

Boletín Laboral

Febrero



Entrevista

Sadaam Luna, Gerente Senior del Área Laboral, nos explicó qué razones justifica la diferencia de remuneraciones entre trabajadores.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se aprueba el Reglamento de la Ley No. 32413 que habilita el pago de haberes y obligaciones laborales por billeteras digitales

El 06 de febrero de 2026, se publicó el Decreto Supremo No. 011-2026-EF que aprueba el Reglamento de la Ley 32413, a través de la cual se permite el uso de billeteras digitales para el pago de haberes y obligaciones laborales. La norma desarrolla las obligaciones para empresas financieras y emisoras de dinero electrónico, así como las condiciones y/o reglas bajo las cuales los trabajadores pueden elegir la entidad para percibir sus remuneraciones.

Además, adecúa el marco normativo para garantizar que el trabajador pueda elegir la cuenta o billetera digital sin injerencias. De igual forma, dispone medidas de supervisión, límites operativos, seguimiento e implementación de acciones de educación financiera para promover el uso seguro y responsable de billeteras digitales; y califica como una infracción muy grave cualquier conducta que limite la libertad del trabajador sobre la elección de la entidad y/o billetera digital de su preferencia.

Más información

Aprueban la Resolución Jefatural de No. 053-2026-INEI, que dispone los factores de liquidación "F" para cálculo de la CTS de los trabajadores de construcción civil

El 16 de febrero de 2026, se publicó la Resolución Jefatural de No. 053-2026-INEI, que aprueba los Factores de Liquidación "F" utilizados para calcular la Compensación por Tiempo de Servicio de los trabajadores de Construcción Civil, basados en las variaciones de los jornales derivadas del convenio colectivo 2026 entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

Se fijan los factores correspondientes a junio diciembre de 2025 para mano de obra general y el factor de diciembre 2025 para mano de obra de alta especialización. Su cálculo sigue la fórmula aprobada por el INEI y se aplican solo a valorizaciones no afectadas por un factor previo.

Más información

Aprueban la Resolución Jefatural de No. 054 2026 INEI, que dispone los factores de liquidación "V" para cálculo de la CTS de los trabajadores de construcción civil agrupados en el IUPC de Código 47

El 16 de febrero de 2026, se publicó la Resolución Jefatural de No. 054 2026 INEI, que aprueba los Factores de Liquidación "V" para calcular la Compensación Vacacional de los trabajadores de Construcción Civil, basados en las variaciones de los jornales derivadas del convenio colectivo 2026 entre la Cámara Peruana de la Construcción

(CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP). Los factores corresponden a junio diciembre de 2025 para mano de obra general y a diciembre 2025 para mano de obra de alta especialización. Su cálculo sigue la fórmula aprobada por el INEI y se aplican solo a valorizaciones no afectadas por un factor previo.

Más información

Publican la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo

El 18 de febrero de 2026, se publicó la Resolución Ministerial No. 051-2026-TR, que dispone la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley 31572, fijando los nuevos valores referenciales para compensar los gastos de internet y consumo eléctrico asumidos por los teletrabajadores durante 2026. Esta actualización se realiza conforme a

la obligación anual establecida en el Reglamento del Teletrabajo y contiene los parámetros obligatorios para calcular las compensaciones correspondientes al teletrabajo, salvo pacto en contrario.

Más información

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley que elimina los services, la intermediación y la tercerización labora

Con fecha 6 de febrero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 13907/2025-CR que propone eliminar los services, la intermediación y la tercerización laboral en las entidades a través de la derogación de las Leyes No. 29245 y No. 27626, y sus normas reglamentarias.

De esta forma, propone que los trabajadores subcontratados a través de tales mecanismos sean incorporados al régimen laboral mayoritario de las entidades, conservando su tiempo de servicio y todos los derechos adquiridos.

Más información

Proyecto de Ley que amplía la cobertura del régimen especial de jubilación para los trabajadores que laboran en la minería metalúrgica y siderúrgica

Con fecha 6 de febrero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 13910/2025-CR, a través del cual se propone ampliar la cobertura del régimen especial de pensión de jubilación para los trabajadores que laboran en los sectores de minería, metalúrgica y siderúrgica.

incorporar, dentro del régimen especial, a aquellos trabajadores que realizan labores complementarias de mantenimiento y/o servicios afines en el complejo minero, metalúrgico y siderúrgico, siempre que acrediten riesgos de salud y estén comprendidos en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

De esta forma, la iniciativa busca

Más información

Proyecto de Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para proteger los derechos laborales en el marco de los exámenes médicos ocupacionales

Con fecha 6 de febrero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 13911/2025-CR que propone la prohibición de la suspensión perfecta de labores, de toda coacción para forzar la renuncia de trabajadores o la aceptación de condiciones laborales perjudiciales, que tenga por motivo los resultados de los exámenes médicos ocupacionales, o procedimientos de vigilancia de salud ocupacional similares.

mecanismo acordado entre las partes. En caso de actividades calificadas como trabajo de riesgo, se propone que el empleador asuma costos por alimentación, estadía, movilidad de ida y vuelta de domicilio a centro médico, y costos derivados por exámenes complementarios.

