

# Boletín Laboral

Resumen de normas y pronunciamientos del sector  
laboral, durante el mes de febrero de 2026.



# Normas Relevantes

## 1

### **Resolución Ministerial N° 052-2026-TR:**

**Se aprueba la modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.**

El 20 de febrero de 2026 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 052-2026-TR, a través de la cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) introduce modificaciones a veinticinco procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad previstos en su Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA).

Dicha modificación forma parte de las acciones impulsadas por el Estado peruano orientadas a la modernización y simplificación administrativa, en particular en lo referido a la digitalización de los trámites que realizan los administrados ante las entidades públicas. En este contexto, el MTPE ha dispuesto la aprobación e implementación del Formulario Único de Trámites (FUT) en formato digital para los veinticinco procedimientos que han sido objeto de modificación.

El Formulario Único de Trámites (FUT) Digital constituye la versión electrónica del documento mediante el cual los administrados presentan sus solicitudes para el inicio de determinados procedimientos administrativos. Su implementación permite que dichos trámites se inicien y gestionen a través de los canales virtuales habilitados por el MTPE, reemplazando así la presentación física de formularios.

La resolución contempla la aprobación de tres modalidades de FUT Digital:

- (i) FUT Digital para empresas: aplicable a procedimientos iniciados por empleadores.
- (ii) FUT Digital para personas naturales: aplicable a procedimientos iniciados por trabajadores o evaluadores individuales.
- (iii) FUT Digital para organizaciones sindicales: aplicable a procedimientos iniciados por sindicatos, federaciones y confederaciones.

# Normas Relevantes

## 2 **Lineamiento N° 001-2026-MTPE/2/14.3:** Se crea el Sello “Empresa Laboral y Socialmente Responsable”.

Se ha creado el Sello “Empresa Laboral y Socialmente Responsable”, un reconocimiento otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para las organizaciones que cumplen con los estándares de normatividad laboral vigente y promueven buenas prácticas laborales alineadas con los principios de responsabilidad social empresarial.

El MTPE, a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo se encarga de supervisar el proceso de acreditación y de garantizar su transparencia, aplicando mecanismos de auditoría y control continuo para el mantenimiento de la certificación.

Cabe señalar que la postulación a este reconocimiento es de carácter voluntario. Las empresas interesadas deben someterse a un proceso de evaluación que comprende tanto una revisión documental como una verificación presencial. En caso de obtener el sello, este tendrá una vigencia de tres años, periodo durante el cual se realizará una auditoría anual destinada a verificar el mantenimiento de las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento. Asimismo, el reconocimiento se concede mediante un sistema de laureles, el cual varía según el nivel de cumplimiento alcanzado por la organización.

No obstante, existen determinados supuestos que impiden acceder a este reconocimiento. Entre ellos se encuentran las organizaciones que:

- Cuenten con resoluciones de multa emitidas por la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) o la SUNAFIL consentidas o ejecutoriadas en los dos últimos años a la fecha de su postulación.
- Reclamen judicialmente la multa que le impuso la AAT o la SUNAFIL.
- Cuenten con sentencias consentidas o ejecutoriadas por incumplimientos laborales durante los dos últimos años anteriores a la fecha de su postulación.
- Mantengan deudas vigentes con la ONP, SBS (AFP), EsSalud o la SUNAT.

# Normas Relevantes

## 3 **Resolución Ministerial N° 051-2026-TR:** Actualizan valores de compensación por internet y electricidad en el teletrabajo para el año 2026.

Mediante Resolución Ministerial N° 051-2026-TR, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha dispuesto la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley del Teletrabajo.

En particular, se actualizan los valores referenciales aplicables para el año 2026 respecto de:

Anexo N° 1	Anexo N° 2
Los valores para el cálculo del consumo del <u>servicio de internet</u> .	Los valores para el cálculo del consumo de <u>energía eléctrica</u> .

Dichos valores se emplean como referencia para la compensación que corresponde otorgar al teletrabajador cuando la prestación de servicios se realiza desde su domicilio.

# Jurisprudencia



## **1** Casación Laboral N° 4636-2023 Arequipa

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema establece que el acceso del empleador al sistema digital de control de asistencia no lo habilita para alterar, corregir o eliminar los registros de marcaje realizados por los trabajadores.

Así, señala que el rol del empleador se limita a la gestión del sistema (como la configuración de usuarios y horarios y la generación de reportes), mientras que los registros (sea en soporte físico o digital) no pueden ser modificados retroactivamente ni suprimidos pues reflejan hechos objetivos y medios de prueba de naturaleza laboral.

Ello impone que el sistema incorpore mecanismos de seguridad que aseguren la imposibilidad de alterar dichos registros, en estricta observancia del principio de inmutabilidad del registro laboral y del deber de transparencia en la relación de trabajo.

## **2** Casación Laboral N° 20549-2023 Lima Este

La Corte Suprema de Justicia de la República, a través de su Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, ha señalado que la disolución y posterior liquidación de una empresa produce la extinción de los contratos de trabajo, incluidos aquellos correspondientes a trabajadores que cuentan con fuero sindical.

No obstante, precisa que el cese de trabajadores sindicalizados debe constituir la última medida a adoptarse. En ese sentido, si trabajadores que no gozan de fuero sindical continúan prestando servicios en actividades residuales, el despido de trabajadores sindicalizados podría ser considerado antisindical —y, por tanto, configurarse como un despido nulo—, salvo que el empleador acredite la existencia de una causa objetiva que justifique dicha decisión, vinculada, por ejemplo, a la especialidad o al desempeño de los trabajadores.

# Proyectos Relevantes

# Proyectos Relevantes

## **Proyecto de Ley N° 13907/2025-CR:**

Ley que elimina los services, la intermediación y la tercerización laboral a fin de garantizar los derechos sociolaborales de la clase trabajadora.

La norma tiene por objeto, eliminar los services, la intermediación y la tercerización laboral en las entidades a fin de garantizar los derechos sociolaborales de la clase trabajadora.

Así, el proyecto establece que los trabajadores que se encuentran comprendidos en el sistema de los services, intermediaron y/o tercerización laboral serán incorporados al régimen laboral mayoritario de la entidad, conservando su tiempo de servicio y todos los derechos sociolaborales adquiridos.

## **Proyecto de Ley N° 13911/2025-CR:**

Ley que modifica el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para proteger los derechos de los trabajadores en el marco de los exámenes médicos ocupacionales.

La norma tiene por objeto modificar el artículo 49 de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores durante la evaluación médica ocupacional.

La modificación establece que los exámenes médicos y los procedimientos de vigilancia de la salud ocupacional no serán utilizados con fines discriminatorios ni de ninguna otra manera que resulten perjudiciales para el trabajador y su relación laboral.

Por ello, queda prohibida la aplicación de la medida de suspensión perfecta de labores, u otra similar, que tenga por motivo los resultados de los exámenes médicos u otro procedimiento de vigilancia de la salud ocupacional, salvo los supuestos y procedimientos establecidos expresamente por ley. Asimismo, se prohíbe toda coacción o presión para forzar la renuncia de los trabajadores o la aceptación de condiciones laborales perjudiciales, que tengan los mismos motivos que el párrafo anterior.

# Proyectos Relevantes

Finalmente, si la evaluación médica constata la falta de aptitud o aptitud con restricciones, el empleador deberá adecuar el puesto de trabajo al trabajador o aplicar ajustes razonables, de no ser posible ello el empleador debe reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo que no afecte su salud y seguridad. En ningún caso estas medidas podrán suponer la reducción de la remuneración ni de la categoría del trabajador.

# TIP LABORAL DEL MES





Las fechas de vencimiento para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta, según el último dígito del RUC, comienzan desde del 26 de marzo hasta 10 de abril del 2026.

La obligación de pago por la participación en las utilidades se genera luego de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo que se tiene para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta ante la SUNAT, siempre y cuando, exista un saldo positivo de la renta imponible.

En caso tengas alguna consulta, puedes contactarnos a:  
**vferro@rubio.pe; snunez@rubio.pe; agutierrez@rubio.pe o acossio@rubio.pe**

Conoce más de nuestra área de práctica **aquí** o escanea el siguiente QR:

