

# Boletín Laboral

Marzo



## Entrevista

Jaime Cuzquén, *Associate Partner* del Área Laboral de EY Perú, nos explicó sobre los accidentes de trabajo y las exoneraciones de responsabilidad hacia la compañía.

## NORMAS LABORALES RELEVANTES

### Se publica el proyecto de Directiva, denominada "Directiva para el ejercicio de las actuaciones inspectivas en materia de contratación sujeta a modalidad"

El 9 de marzo de 2026 se publicó la Resolución de Superintendencia N° 053-2026-SUNAFIL, mediante la cual se dispuso la difusión del proyecto de Directiva: "Directiva para el ejercicio de las actuaciones inspectivas en materia de contratación sujeta a modalidad", tanto en el El Peruano como en la Plataforma Digital Única del Estado. Se otorgó un plazo de 15 días calendario, contados desde el día siguiente de su publicación, para que los interesados presenten comentarios y/o sugerencias. El proyecto constituye un instrumento técnico-normativo que establece reglas y criterios generales para la fiscalización de contratos sujetos a modalidad, incluyendo definiciones clave como "causa objetiva" y "contrato de trabajo sujeto a

modalidad". La propuesta reemplazará el Protocolo N° 003-2016-SUNAFIL/INII y esta regula aspectos operativos de la función inspectiva, tales como el inicio de actuaciones (de oficio o por denuncia), los plazos de investigación (hasta 30 días hábiles), y las facultades del inspector en diligencias como requerimientos de información y visitas inspectivas. Asimismo, incorpora lineamientos sobre la participación de representantes de los trabajadores, criterios para determinar conductas infractoras y pautas específicas para verificar la validez y posible desnaturalización de contratos modales.

Más información

## Se aprueba la versión 2 de la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/DINI, denominada "Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos"

El 9 de marzo de 2026 se publicó la Resolución de Superintendencia N° 052-2026-SUNAFIL, mediante la cual se aprueba la segunda versión de la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/DINI, que regula las actuaciones inspectivas en el marco de la investigación de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos. Esta actualización introduce pautas para la labor inspectiva, incluyendo la determinación de la autoridad competente según el lugar del accidente o el domicilio fiscal del empleador. Asimismo, se incorpora la obligación de iniciar las actuaciones inspectivas el mismo día de recibida la orden o desde que el inspector tome conocimiento de su asignación.

Entre las principales novedades, se establece una etapa previa de revisión y calificación de denuncias, así como la exigencia de subsanación cuando estas no cumplan con los requisitos. En cuanto a los plazos, se dispone que, en caso de

accidentes mortales, la investigación tendrá una duración máxima de 10 días hábiles, prorrogable por única vez; mientras que, en accidentes no mortales o incidentes peligrosos, el plazo será de hasta 30 días hábiles, sin posibilidad de prórroga. Además, si durante la investigación se determina que el accidente inicialmente calificado como mortal no lo fue, se ajusta el plazo al régimen de 30 días hábiles.

Finalmente, se refuerzan las obligaciones durante la diligencia inspectiva, destacando que la visita al lugar del accidente mortal debe realizarse el mismo día de conocido el hecho, salvo casos excepcionales debidamente justificados. También se establece que la Autoridad debe comunicar al Ministerio Público, en un plazo máximo de 5 días hábiles, las resoluciones firmes que determinen

Más información

## Se publica el proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, Reglamento de la Carrera Administrativa, Reglamento de la Ley del Servicio Civil; así como de su exposición de motivos

El 13 de marzo de 2026 se publicó la Resolución Ministerial N° 062-2026-TR, en el marco de la implementación del proyecto de Decreto Supremo, el cual tiene como objetivo adecuar los reglamentos laborales y del servicio civil a la Ley N° 32431, incorporando medidas específicas de protección para trabajadores y servidores con diagnóstico de cáncer. En ese marco, se establecería expresamente que será nulo el despido, cese o destitución cuando tenga como motivo el diagnóstico, tratamiento o efectos derivados de esta enfermedad, presumiéndose dicha nulidad cuando el empleador o entidad no logre acreditar una causa justa ajena al estado de salud del trabajador.

Asimismo, se precisa que esta protección aplicaría siempre que el empleador o la entidad haya tenido conocimiento previo del diagnóstico, el cual debe ser comunicado por el trabajador

con sustento médico. Como principal novedad, se incorporaría la obligación de adoptar medidas de adaptación laboral, tales como ajustes en funciones, cambios de puesto, flexibilización de horarios o implementación del teletrabajo, sin que ello implique reducción de remuneración ni afectación de la línea de carrera.

Finalmente, el alcance de esta disposición se extendería a los distintos regímenes laborales sea de actividad privada, carrera administrativa y servicio civil, incluyendo a los servidores de confianza, reforzando un enfoque de protección integral. En conjunto, la propuesta busca garantizar la continuidad laboral y evitar actos discriminatorios, fortaleciendo la estabilidad en el empleo frente a situaciones de salud particularmente sensibles.

