DiezCanseco
ABOGADOS

BOLETÍN
LABORAL

Junio 2026



Contenido

Normativa Relevante pg.1-pg.2

Jurisprudencia Laboral.....pg.3-pg.6

Juriprudencia Sunafil.....pg.6-pg.7

Noticia..... pg. 8

Nota Legal.....pg.-8pg.9



Normativa Relevante

Nueva reforma laboral garantiza la estabilidad absoluta de trabajadores con diagnóstico de cáncer

El Poder Ejecutivo oficializó el **Decreto Supremo N° 008-2026-TR** (que adecúa las normas a la Ley N° 32431), blindando a los trabajadores contra despidos, ceses o fin de contratos motivados por su diagnóstico de cáncer. A partir de ahora, cualquier despido basado en esta condición de salud es completamente nulo.

¿A quiénes protege esta medida? La protección es universal y aplica sin importar el tipo de contrato, alcanzando a:

- **Sector Privado:** Trabajadores del régimen general (D. Leg. N° 728).
- **Sector Público:** Servidores de carrera (D. Leg.N° 276) y servidores civiles (Ley N° 30057).

También incluye a:

- Trabajadores a tiempo parcial.
- Personal que se encuentra en periodo de prueba.
- Personal de confianza.

Aspectos clave:

- **Presunción de nulidad del despido:** Es nulo todo cese motivado por el diagnóstico, tratamiento o secuelas del cáncer. Si el empleador despide al colaborador, tiene la carga de la prueba; de lo contrario, la ley asumirá automáticamente que el despido fue nulo.
- **Comunicación previa indispensable:** Para activar esta protección, el trabajador debe notificar su diagnóstico a la empresa antes del cese, adjuntando un certificado médico emitido por un profesional colegiado (público o privado).
- **Obligación de readaptación laboral:** Las organizaciones deben adaptar el puesto de trabajo según el estado físico o cognitivo del empleado, ya sea de oficio o a pedido de parte.

Garantía salarial y profesional: Ninguna modificación o facilidad laboral puede implicar una reducción de la remuneración ni perjudicar el nivel de carrera del colaborador.

Ajustes razonables obligatorios

Para garantizar la continuidad laboral en condiciones dignas y seguras, las empresas deben implementar las siguientes facilidades según el estado de salud del trabajador:

- **Horarios:** Flexibilización de jornadas y horarios de trabajo.
- **Modalidad:** Implementación de teletrabajo.
- **Infraestructura:** Acondicionamiento de herramientas, mobiliario, espacios físicos o entornos digitales.
- **Funciones:** Reasignación de tareas afines o desplazamiento a un puesto compatible con sus capacidades actuales.

Normativa Relevante

La OIT establece las primeras reglas para el trabajo en plataformas digitales

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el **Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026.** Este tratado histórico establece por primera vez un estándar mínimo de protección para repartidores, conductores y profesionales que operan mediante aplicaciones móviles, buscando corregir la precarización en entornos formales e informales.

Los 4 ejes principales de la regulación

- **Primacía de la realidad laboral:** Los Estados deberán clasificar correctamente el vínculo laboral basándose en cómo se ejecuta y paga el trabajo en el día a día, priorizando los hechos reales sobre lo que estipule el contrato escrito.
- **Regulación del "jefe algorítmico":** Las empresas de tecnología están obligadas a transparentar el uso de sistemas automatizados que evalúan al personal. Además, se exige intervención humana obligatoria para revisar decisiones críticas del algoritmo, como el bloqueo de cuentas o retención de ingresos.
- **Garantías económicas:** Se asegura el pago puntual e íntegro de honorarios. Para quienes tengan relación de dependencia, se garantiza un salario mínimo legal y el reembolso de sus costos operativos.
- **Seguridad y entornos hostiles:** Se reconoce el derecho de los trabajadores a suspender sus labores ante riesgos graves e inminentes para su salud. Asimismo, se imponen medidas contra la violencia, el acoso digital y los abusos de los clientes.

Impacto en las leyes locales: Este convenio introduce directrices estrictas sobre la privacidad y portabilidad de datos personales, obligando a los Estados miembros de la OIT a actualizar sus leyes internas para otorgar a este sector una protección social equivalente a la de cualquier otra industria.

Jurisprudencia Laboral

Corte Suprema valida modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo mediante D.S. N° 014-2022-TR (Casación Laboral N° 35904-2022-Lima)

Hechos principales

- **Demanda de acción popular:** Diversas organizaciones empresariales y particulares interpusieron demandas de acción popular contra el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, mediante el cual se modificaron e incorporaron disposiciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.
- **Cuestionamientos planteados:** Los demandantes alegaron que las modificaciones reglamentarias vulneraban la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el principio de jerarquía normativa, la libertad de empresa, la libertad de contratación y diversos derechos constitucionales vinculados a la negociación colectiva y la huelga. Entre los artículos cuestionados se encontraban los referidos a afiliación sindical, fuero sindical, entrega de información, arbitraje potestativo, servicios mínimos y efectos de la huelga.
- **Antecedente jurisprudencial:** La Casación Laboral N° 35904-2022-Lima constituye el precedente inmediato en el que la Corte Suprema ya había validado la legalidad del nuevo Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reforzando la validez de sus disposiciones en materia de libertad sindical, negociación colectiva, huelga y arbitraje potestativo.
- **Decisión de primera instancia:** La Segunda Sala Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda respecto de la mayoría de las disposiciones cuestionadas, al considerar que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR constituía un ejercicio válido de la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo. Asimismo, declaró improcedente el cuestionamiento referido al artículo 63 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y otros extremos vinculados a aspectos formales de la demanda.

Argumentos de la Corte Suprema

- **Límites de la potestad reglamentaria:** La Corte Suprema señala que la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo permite desarrollar las disposiciones legales siempre que el reglamento no transgreda ni desnaturalice la ley. En ese sentido, concluye que el Decreto Supremo N° 014-2022-TR constituye una adecuación normativa orientada a desarrollar la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo conforme al marco constitucional y a los convenios internacionales de la OIT.
- **Fortalecimiento de la libertad sindical:** Respecto a las modificaciones vinculadas a la organización sindical, la Corte considera que estas no vulneran la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sino que desarrollan el contenido del derecho a la libertad sindical reconocido constitucionalmente. Así, valida disposiciones relacionadas con afiliación sindical, secciones sindicales y protección frente a actos antisindicales.
- **Negociación colectiva y entrega de información:** La Sala concluye que la regulación sobre entrega de información económica, financiera y laboral no excede la ley, debido a que únicamente precisa mecanismos y plazos, manteniendo la posibilidad de que las partes acuerden condiciones distintas dentro de la negociación colectiva.
- **Arbitraje potestativo y derecho de huelga:** La Corte interpreta que las disposiciones sobre arbitraje potestativo resultan compatibles con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al considerar que este mecanismo opera como una alternativa al ejercicio del derecho de huelga y no constituye una restricción arbitraria a la negociación colectiva.

Jurisprudencia Laboral

Corte Suprema valida modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo mediante D.S. N° 014-2022-TR (Casación Laboral N° 35904-2022-Lima)

- **Servicios mínimos durante la huelga:** La Sala valida la regulación sobre servicios mínimos, señalando que la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo para resolver divergencias se encuentra prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y resulta compatible con los derechos constitucionales involucrados.

- **Extremo declarado fundado:** No obstante, la Corte Suprema revocó parcialmente la sentencia de primera instancia únicamente respecto del artículo 67 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, declarando fundada en parte la demanda de acción popular en dicho extremo. Consideró que el D.S. N.° 014-2022-TR excedió la potestad reglamentaria al incorporar obligaciones para el empleador en relación con la determinación y comunicación de los servicios mínimos durante la huelga que no se encontraban previstas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que dicha regulación no podía mantenerse vigente.

Conclusión

La Corte Suprema confirmó la validez constitucional y legal de la mayor parte de las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concluyendo que estas no exceden la potestad reglamentaria del Poder Ejecutivo y que resultan compatibles con la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Sin embargo, declaró fundada en parte la acción popular respecto del artículo 67 del reglamento, revocando la decisión previa únicamente en dicho extremo.

Jurisprudencia Laboral

Responsabilidad objetiva patronal y alcances del deber de prevención ante accidentes de trabajo mortales (Casación N° 8376-2024-Arequipa)

Hechos principales

- **Demanda de indemnización por daños y perjuicios:** Los herederos legales de una trabajadora que laboraba como única encargada del turno noche en un Centro de Atención Residencial, interpusieron una demanda laboral solicitando una indemnización por concepto de daños y perjuicios (daño moral, daño a la persona y lucro cesante) derivados de un accidente de trabajo con consecuencia de muerte.
- **Cuestionamientos planteados:** Los demandantes alegaron que la entidad empleadora incurrió en una flagrante omisión de sus deberes de seguridad y salud en el trabajo. El siniestro ocurrió cuando tres menores de edad internados en el centro, aprovechando la falta de personal físico y de medidas de protección, redujeron, amordazaron y maniataron a la trabajadora para darse a la fuga, provocándole la muerte por asfixia mecánica (estrangulación).
- **Decisión de segunda instancia:** La Sala Superior laboral revocó parcialmente la sentencia de primera instancia y redujo significativamente el monto de la indemnización por daño moral. El Sala argumentó que la muerte fue ejecutada por terceros (los menores) y desestimó los conceptos de lucro cesante y daño a la persona, bajo el criterio de que los padres debían probar una dependencia económica absoluta respecto de la fallecida. Ante esto, los demandantes interpusieron recurso de casación denunciando la inaplicación del artículo 53 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST).

Argumentos de la Corte Suprema

- **Naturaleza contractual y el deber de prevención:** La Corte Suprema precisa que la responsabilidad civil del empleador frente a un accidente de trabajo tiene una naturaleza eminentemente contractual. En ese sentido, el empleador ostenta una posición de garante en el centro laboral, estando obligado por el principio de prevención a garantizar condiciones que protejan la vida y salud de sus trabajadores, controlando y neutralizando cualquier factor de riesgo.
- **La intervención de terceros no rompe el nexo causal:** La Sala Suprema determina que los actos de violencia perpetrados por terceros (en este caso, los menores internos) no exoneran de responsabilidad a la entidad empleadora si esta propició la situación de vulnerabilidad. Dejar a una sola trabajadora al cuidado de menores con perfiles complejos y antecedentes de fuga constituyó una negligencia patronal que facilitó el desenlace fatal.
- **Carga de la prueba en el artículo 53 de la LSST:** La Corte aclara que, conforme al artículo 53 de la Ley N° 29783, para que nazca la obligación de indemnizar, los derechohabientes del trabajador solo tienen la carga de probar la existencia del daño sufrido en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de ellas. Una vez acreditado el daño, opera una atribución de responsabilidad directa al empleador por el incumplimiento de su deber general de prevención.

Jurisprudencia Laboral

Responsabilidad objetiva patronal y alcances del deber de prevención ante accidentes de trabajo mortales (Casación N° 8376-2024-Arequipa)

- **Ampliación del entorno del deber de protección:** La Corte ratifica que el deber de prevención a cargo del empleador no se limita de manera estricta a los límites de la infraestructura o al horario ordinario; este deber se extiende a cualquier actividad ejecutada bajo las órdenes o autoridad del empleador, o durante los desplazamientos relacionados con el empleo, confirmando la posición tutelar del derecho laboral.

Conclusión

La Corte Suprema declaró **fundado en parte** el recurso de casación interpuesto por los demandantes. Estableció que el empleador no puede eximirse de responsabilidad civil atribuyendo el daño a terceros si este ocurrió debido a un quiebre previo en sus propias políticas de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, concluyó que, en aplicación del artículo 53 de la LSST, basta con demostrar que el daño fatal se produjo en el contexto de las obligaciones laborales para que surja el derecho a la reparación, ordenando incrementar las indemnizaciones correspondientes en favor de los deudos.

Jurisprudencia Sunafil

La enfermedad del representante no exime al empleador de asistir a una comparecencia inspectiva cuando puede designar otro representante (Resolución N° 0774-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Hechos principales

- **Sanción por infracción a la labor inspectiva:** Una empresa fue sancionada por cometer una infracción muy grave a la labor inspectiva, al no asistir al requerimiento de comparecencia programado por SUNAFIL para el día 3 de marzo de 2023. Dicha conducta fue tipificada conforme al numeral 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT).
- **Argumentos de defensa:** La empresa sostuvo que la inasistencia se encontraba justificada debido a que su apoderado no pudo acudir por motivos de salud, presentando para ello un certificado médico. Asimismo, cuestionó que la autoridad inspectiva no habría valorado adecuadamente dicha documentación, vulnerando los principios de legalidad y razonabilidad.
- **Cuestión controvertida:** Determinar si la sanción impuesta por la inasistencia al requerimiento de comparecencia se encontraba conforme a ley, considerando la imposibilidad alegada del representante de la empresa.

Jurisprudencia Sunafil

La enfermedad del representante no exime al empleador de asistir a una comparecencia inspectiva cuando puede designar otro representante (Resolución N° 0774-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala)

Argumentos del Tribunal de Fiscalización Laboral

- **Deber permanente de colaboración:** El Tribunal señala que los sujetos inspeccionados tienen la obligación de colaborar con la labor inspectiva, conforme a los principios de cooperación y buena fe procedimental. Esta obligación comprende atender los requerimientos formulados por la autoridad inspectiva, incluyendo la asistencia a diligencias de comparecencia.
- **La afectación del representante no elimina la obligación del empleador:** La Sala advierte que el certificado médico presentado tenía fecha de expedición del 2 de marzo de 2023 y otorgaba descanso médico por tres días, por lo que la circunstancia que impedía la asistencia del apoderado ocurrió un día antes de la diligencia programada. En consecuencia, la empresa tuvo la posibilidad de adoptar medidas alternativas para cumplir con el requerimiento inspectivo.
- **Representación no personalísima en personas jurídicas:** El Tribunal precisa que, tratándose de personas jurídicas, la representación en actuaciones inspectivas no tiene carácter estrictamente personalísimo. Por ello, la empresa podía designar a otro representante, otorgar facultades a un tercero o comunicar oportunamente la contingencia solicitando una reprogramación sustentada.
- **Inexistencia de causa eximente:** La Sala concluye que los problemas de salud del apoderado inicialmente designado no constituyen una causa que excluya responsabilidad administrativa cuando la empresa mantenía capacidad organizativa y jurídica para garantizar su participación en la diligencia mediante otro representante.
- **Aplicación del principio de razonabilidad:** El Tribunal considera que la sanción resulta válida debido a que la empresa no acreditó una imposibilidad absoluta para cumplir con el requerimiento de SUNAFIL, sino únicamente una dificultad vinculada a uno de sus representantes. Por tanto, la conducta fue correctamente subsumida en la infracción prevista por el RLGIT.

Conclusión

El Tribunal de Fiscalización Laboral declaró **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la empresa y confirmó la sanción impuesta por SUNAFIL. La resolución establece como criterio que la enfermedad o imposibilidad temporal de un representante no exime a una persona jurídica de cumplir con una diligencia inspectiva cuando esta conserva la posibilidad material y jurídica de designar otro representante o adoptar medidas alternativas para atender el requerimiento de la autoridad laboral.

Noticia

Modernización del SPP: SBS evalúa el uso de billeteras digitales para la recaudación de aportes previsionales

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) publicó para consulta pública la **Resolución SBS N° 01651-2026.** El proyecto normativo busca modernizar el Sistema Privado de Pensiones (SPP) autorizando el uso de tecnologías financieras para el pago de aportes.

Puntos clave del proyecto:

Nuevos canales de pago: Se implementará formalmente la recaudación de aportes previsionales a través de billeteras digitales y entidades de servicios de pago.

Cumplimiento legal: La medida responde a la Ley N° 32123 (Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano), que exige habilitar aplicativos móviles, billeteras electrónicas y agentes bancarios para el pilar contributivo.

Objetivo de la norma: Modificar el Compendio de Normas del SPP para garantizar que los fondos recaudados por estas vías tecnológicas se acrediten de manera correcta, segura y oportuna en las Cuentas Individuales de Capitalización (CIC) de los afiliados.

El proyecto se encuentra actualmente en etapa de difusión y evaluación antes de su aprobación definitiva.

Nota Legal

El desafío de la conciliación laboral y familiar: Una perspectiva estratégica para los empleadores

Con ocasión de la celebración del Día del Padre, desarrollamos una reflexión sobre la evolución del rol de los padres en nuestra sociedad y su impacto directo en el entorno regulatorio. El derecho laboral en el Perú ha venido reconociendo de manera integral que la relación de trabajo no se desarrolla de manera aislada, sino dentro de una realidad personal y familiar que merece ser considerada.

En este contexto, conmemorar esta fecha invita a las organizaciones a analizar las facilidades laborales vinculadas a la paternidad y las responsabilidades familiares, entendiéndolas no como obligaciones aisladas, sino como pilares esenciales para el bienestar y la sostenibilidad corporativa.

Licencia por paternidad: Fomentando la corresponsabilidad familiar

Más allá de las celebraciones anuales, la Ley N° 29409 busca promover una participación activa de ambos padres en el cuidado y acompañamiento del recién nacido desde sus primeros días de vida.

Para facilitar su aplicación y garantizar una gestión clara dentro de las organizaciones, la normativa establece una escala de días de licencia remunerada según la complejidad del escenario médico.

Nota Legal

Si bien la ampliación a 10 días en el caso general representa un avance muy valioso en la legislación peruana, el verdadero éxito de esta medida radica en la cultura organizacional. Es fundamental que el entorno laboral respalde de manera genuina al colaborador durante su ausencia temporal, reconociendo que un padre presente en el hogar fortalece el clima laboral y el compromiso a largo plazo con la organización.

Más allá de la paternidad: El marco de protección familiar integral

La protección a la labor de los padres en el ordenamiento peruano no se limita al nacimiento, sino que contempla otros beneficios diseñados para equilibrar las demandas laborales con situaciones familiares de especial relevancia o vulnerabilidad:

Licencia por enfermedad grave o accidente de familiares directos (Ley N° 30012): Otorga hasta 7 días calendario con goce de haber para brindar asistencia en momentos de salud delicados. El desafío para las organizaciones consiste en conciliar la urgencia del suceso con procedimientos de atención amables, ágiles y eficientes que brinden tranquilidad al colaborador.

Licencia por adopción (Ley N° 27409): Concede 30 días naturales de descanso remunerado. Esta norma es un gran acierto, pues extiende la protección al cuidado familiar independientemente de su origen legal o biológico.

Asignación Familiar (Ley N° 25129): Un beneficio económico mensual equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) para aquellos trabajadores con hijos menores de edad o mayores que cursen estudios superiores de manera satisfactoria.

Implicancias estratégicas para los empleadores: Del cumplimiento al valor corporativo

Para las empresas, la gestión de estos derechos representa una valiosa oportunidad que trasciende el cumplimiento normativo orientado a evitar contingencias ante las autoridades supervisoras. El propósito esencial en fechas como el Día del Padre es integrar estas disposiciones dentro de una estrategia de gestión humana con un enfoque más humano:

Optimización de procesos internos: Implementar canales de comunicación claros y colaborativos para la recepción de documentos, facilitando los trámites tanto para el trabajador como para el equipo de Recursos Humanos.
Sensibilización y liderazgo empático: Capacitar a los líderes y jefaturas directas es una pieza clave. La normativa otorga el marco legal, pero es el respaldo del líder directo lo que permite al colaborador ejercer su rol familiar con total tranquilidad y sin temor a afectar su desarrollo profesional.
Valor del bienestar integral: Las organizaciones que promueven una conciliación armoniosa experimentan una mayor retención del talento, un clima laboral más favorable y el fortalecimiento de su identidad corporativa.

Conclusión

La celebración del Día del Padre constituye una excelente oportunidad para recordar que **la conciliación entre la vida laboral y familiar es un elemento clave en las políticas empresariales modernas.** Una gestión óptima de estas facilidades legales permite a las empresas mitigar riesgos y, al mismo tiempo, consolidar una cultura corporativa que valore y reconozca el bienestar integral de los padres trabajadores como un motor de desarrollo sostenible.

Contacto

Gonzalo Ferrer
Socio
ÁreaLaboral
gferrer@dclegal.pe

Paola Che León
Asociada Senior
Área Laboral
pcheleon@dclegal.pe

DiezCanseco
ABOGADOS