De esta forma, en caso la evaluación médica constate una falta de aptitud o aptitud con restricciones, este Proyecto propone la adecuación obligatoria del puesto de trabajo o la reubicación del trabajador, sin que ello suponga la reducción de su salario y/o categoría. Adicionalmente, este Proyecto propone que la programación y realización de los exámenes médicos se ejecute dentro de la jornada de trabajo y, en caso se programe excepcionalmente fuera de ella, se compensa con días libres u otro

Adicionalmente, este Proyecto propone que la programación y realización de los exámenes médicos se ejecute dentro de la jornada de trabajo y, en caso se programe excepcionalmente fuera de ella, se compensa con días libres u otro mecanismo acordado entre las partes. En caso de actividades calificadas como trabajo de riesgo, se propone que el empleador asuma costos por alimentación, estadía, movilidad de ida y vuelta de domicilio a centro médico, y costos derivados por exámenes complementarios.

Más información

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Se dispone la creación del "Sello: Empresa Laboral y Socialmente Responsable"

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dispuso la creación del "Sello: Empresa Laboral y Socialmente Responsable" mediante la Resolución Ministerial No. 053-2026-TR, como reconocimiento a las empresas que cumplan voluntariamente con la normativa laboral vigente y adopten buenas prácticas de responsabilidad social empresarial orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y fomentar el empleo decente.

Con ello, se busca incentivar a las empresas a fortalecer la formalización laboral y promover un entorno laboral ético y sostenible. Según el MTPE, el sello será otorgado bajo criterios establecidos en los lineamientos No. 001-2026-MTPE/2/14.3, detallando los requisitos y procedimientos de acreditación supervisados por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

Más información

SUNAFIL priorizará fiscalizaciones por incumplimiento de pago de remuneraciones

SUNAFIL aprobó su Agenda temprana 2026-2027, a través de la cual priorizará la ejecución de acciones para enfrentar el alto incumplimiento en materia de remuneraciones a trabajadores y

extrabajadores durante el período 2022-2024, e impulsará estrategias dirigidas a reducir el alto nivel de actas por infracción a la labor inspectiva durante el período 2022-2025.

Más información



PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES**La Corte Suprema establece que, en casos de liquidación y/o disolución empresarial, el cese de trabajadores con fuero sindical debe ser el más remoto, a menos que se presente una causa objetiva demostrable.**

A través de la Casación Laboral No. 20549-2023-LIMA ESTE, emitida el 29 de agosto de 2025 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se abordó la problemática de la extinción del vínculo laboral en el contexto de la disolución y liquidación de una empresa.

La Corte Suprema reiteró que la disolución y liquidación de una empresa constituye una causa objetiva válida para la terminación del contrato de trabajo, incluso en el caso de trabajadores con fuero sindical. Sin embargo, se estableció una regla de especial protección: el cese de los trabajadores sindicalizados debe ser el más remoto.

En este sentido, se determinó que el despido será considerado antisindical y, por ende, nulo, si tras el cese de un trabajador con fuero, continúan laborando trabajadores sin fuero en actividades residuales, a menos que el empleador pueda demostrar una causa objetiva relacionada con la especialidad o el rendimiento.

Por lo tanto, la libertad de empresa, en su dimensión de derecho al cese, no es absoluta. Si el orden de desvinculación revela un trato diferenciado injustificado, el acto puede ser calificado como despido nulo.

Casación Laboral No. 20549-2023-LIMA ESTE

La Corte Suprema establece que las multas impuestas por SUNAFIL en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo deben calcularse sobre el número de trabajadores afectado por obra, y no respecto de la totalidad de colaboradores inscritos en planilla.

A través de la Casación Laboral No. 17464-2023-CUSCO, emitida el 30 de septiembre de 2025 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se abordó la nulidad de una resolución administrativa en el contexto de un proceso contencioso administrativo.

La Corte Suprema determinó que, al imponer sanciones económicas, las instancias administrativas deben considerar el número de trabajadores afectados en la obra inspeccionada y no el total de trabajadores de la empresa. Esto es fundamental para garantizar que las sanciones sean proporcionales y razonables.

En este sentido, se estableció que la falta de consideración del número real de trabajadores afectados en la obra específica puede llevar a una interpretación errónea de la normativa y, por ende, a la imposición de multas desproporcionadas.

La Corte concluyó que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) debe recalcular la multa impuesta, teniendo en cuenta únicamente a los trabajadores de la obra en cuestión, asegurando así que la sanción se ajuste a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Casación Laboral No. 17464-2023-CUSCO

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTE

El Tribunal de Fiscalización Laboral reitera la importancia del deber de motivación sobre el nexos causal en un accidente de trabajo

Con fecha 16 de febrero de 2026, se emitió la Resolución No. 0279-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala mediante la cual se declaró fundado en parte el recurso de revisión, dejando sin efecto un extremo de la conducta infractora.

En dicho caso, se imputó a la Compañía la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, tipificada en el numeral 28.10 del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, por no haber gestionado una adecuada supervisión sobre el desarrollo de labores del trabajador afectado, lo cual habría producido un accidente de trabajo. Sobre el análisis del caso, el Tribunal reiteró su criterio referido a la importancia del deber de motivación respecto del nexos causal entre

el presunto incumplimiento y el accidente de trabajo.

Así pues, señaló que, a partir de la lectura del Acta de Infracción no se realizó un correcto análisis de causalidad, ya que este debió supeditarse a la importancia de la supervisión de la actividad en la estructura del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, así como su relación con la ocurrencia del hecho; lo cual no ha sido desarrollado por la inspección de trabajo ni por el órgano administrativo sancionador a efectos de desarrollar y fundamentar el nexos de causalidad. Por ello, decidió dejar sin efecto dicho extremo de la imputación.

El Tribunal de Fiscalización Laboral reafirma la delimitación de la validez de las alertas a través del correo consignado en el Sistema de Casilla Electrónica

A través de la Resolución No. 0277-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala emitida el 16 de febrero de 2026, se declaró fundado en parte el recurso de revisión y, por ende, nula la Resolución de Sub Intendencia.

Al respecto, el Tribunal reiteró la importancia de que los Inspectores de Trabajo validen el correo electrónico registrado por los empleadores a través de la casilla electrónica. Así pues, en el caso concreto, se verificó que las alertas establecidas en el artículo 6 del Decreto Supremo No. 003-2020-TR, respecto de ambos requerimientos informativos, fueron remitidas a un correo electrónico distinto al consignado por el empleador en el Sistema de Casilla

Electrónica (SCE). La distinción en el dominio de la dirección electrónica registrada implica que la inspeccionada no fue debidamente notificada con las alertas vía correo electrónico, sin perjuicio de que las notificaciones fueron depositadas en la casilla.

El Tribunal indica que este hecho no fue valorado por las instancias previas, las cuales eludieron pronunciarse sobre las evidentes incongruencias relacionadas con la notificación electrónica a través del SCE y los errores en el envío de las alertas de los requerimientos de información que motivaron la sanción, por ello, declaró fundado en parte el recurso.

PRONUNCIAMIENTO TRIBUTARIO LABORAL RELEVANTE

Aprueban versión 4.6 del PDT Planilla Electrónica - PLAME (Formulario Virtual No. 0601)

La Resolución de Superintendencia No. 016-2026/SUNAT aprobó la versión 4.6 del del PDT Planilla Electrónica - PLAME (Formulario Virtual No. 0601), con la finalidad de modificar la plataforma en función al valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) fijado para el 2026 (S/ 5,500).

Esta actualización, si bien no establece nuevas obligaciones para el empleador, garantiza que los cálculos vinculados a la planilla se ejecuten conforme al marco normativo vigente.

Siendo así, es preciso que los empleadores consideren esta actualización en sus sistemas de nóminas y procesos de declaración laboral, pues el uso de la versión 4.6 resulta obligatorio desde el periodo de enero de 2026. Cabe precisar que esta versión ha sido puesta a disposición en el portal SUNAT a partir del 1 de febrero de 2026.

Más información



EY | Building a better working world

EY está construyendo un mejor mundo de negocios al crear nuevo valor para los clientes, las personas, la sociedad y el planeta, mientras genera confianza en los mercados de capitales.

Impulsados por datos, IA y tecnología avanzada, los equipos de EY ayudan a los clientes a dar forma al futuro con confianza y a desarrollar respuestas para los problemas más urgentes de hoy y mañana.

Los equipos de EY trabajan en un espectro completo de servicios en Auditoría, Consultoría, Impuestos y Estrategia & Transacciones. Brindamos soluciones en más de 150 países y territorios, impulsados por conocimientos sectoriales, una red globalmente conectada y multidisciplinaria y socios de ecosistemas diversos.

All in to shape the future with confidence.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas integrantes de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban.

Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a www.ey.com/es_pe

© 2026 EY.

Miembro de Ernst & Young Global
Derechos Reservados

Nuestro equipo

David de la Torre

Socio Líder de Impuestos
david.de.la.torre@pe.ey.com

José Ignacio Castro

Socio Líder del Área Laboral
jose-ignacio.castro@pe.ey.com

Mauro Ugaz

Socio
mauro.ugaz@pe.ey.com

Valeria Galindo

Socia
valeria.galindo@pe.ey.com

Miguel Rubio

Socio
miguel.rubio@pe.ey.com

Mauricio Matos

Socio
mauricio.matos@pe.ey.com

Jaime Cuzquén

Associate Partner
jaime.cuzquen@pe.ey.com

Adriana Gianotti

Associate Partner
adriana.gianotti@pe.ey.com

Lesli Ruiz

Associate Partner
lesli.ruiz@pe.ey.com

Karen Marquina

Associate Partner
karen.marquina@pe.ey.com

Roberto Llanos

Associate Partner
roberto.llanos@pe.ey.com

José Martín Morales

Associate Partner
jose.martin.morales@pe.ey.com

RECONOCIMIENTOS en Labour & Employment



Leaders
League



Legal
500



Chambers &
Partners

