

Boletín Laboral

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



Editorial

El Poder Ejecutivo ha solicitado facultades para legislar en diversas materias vinculadas al ámbito laboral. Estas comprenden no solo aspectos relacionados con la inspección del trabajo y el fortalecimiento de SUNAFIL, sino también materias de especial relevancia para las empresas, como los beneficios laborales, feriados, la seguridad social y la protección frente al despido.

En este contexto, resulta importante que las empresas realicen un seguimiento cercano de las facultades que finalmente sean otorgadas, así como de las medidas que adopte el nuevo Gobierno en materia laboral. Las modificaciones que eventualmente se aprueben podrían generar impactos relevantes en las relaciones laborales, organización de la prestación de servicios, y en las obligaciones a cargo de los empleadores.

Los anuncios dado por el nuevo Gobierno evidencian, en principio, una orientación hacia la promoción de la formalización laboral y el fortalecimiento de la institucionalidad vinculada al ámbito laboral. En esa línea, será importante observar cómo estos objetivos se traducen en medidas concretas y cuál será su impacto en la gestión cotidiana de las relaciones laborales.

Debido a ello, resulta recomendable que las empresas realicen revisiones o auditorías internas en materia laboral, a fin de verificar el cumplimiento de sus principales obligaciones e identificar oportunamente posibles contingencias y/o aspectos a mejorar o reforzar. Este tipo de acciones permitirá adoptar, de ser necesario, medidas correctivas y fortalecer la gestión de los riesgos laborales de manera previa a fiscalizaciones, inspecciones y/o conflictos que puedan surgir en el centro de trabajo.

Finalmente, y de modo independiente a los cambios que puedan producirse en el marco normativo, mantener una gestión laboral ordenada y preventiva permitirá a los empleadores afrontar este nuevo escenario con mayor seguridad jurídica y capacidad de adaptación.

Por: Ana Castillo

Normas Relevantes

Normas Relevantes

1 **Resolución Ministerial N° 264-2026-TR:** Se publica proyecto de listado de actividades a las que resultará aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción.

Mediante Resolución Ministerial N° 264-2026-TR, publicada el 29 de agosto de 2026, se dispuso la publicación del proyecto de Resolución Ministerial que aprueba el listado de actividades y actividades conexas del sector construcción a las que resulta aplicable el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Sector Construcción, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-2019-TR, conforme a lo siguiente:

ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN					
CIU REV. 4	SECCIÓN	DIVISIÓN	GRUPO	CLASE	DESCRIPCIÓN DE LA CLASE
REV. 4	F	41	410	4100	Construcción de edificios, incluidos edificios prefabricados de diferentes materiales.
REV. 4	F	42	421	4210	Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril
REV. 4	F	42	422	4220	Construcción de proyectos de servicio público
REV. 4	F	42	429	4290	Construcción de otras obras de ingeniería civil
REV. 4	F	43	431	4311	Demolición

REV. 4	F	43	431	4312	Preparación del terreno
REV. 4	F	43	432	4321	Instalaciones eléctricas
REV. 4	F	43	432	4322	Instalaciones de fontanería, calefacción y aire acondicionado
REV. 4	F	43	432	4329	Otras instalaciones para obras de construcción
REV. 4	F	43	433	4330	Terminación y acabado de edificios
REV. 4	F	43	439	4390	Otras actividades especializadas de construcción

N.º	ACTIVIDADES CONEXAS
1.	Servicios de comedores, campamentos, vigilancia, entre otros.
2.	Servicios generales.
3.	Servicios médicos.
4.	Servicios de topografía en el proceso de construcción.
5.	Actividades de otro tipo de prestación de servicios en el proceso de construcción.

El plazo para la presentación de comentarios, aportes u opiniones vence el 13 de septiembre de 2026, a través de la Mesa de partes física o virtual del MTPE (<https://sgd.trabajo.gob.pe/appmesapartesenlinea/inicio>), o al correo sat@trabajo.gob.pe, con atención a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Jurisprudencia



Jurisprudencia

1 **Acción Popular N° 29537-2023** **Lima**

El 21 de agosto de 2026 se publicó la sentencia recaída en la Acción Popular N° 29537-2023 Lima, mediante la cual la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema confirmó la sentencia que declaró fundada la demanda y, en consecuencia, nulo el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, que aprobó la definición de “situación económica de la empresa” para efectos del cese colectivo por motivos económicos.

Del análisis de los hechos, la Suprema fundamenta la sentencia en base a lo siguiente:

- La Corte Suprema concluyó que el artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR modificó implícitamente los artículos 46 y 48 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, al incorporar supuestos destinados a definir los “motivos económicos” que alteraban la esencia y naturaleza del cese colectivo por dicha causa objetiva.
- Asimismo, señala que la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo permite desarrollar las leyes, pero no transgredirlas ni desnaturalizarlas. En ese sentido, consideró que la norma cuestionada vulneró los principios de jerarquía normativa y separación de poderes.
- En particular, se cuestionó que uno de los supuestos se sustentara en tres trimestres consecutivos con resultados negativos en la utilidad operativa, situación que podría ser temporal o coyuntural; mientras que el segundo supuesto se sustentaba en pérdidas futuras derivadas de mantener la continuidad laboral del total de trabajadores, sin establecer un parámetro temporal determinado.

Finalmente, la Corte Suprema confirmó la nulidad del artículo 1 del Decreto Supremo N° 013-2014-TR, manteniéndose vigente el régimen legal de cese colectivo por motivos económicos previsto en los artículos 46 y 48 del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Jurisprudencia

2 **Casación Laboral N° 3579-2025** **La Libertad**

Mediante Casación Laboral N° 3579-2025 La Libertad, de fecha 5 de agosto de 2026, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema estableció como doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento criterios respecto del plazo máximo de conservación de documentación laboral.

Al respecto, la Sala indicó que los empleadores solo se encuentran obligados a conservar los libros, constancias de pago, boletas y registros laborales de todo tipo, incluidos aquellos relativos al control de asistencia y trabajo en sobretiempo, por un periodo máximo de cinco (5) años desde su emisión. Asimismo, precisó que la prueba de los derechos cuya antigüedad exceda dicho periodo corresponde a la parte que los alega.

Finalmente, se estableció que, cuando el empleador no cumpla con exhibir la documentación que se encontraba obligado a conservar, el juez podrá reconocer a favor del trabajador los derechos reclamados por un periodo de hasta cinco (5) años anteriores a la fecha de su cese. En el caso concreto, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa y limitó el reconocimiento de horas extras, domingos y feriados al periodo de cinco años anterior al cese.

Jurisprudencia

3 **Casación Laboral N° 12212-2024** **Lima**

Mediante Casación Laboral N° 12212-2024 Lima, de fecha 23 de junio de 2026, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema señaló que las lesiones o muerte de un trabajador como consecuencia de un robo a mano armada pueden calificarse como accidente de trabajo cuando se producen durante la ejecución de órdenes impartidas por el empleador.

En el presente caso, el trabajador falleció durante un asalto mientras trasladaba dinero recaudado de distintas sedes y, en cumplimiento de las órdenes de su empleadora, se dirigía a las instalaciones de la empresa principal para efectuar su entrega. La Suprema determinó que el accidente se produjo con ocasión del trabajo y que no se habían adoptado las medidas de seguridad correspondientes pese al riesgo asociado a la actividad realizada.

Asimismo, señaló que el literal d) del artículo 68 de la Ley N° 29783 establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con las empresas contratistas respecto de los daños e indemnizaciones derivados del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, declaró infundados los recursos de casación interpuestos por las codemandadas.

Jurisprudencia

4 **Casación N° 26536-2024** **Lima**

Mediante Casación N° 26536-2024 Lima, de fecha 30 de abril de 2026, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema analizó la validez del despido de una trabajadora que prestaba servicios simultáneamente para dos empleadores y respecto de quien no se había pactado expresamente una cláusula de exclusividad.

Al respecto, la Suprema señaló que el ordenamiento laboral peruano no prohíbe, como regla general, que un trabajador preste servicios simultáneamente para dos o más empleadores, pues el pluriempleo constituye una manifestación del derecho fundamental a la libertad de trabajo. En consecuencia, la exclusividad no constituye un elemento natural del contrato de trabajo ni puede presumirse.

Asimismo, precisó que las restricciones al pluriempleo deben encontrarse justificadas en razones objetivas y razonables y, en principio, ser materia de un acuerdo expreso entre las partes. Entre dichas razones, pueden encontrarse la protección de secretos empresariales, estrategias comerciales, riesgos reputacionales o las especiales funciones desempeñadas por personal de dirección o confianza.

En el caso concreto, la Suprema verificó que no existía una cláusula contractual expresa de exclusividad y que la imputación que sustentó el despido tampoco estuvo referida a una eventual superposición de horarios. Por ello, declaró fundado el recurso de casación y confirmó el pago de la indemnización por despido arbitrario.

Resoluciones

5 Resolución N° 0980-2026-SUNAFIL/TFL- Primera Sala

Mediante Resolución N° 0980-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral analizó una sanción impuesta por no acreditar el pago de remuneraciones vacacionales, vacaciones trucas e indemnizaciones vacacionales, tipificada como infracción muy grave conforme al numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Al respecto, el Tribunal indicó que el artículo antes mencionado sanciona incumplimientos vinculados con el goce efectivo del descanso vacacional y el tiempo de trabajo; mientras que el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT sanciona el incumplimiento de obligaciones económicas, entre ellas el pago íntegro y oportuno de remuneraciones y beneficios laborales.

En ese sentido, concluyó que las instancias administrativas confundieron la falta de pago de la remuneración e indemnización vacacional con la falta de otorgamiento del descanso físico vacacional, pese a tratarse de conductas distintas. Por ello, declaró la nulidad parcial de la resolución sancionadora en dicho extremo y dispuso que se emita un nuevo pronunciamiento.

Proyectos de ley

Proyectos de ley

Proyecto de Ley N° 00031-2026-2031-CD:

Ley que modifica los artículos 1, 2 y 3 de la Ley N° 30012 para ampliar la cobertura de la licencia a toda atención de salud del familiar directo.

El 13 de agosto de 2026 se presentó el Proyecto de Ley señalado, el cual tiene por objeto ampliar el derecho de licencia previsto en la Ley N° 30012 para incorporar el acompañamiento de familiares directos en cualquier atención de salud, como consultas de control, exámenes, terapias, atención odontológica y otros supuestos análogos.

Al respecto, la iniciativa propone otorgar un permiso con goce de haber de hasta cuatro (4) horas por evento y hasta ocho (8) veces al año, sujeto a acreditación posterior de la atención. Asimismo, mantiene la licencia por enfermedad grave o terminal o accidente grave por hasta siete (7) días con goce de haber, prorrogable hasta treinta (30) días a cuenta de vacaciones y/o mediante teletrabajo, previo acuerdo con el empleador.

Adicionalmente, se propone una licencia excepcional con goce de haber de hasta un (1) año para determinados trabajadores cuyo familiar directo sea diagnosticado con cáncer, siendo los primeros veintiún (21) días asumidos por el empleador y el tiempo restante por EsSalud.

Proyectos de ley

Proyecto de Ley N° 00098-2026-2031-CD:

Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en diversas materias, entre ellas laboral y promoción del empleo.

El 28 de agosto de 2026 se presentó el Proyecto de Ley señalado, mediante el cual el Poder Ejecutivo solicita la delegación de facultades legislativas por un plazo de ciento veinte (120) días calendario en diversas materias, entre ellas laboral y promoción del empleo.

En materia laboral, la propuesta comprende medidas vinculadas con (i) promoción del empleo y empleabilidad juvenil, (ii) modificación de la Ley General de Inspección del Trabajo y fortalecimiento de las competencias de SUNAFIL, (iii) creación de un marco regulatorio para bonos de productividad e incentivos por desempeño de carácter no remunerativo, (iv) tratamiento de las indemnizaciones aplicables al personal de dirección y confianza, (v) formalización laboral, seguridad social, beneficios laborales y protección frente al despido y (vi) modificación del régimen de feriados no laborables.

TIP LABORAL DEL MES





A propósito de la Casación Laboral N° 12212-2024 Lima, recordamos a los empleadores la importancia de identificar y evaluar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, vinculados con las funciones realizadas por los trabajadores, incluyendo aquellos derivados de actos de contratistas o terceros cuando guarden relación con la prestación de servicios, así como implementar y documentar las medidas de prevención correspondientes.

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:

