

# Boletín Laboral

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



## Nuevas causales de despido nulo: La importancia de una cultura real de respeto e inclusión en el ámbito laboral

Durante marzo de 2026, se han identificado diversas iniciativas normativas de especial relevancia en materia laboral, particularmente aquellas orientadas a la ampliación de las causales de despido nulo. Estas propuestas deben ser cumplidas con atención por los empleadores, no solo por sus implicancias legales, sino también por el impacto que generan en la gestión estratégica del talento y en el fortalecimiento de políticas de inclusión.

Una de las principales iniciativas se vincula al desarrollo reglamentario de la protección frente al despido de trabajadores diagnosticados con cáncer, en línea con una modificación legislativa aprobada el año anterior. Este proyecto busca reforzar la tutela de un grupo especialmente vulnerable, evitando cualquier forma de discriminación asociada a su condición de salud y promoviendo entornos laborales más empáticos y adaptativos.

En paralelo, se encuentra en evaluación en el Congreso un proyecto de ley que propone incorporar como causal de despido nulo el caso de trabajadores que sean padres de hijos con discapacidad. Esta iniciativa amplía el alcance de la normativa vigente y pone de relieve la necesidad de reconocer y atender las responsabilidades familiares, en el marco de una relación laboral.

Las propuestas aludidas constituyen una oportunidad para que las empresas revisen y fortalezcan sus políticas internas, asegurando el respeto de los derechos fundamentales y la implementación efectiva de prácticas no discriminatorias. Más allá del cumplimiento normativo, se trata de avanzar hacia una cultura organizacional basada en una inclusión real, que reconozca las distintas realidades de los trabajadores y promueva condiciones laborales que faciliten su desarrollo integral. No se trata que las empresas solo busquen que sus centros de trabajo sean inclusivos por obligación, sino que busquen una inclusión verdadera desde la organización, promoviendo espacios que acojan la diversidad.

# Editorial

Por otro lado, si bien las propuestas analizadas refuerzan la protección de determinados supuestos, es importante considerar que la normativa vigente ya contempla la nulidad del despido por motivos discriminatorios de diversa índole, específicamente en el literal d) del artículo 29° de la LPCL. En ese sentido, más que una expansión sustancial, estas iniciativas representan una precisión y visibilización de situaciones que merecen especial atención.

A partir de todo lo expuesto, advertimos que los empleadores que adopten un enfoque proactivo y preventivo—integrando la inclusión desde la contratación hasta la gestión diaria— estarán mejor preparadas para afrontar los cambios regulatorios y, al mismo tiempo, consolidarse como empleadores responsables en el cumplimiento de obligaciones laborales, mejorando el clima laboral, y fortaleciendo su competitividad y reputación corporativa.

**Por:** Marilú Merzthal y Ana Castillo

# Normas Relevantes

# Normas Relevantes

## **1** **Resolución Ministerial N° 062-2026-TR:** **Se publica proyecto de reglamentación del despido nulo por diagnóstico de cáncer.**

Mediante la Resolución Ministerial N° 062-2026-TR, se publicó el proyecto de decreto supremo que incorpora el artículo 48-A al Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR, con el objetivo de desarrollar el tratamiento del despido nulo por diagnóstico de cáncer.

El presente proyecto establece que el despido nulo al que se refiere el literal f) del artículo 65° del Decreto Legislativo 728[1] se configura cuando el despido tenga como motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o los efectos derivados. Asimismo, se presume que el despido responde a dichos motivos cuando el empleador no logra acreditar una causa justa debidamente comprobada y no vinculada al estado de salud del trabajador, sin perjuicio de su facultad de extinguir el vínculo laboral por causas legalmente previstas.

En cuanto al conocimiento del empleador, se precisa que este debe haber tomado conocimiento previo del diagnóstico, ya sea por comunicación del trabajador — sustentada con certificación médica emitida por profesional habilitado— o por cualquier otro medio fehaciente.

Adicionalmente, el proyecto regula la obligación de implementar medidas de adaptación del puesto de trabajo cuando las condiciones de salud del trabajador lo requieran. Estas pueden incluir ajustes en herramientas, condiciones físicas o digitales, flexibilización de horarios, teletrabajo u otras medidas razonables; e incluso la asignación de funciones compatibles en caso el puesto original resulte incompatible. En ningún caso dichas medidas podrán implicar una reducción de la remuneración.

El 28 de marzo de 2026 venció el plazo para el envío de comentarios, aportes u opiniones por parte de las entidades públicas o privadas, empleadores, trabajadores, o sus respectivas organizaciones, y la ciudadanía en general; a través de la Mesa de partes física o virtual del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

[1] En setiembre del año pasado, mediante la Ley N° 32431, se incorporó el despido nulo por diagnóstico de cáncer dentro de las causales contenidas en el artículo 65° del Decreto Legislativo 728.

# Normas Relevantes

## **2** **Resolución Ministerial N° 236-2026/MINSA:** **Proyecto de reglamento de la ley que prohíbe fumar o vapear en el lugar de trabajo.**

Mediante Resolución Ministerial N° 236-2026/MINSA, se publicó el Proyecto de Reglamento de la Ley N° 32159, Ley del control del consumo de productos de tabaco, nicotina o sucedáneos de ambos para la protección de la vida y la salud - publicada el 12 de noviembre de 2024.

La norma tiene por objeto regular el consumo de productos de tabaco, nicotina o sus sucedáneos, incorporando disposiciones específicas aplicables al ámbito laboral. En ese sentido, define el “lugar de trabajo” como todo espacio utilizado durante la relación laboral, incluyendo áreas internas como pasillos, ascensores, comedores, servicios higiénicos y edificaciones anexas, así como los vehículos utilizados para labores, los cuales también deberán ser identificados como tales.