Más información

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley que Regula el Régimen Laboral especial y el reconocimiento del trabajador marítimo en el Perú

Con fecha 19 de marzo de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 14272/2025-CR que propone establecer el régimen laboral especial aplicable a los trabajadores marítimos. De esta forma, propone la regulación de las condiciones de

trabajo, jornada laboral, seguridad y salud en el trabajo y derechos colectivos de los trabajadores marítimos.

Más información

### Proyecto de Ley que establece como día no laborable compensable el lunes siguiente a las elecciones generales 2026 para los personeros de mesa

Con fecha 27 de febrero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 14091/2025-CR que propone se reconozca como día no laborable compensable a favor de los personeros de mesa que participen en las elecciones generales 2026. Así, propone que las horas dejadas de laborar a consecuencia de

la aplicación del día no laborable sean objeto de compensación en forma y plazo por acuerdo entre empleador y trabajador.

Más información



## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

### Empresas podrían recibir hasta S/. 143,660.00 soles de multa por no pagar utilidades

Sunafil recuerda que se encuentra próximo a vencer el plazo para el pago de las utilidades correspondientes al ejercicio 2025. En dicho sentido, las utilidades deberán abonarse dentro de los treinta (30) días calendario posteriores al vencimiento del plazo establecido para que cada empresa presente su Declaración Jurada del Impuesto a la Renta.

Se resalta que, en caso las empresas no paguen las utilidades correspondientes a sus trabajadores, tomando en consideración el tipo de empresa, cantidad de trabajadores afectados, y otros factores, la multa por dicho incumplimiento podría

ascender hasta un monto de S/. 143,660.00 (Ciento cuarenta y tres mil seiscientos sesenta y 00/100 soles).

Igualmente, es importante recordar que los trabajadores tienen cuatro años para reclamar su derecho a participar en las utilidades de la empresa donde laboraron, y que, vencido este plazo, las utilidades no cobradas serán distribuidas entre los demás trabajadores en el ejercicio en el que venza el plazo prescriptorio.

Más información

### Empresas y contratistas bajo mayor control: revisa cambios en inspecciones por accidentes laborales

La Sunafil ha actualizado la Directiva N° 002-2020-Sunafil/DINI, denominada Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos, para adecuar el contenido de sus disposiciones a la normativa vigente y a los cambios de la estructura organizacional de la entidad registrados desde su emisión.

Al respecto, la Autoridad señala que las investigaciones de oficio, o producto del registro del accidente a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo (Sistema de Información para el Registro Único de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales) serán iniciadas por el personal inspectivo designado el día de recibida la orden de inspección o desde que se tome conocimiento de su asignación.

Asimismo, se dispone que, en caso de accidentes de trabajo seguido de muerte del trabajador, que hayan sido denunciados o puestos en conocimiento, treinta (30) días después de su ocurrencia o posteriores a este plazo, ante la

Autoridad Inspectiva de Trabajo, se programará su atención con la celeridad que el caso amerite. Adicionalmente, la Directiva señala que la orden de inspección se dirigirá al empleador para quién labora el o los trabajadores(es) accidentado(s) o posibles afectados y, en caso el personal afectado trabaje para una contratista, se expedirán órdenes de inspección tanto a la empresa principal como a la contratista.

Por un lado, respecto a la orden de inspección notificada a la empresa principal, la exigencia de cumplimiento normativo observará, entre otros, las obligaciones relacionadas a la garantía de seguridad de contratistas, subcontratistas y terceros, así como la responsabilidad por su incumplimiento. Mientras que, por otro lado, la orden de inspección dirigida a la contratista, versará sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo.

Más información

**PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES****La Corte Suprema determina que en el despido incausado no corresponde analizar la proporcionalidad y razonabilidad**

A través de la Casación Laboral No. 39789-2022-LIMA, emitida el 23 de diciembre de 2025 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se examinó la procedencia del recurso de casación interpuesto contra una sentencia que declaró fundada en parte una demanda por despido incausado y reposición laboral.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que existe una contradicción en la motivación de la sentencia impugnada, debido que, a pesar de que se reconoce que el despido es incausado, el juzgador realiza un análisis propio de despidos con causa, evaluando la proporcionalidad de la sanción y la gravedad de la falta imputada, lo cual afecta la coherencia y estructura argumentativa del fallo. El despido incausado se configura cuando no se imputa causa concreta y verificable al trabajador,

por lo que no corresponde analizar la existencia o proporcionalidad de la sanción ni valorar las conductas atribuidas como faltas graves. Por lo tanto, la sentencia impugnada carece de pronunciamiento congruente y adecuado, vulnerando el debido proceso y el deber de motivación de las resoluciones judiciales. En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que la sentencia impugnada carece de un pronunciamiento congruente y adecuado, vulnerándose el debido proceso y el deber de motivación de resoluciones judiciales, y, por ende, la declara nula y ordena que se emita un nuevo pronunciamiento conforme a derecho, sin analizar las causales materiales.

*Casación Laboral No. 39789-2022-LIMA*

**La Corte Suprema determina que la naturaleza de condición de trabajo no depende exclusivamente de su frecuencia ni de su permanencia en el tiempo, sino del motivo que origina su entrega**

A través de la Casación No. 9527-2023-LIMA, emitida el 26 de enero de 2026 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se examinó la procedencia del recurso de casación interpuesto contra una sentencia que revocó una decisión de primera instancia que declaró fundada una demanda sobre pago de beneficios convencionales.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que los beneficios de racionamiento, movilidad y preescolaridad otorgados a los trabajadores tienen carácter de condiciones de trabajo y no remunerativas, pues su finalidad radica en la compensación de gastos o en el otorgamiento de facilidades para el desempeño de las funciones, sin integrar la remuneración computable para efectos laborales o previsionales.

La permanencia o habitualidad en el otorgamiento de estos beneficios no modifica su naturaleza jurídica, siendo determinante el motivo que origina su entrega y no su frecuencia o duración en el tiempo.

En consecuencia, la sentencia impugnada no incurrió en infracción normativa al artículo 28 del Decreto Supremo No. 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y, por ende, el recurso de casación fue declarado infundado.

*Casación Laboral No. 9527-2023-LIMA*

**PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTE****Resolución N° 0386-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

A través de la Resolución emitida el 9 de marzo de 2026, se declaró fundado en parte el recurso de revisión respecto de la materia de horas extras y jornada nocturna.

En el presente caso, durante la etapa inspectiva, se ordenó a la Compañía acreditar el pago de horas extras laboradas y el pago íntegro de la sobretasa por horas laboradas en jornada nocturna a favor de dos (02) trabajadores, según el registro de control de asistencia del mes de febrero y marzo de 2022. No obstante, según los hechos verificados por el Inspector de Trabajo, no se acreditaron dichos pagos a favor de los trabajadores.

En base a ello, si bien las instancias previas calificaron dicho incumplimiento en base al numeral 25.6 del RLGIT, el Tribunal de Fiscalización Laboral concluyó que ello constituye un error en la tipificación de la falta, pues la conducta se encontraría inmersa en el numeral 24.4 del RLGIT.

En ese sentido, el Tribunal sostiene que, cuando se imputa únicamente la omisión del pago de la remuneración por las horas extras y las horas laboradas en jornada nocturna a favor del personal, ello se tipifica en el numeral 24.4 del RLGIT, más no en el numeral 25.6 de tal cuerpo normativo.

*Resolución N° 0404-2026-SUNAFIL/TFL-Primera*

**A través de la Resolución emitida el 16 de marzo de 2026, se declaró infundado en parte el recurso de revisión respecto de la materia de seguridad y salud en el trabajo, específicamente respecto de un accidente de trabajo.**

Como estrategia de defensa, la Compañía sostuvo que no se ha observado que el factor determinante de la ocurrencia del accidente de trabajo haya sido el exceso de velocidad del trabajador, quien ocupaba el cargo de conductor, ya que condujo su unidad a 70 km/hora, pese a que la velocidad permitida era de 30 km/hora dentro del fundo. Dentro del caso, alegaba que dicha condición de seguridad fue implementada por la Compañía, no obstante, el trabajador

procedió con un comportamiento negligente. El Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que en el caso concreto no se produjo la ruptura delnexo causal, pese a que reconoce la existencia de un acto subestándar. Así, manifestó que, aun cuando hayan concurrido factores personales en el accidente de trabajo, el empleador no puede eximirse de responsabilidad por el incumplimiento de su deber de prevención de riesgos laborales.



## 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](http://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](http://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](mailto:david.de.la.torre@pe.ey.com)

## José Ignacio Castro

Socio Líder del Área Laboral  
[jose-ignacio.castro@pe.ey.com](mailto:jose-ignacio.castro@pe.ey.com)

## Mauro Ugaz

Socio  
[mauro.ugaz@pe.ey.com](mailto:mauro.ugaz@pe.ey.com)

## Valeria Galindo

Socia  
[valeria.galindo@pe.ey.com](mailto:valeria.galindo@pe.ey.com)

## Miguel Rubio

Socio  
[miguel.rubio@pe.ey.com](mailto:miguel.rubio@pe.ey.com)

## Mauricio Matos

Socio  
[mauricio.matos@pe.ey.com](mailto:mauricio.matos@pe.ey.com)

## Jaime Cuzquén

Associate Partner  
[jaime.cuzquen@pe.ey.com](mailto:jaime.cuzquen@pe.ey.com)

## Adriana Gianotti

Associate Partner  
[adriana.gianotti@pe.ey.com](mailto:adriana.gianotti@pe.ey.com)

## Lesli Ruiz

Associate Partner  
[lesli.ruiz@pe.ey.com](mailto:lesli.ruiz@pe.ey.com)

## Karen Marquina

Associate Partner  
[karen.marquina@pe.ey.com](mailto:karen.marquina@pe.ey.com)

## Roberto Llanos

Associate Partner  
[roberto.llanos@pe.ey.com](mailto:roberto.llanos@pe.ey.com)

## José Martín Morales

Associate Partner  
[jose.martin.morales@pe.ey.com](mailto:jose.martin.morales@pe.ey.com)

## RECONOCIMIENTOS en Labour & Employment

