamental al trabajo, sosteniendo que la protección que les confiere a los trabajadores se relativiza cuando el contrato se extingue por causa justa, caso contrario tendrán derecho a la tutela restitutoria o resarcitoria. En el caso del retiro de confianza, la Sala Suprema sostiene que no está contemplado normativamente como una causa válida de extinción de la relación laboral, por lo que, se trata de un despido arbitrario.

En efecto, la Sala Suprema argumenta que, cuando un empleador despide a un trabajador, surgen ciertas garantías como la presunción de inocencia, debido proceso, principio de tipicidad, derecho de defensa. Sin embargo, cuando el vínculo laboral se extingue por retiro de confianza, no existe expresión de causa ni observancia del procedimiento de despido fijado por la ley. Asimismo, añade que, si bien existen diversas normas que excluyen a los trabajadores de confianza de la cobertura de una serie de derechos (sindicalización, jornada máxima e indemnización vacacional), no existe disposición normativa que los excluya de la protección contra el despido arbitrario.

Finalmente, la 4° SDCyST sostiene que esta fundamentación no altera la uniforme línea jurisprudencial para descartar la tutela restitutoria de los trabajadores de confianza y únicamente dejar accesible la tutela resarcitoria cuando el trabajador ingresa a prestar servicios en un cargo de confianza.

En consecuencia, la Sala Suprema concluye que los trabajadores que iniciaron su vínculo laboral bajo un cargo de confianza merecen la tutela resarcitoria como mecanismo de protección frente al despido arbitrario por retiro de confianza. Por ende, actuando en sede de instancia, revocó la sentencia y ordenó el pago de la IDA al demandante.

Corte Suprema precisa que la carta de renuncia no pierde eficacia si, en un plazo breve desde el cese, el trabajador es recontratado

Mediante la reciente Casación Laboral No. 42595-2025 Lima, la 4° SDCyST analizó si una carta de renuncia pierde su eficacia cuando un trabajador es recontratado en un periodo corto de tiempo después del cese.

En este caso, una trabajadora venía desempeñando sus labores mediante un contrato sujeto a modalidad por servicio específico, cuando presentó su carta de renuncia, la cual se hizo efectiva 3 días calendario después de su notificación. Sin embargo, 10 días calendario después, fue contratada nuevamente mediante un contrato administrativo de servicios. En virtud de estos hechos, la trabajadora sostuvo que su carta de renuncia resultó ineficaz, por lo que existió una relación laboral continua bajo el régimen laboral privado.

La Sala Superior había advertido que la trabajadora no logró probar la existencia de un vicio de voluntad que afecte la validez o eficacia de su carta de renuncia, determinando que dicho acto surtió plenos efectos. Al respecto, la 4° SDCyST comparte dicha posición, pues considera que la breve interrupción de la relación laboral no implica necesariamente la ineficacia de la carta de renuncia, por lo que la extinción del vínculo laboral se extinguió válidamente por la voluntad unilateral de la demandante.

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

Una suspensión perfecta de labores indefinida amparada en una enfermedad común irreversible constituye una extinción encubierta del vínculo laboral

Mediante la Casación Laboral No. 5305-2024 Arequipa, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (2° SDCyST) se pronunció sobre los límites del empleador para aplicar la suspensión perfecta de labores a un trabajador diagnosticado con una enfermedad común irreversible que lo califica como "no apto" para el trabajo.

En este caso, un trabajador de una empresa minera fue diagnosticado con una enfermedad común irreversible, comunicada al empleador en el año 2015. Si bien, en enero de 2019 obtuvo la condición de "no apto", por disposición de la propia empresa, el trabajador continuó desempeñando funciones de menor complejidad hasta marzo de 2020, oportunidad en que le comunicaron formalmente la suspensión perfecta de su contrato de trabajo. Frente a ello, el trabajador demandó el cese de actos de hostilidad, solicitando dejar sin efecto la suspensión y su reubicación en un puesto compatible con su estado de salud.

Sobre el particular, la 2° SDCyST parte de la premisa de que la suspensión perfecta tiene como característica esencial la temporalidad, por lo que no puede extenderse en forma indefinida, caso contrario, se configuraría una extinción encubierta del vínculo laboral que vulneraría el derecho al trabajo y la dignidad del trabajador. En el caso en concreto, la Sala Suprema advierte que resulta contradictorio que, pese a tener la condición de "no apto", la empresa haya optado por asignarle funciones de menor complejidad durante más de un año al trabajador para luego suspenderlo sin implementar correctivos ni formalizar su reubicación en un puesto compatible que garantizara su

continuidad laboral. Estos hechos evidencian que la suspensión perfecta de labores no fue válidamente aplicada.

En consecuencia, la 2° SDCyST concluyó que la suspensión perfecta constituyó un acto hostil en agravio del demandante, por lo que declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandada.

PRONUNCIAMIENTO RELEVANTE EMITIDO POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

El Tribunal de Fiscalización Laboral aclara el criterio para calcular el promedio de horas diarias trabajadas en las jornadas a tiempo parcial

El 15 de junio de 2026, mediante la Resolución No. 837-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) resolvió el recurso de revisión interpuesto por una compañía dedicada a la venta minorista de alimentos a raíz de una multa impuesta por haber incurrido en 2 infracciones muy graves en materia de relaciones laborales.

En este caso, la trabajadora denunciante desempeñaba el puesto de cajera, en virtud de un contrato de trabajo a tiempo parcial, el cual fijó una jornada de trabajo de 3 días a la semana con un número de horas de trabajo semanales variable de entre 19 horas con 30 minutos o 19 horas con 45 minutos. A raíz de esta situación, la SUNAFIL había sancionado a la empresa por considerar que la jornada a tiempo parcial se había desnaturalizado, puesto que, para el cálculo del promedio de horas diarias laboradas dividió el total de horas trabajadas en la semana entre el número de días trabajados en la jornada efectiva, con lo cual, dicho promedio excedía las 4 horas diarias.

A partir de la revisión del expediente administrativo, el TFL precisó que, a fin de determinar el cumplimiento de la jornada máxima aplicable a la contratación temporal, se deben considerar el número de días que componen la jornada de trabajo habitual de la empresa, la cual puede ser de 5 o 6 días, según corresponda, sobre la cual se deberá realizar la división entre el número total de horas semanales laboradas. Asimismo, el TFL indicó que, si un trabajador labora algunos días a la semana más de 4 horas, ello no desnaturaliza la jornada parcial, en tanto que, lo relevante es verificar si el promedio supera el máximo legal aplicable. Por ende, el TFL declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la administrada.

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

SENTENCIA RELEVANTE EMITIDA POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional reafirma su posición sobre la imposibilidad de que los trabajadores accedan a una reposición si han aceptado el pago de la indemnización por despido arbitrario

Mediante la sentencia recaída en el expediente No. 01878-2024-PA/TC, de fecha 8 de mayo de 2026, el Tribunal Constitucional (TC) declaró infundada la demanda de amparo promovida por un trabajador con el objeto de que se declare la nulidad de una sentencia que, en última instancia, declaró improcedente su demanda de reposición.

En el proceso subyacente, el trabajador, pese a haber recibido una IDA que constaba en su liquidación de beneficios sociales, interpuso una demanda de reposición en su puesto de trabajo. Dicho caso fue elevado a la Corte Suprema, quien determinó que, debido al cobro de la suma indemnizatoria, el trabajador aceptó implícitamente la protección resarcitoria, lo que imposibilita acceder a la tutela restitutoria (reposición).

En el caso en concreto, el TC advierte que el trabajador aceptó voluntariamente el pago de la IDA como mecanismo de reparación frente al despido, puesto que, habiendo recibido dicha indemnización, no acreditó haber intentado su devolución o puesta a disposición del empleador. En consecuencia, El TC reafirma su criterio, según el cual, la pretensión de reposición resulta improcedente si la IDA no es devuelta o consignada en un proceso judicial a favor del empleador.

En consecuencia, el Tribunal declaró infundada la demanda de amparo interpuesta por el trabajador.

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

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