Asimismo, se establece la obligación de colocar carteles visibles con la prohibición de fumar y vapear en todos los accesos y espacios del centro de trabajo, conforme a las características previstas en el reglamento. En el caso de edificios, deberán ubicarse avisos por piso o en ascensores, y cuando la visibilidad sea limitada, podrán emplearse medios alternativos de difusión.

La responsabilidad de la adecuada implementación y mantenimiento de estos avisos recae en los administradores o propietarios de los centros de trabajo, mientras que los gobiernos locales estarán a cargo de la fiscalización de su cumplimiento.

Finalmente, al tratarse de una propuesta normativa, se ha otorgado plazo hasta el 19 de junio de 2026 para la remisión de comentarios y sugerencias por parte de entidades públicas y privadas, así como de la ciudadanía en general, a través de la Mesa de partes física o virtual del Ministerio de Salud (<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales>) o al correo [webmaster@minsa.gob.pe](mailto:webmaster@minsa.gob.pe)

# Pronunciamientos de Sunafil



# Pronunciamientos de Sunafil

## **1** Resolución N° 0385-2026-SUNAFIL/TFL- Primera Sala

El 9 de marzo de 2026 el Tribunal de Fiscalización Laboral emitió la resolución de referencia, mediante la cual declaró fundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa inspeccionada, en un procedimiento sancionador en el que se discutía si determinados incumplimientos constituían infracciones muy graves en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que causaron un accidente de trabajo (en este caso, se trató de una torcedura de tobillo al bajar de un microbús), según lo tipificado en el numeral 28.10 del artículo 28° del D.S. N° 019-2006-TR (RLGIT). En consecuencia, dejó sin efecto todas las sanciones impuestas.

Del análisis de los hechos, el Tribunal de Fiscalización Laboral concluyó que la configuración de las infracciones tipificadas en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT exige la acreditación de un nexo causal entre el incumplimiento del empleador y el accidente de trabajo, lo cual no fue debidamente determinado en el caso concreto.

Asimismo, verificó que la autoridad inspectiva no realizó un análisis integral de las circunstancias en las que ocurrió el accidente, omitiendo evaluar si este se produjo en el marco de las funciones habituales del trabajador o por situaciones excepcionales, ni si el desplazamiento del trabajador se encontraba vinculado al ejercicio de sus labores. Además, se advirtió que las imputaciones se sustentaron en observaciones genéricas o formales, sin demostrar que los presuntos incumplimientos (formación e información en SST, matriz IPER, PETS y supervisión) hayan sido efectivamente la causa del accidente.

Por consiguiente, el Tribunal estableció que no basta la ocurrencia del accidente para imputar responsabilidad al empleador, sino que resulta indispensable acreditar de manera concreta y suficiente el nexo causal entre la infracción y el daño producido, conforme a los criterios establecidos en la normativa y precedentes administrativos. En ausencia de dicho análisis, corresponde dejar sin efecto las sanciones impuestas.

# Proyectos Relevantes

# Proyectos Relevantes

## **Proyecto de Ley N° 14347/2025-CR:**

Ley que modifica el artículo 29° de la LPCL, incorporando como causal de despido nulo la discriminación a padres por responsabilidades de cuidado de hijos con discapacidad severa o incapacidad permanente total para el trabajo.

El 31 de marzo de 2026 se presentó el Proyecto de Ley aludido, a fin de incorporar una nueva causal de despido nulo.

Al respecto, la iniciativa establece que será nulo el despido cuando tenga como motivo la condición del trabajador como responsable de cuidado de un hijo o hija en situación de dependencia; que requieren asistencia permanente, por encontrarse en situación de dependencia por su discapacidad severa o incapacidad temporal permanente para el trabajo; siempre que dicha condición haya sido comunicada al empleador. Asimismo, indica que se presumirá que el despido responde a un acto discriminatorio por responsabilidades familiares, salvo que el empleador acredite la existencia de una causa justa debidamente comprobada.

El proyecto precisa que esta protección alcanza especialmente a las madres trabajadoras que asumen de manera principal o exclusiva dichas labores de cuidado, reconociendo su situación de especial vulnerabilidad en el ámbito laboral.

Finalmente, la propuesta no limita la facultad del empleador de extinguir el vínculo laboral por causas justas previstas en la ley, sino que busca reforzar la protección frente a decisiones de despido basadas en motivos discriminatorios, incorporando expresamente este supuesto dentro del régimen de despido nulo.

# TIP LABORAL DEL MES





En el marco de las Elecciones Generales 2026, los empleadores deben recordar que, conforme al artículo 55° de la Ley N° 26859, modificado por la Ley N° 32231, los trabajadores que hayan sido designados como miembros de mesa y que cumplan efectivamente con dicha labor tienen derecho a un día de descanso remunerado no compensable.

Cabe precisar que solo quienes completen el proceso de capacitación dispuesto por la ONPE pueden acceder a este beneficio, el cual deberá otorgarse dentro de los 90 días calendario siguientes a la jornada electoral, previa coordinación entre el empleador y el trabajador; y, a falta de acuerdo, corresponde al empleador definir la fecha de goce del descanso.

En caso tengas alguna consulta, puedes contactarnos a:

**[vferro@rubio.pe](mailto:vferro@rubio.pe); [snunez@rubio.pe](mailto:snunez@rubio.pe); [agutierrez@rubio.pe](mailto:agutierrez@rubio.pe) o [acossio@rubio.pe](mailto:acossio@rubio.pe)**

Conoce más de nuestra área de práctica **[aquí](#)** o escanea el siguiente QR:

