

NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Actualidad, normativa y
pronunciamientos de interés



■ Abril, 2026



NEWSLETTER LABORAL PERÚ

Este Newsletter resume las principales novedades jurídicas publicadas durante el primer trimestre de 2026. El documento se divide en las siguientes secciones:

- › Actualidad legislativa
- › Pronunciamientos relevantes
- › Proyectos normativos



I. Actualidad legislativa

1.1 Decreto Supremo No. 11-2026-EF: Se aprueba el Reglamento de la ley que habilita el pago de obligaciones laborales a través de billeteras digitales

El 6 de febrero de 2026 se publicó el Decreto Supremo No. 11-2026-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 32413 que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales, cuyas principales disposiciones son las siguientes:

- Se define “billetera digital” como la aplicación móvil que permite iniciar transferencias usando instrumentos de pago vinculados.
- El trabajador decide libre e informadamente la cuenta donde percibirá sus haberes, pudiendo optar por una Empresa Emisora de Dinero Electrónico (EEDE).
- Se incorpora a las EEDE como terceros habilitados para el pago de remuneraciones. Para ello, dentro de los 10 días hábiles de iniciado el vínculo, el trabajador comunica a su empleador la EEDE elegida y el número de cuenta.
- A su vez, el trabajador puede solicitar el cambio de EEDE dentro de los primeros 10 días hábiles del mes correspondiente al pago.
- El pago de la remuneración a través de una EEDE se acredita con la constancia de abono en la cuenta a nombre del trabajador, al igual que cuando se paga vía empresas del sistema financiero.

La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones establecerá los límites operativos para garantizar el pago íntegro y oportuno.

1.2 Resolución Ministerial No. 52-2026-TR: Se modifica el TUPA del MTPE y se incorpora el FUT Digital para 25 procedimientos

El 20 de febrero de 2026 se publicó la Resolución Ministerial No. 52-2026-TR, mediante la cual se aprueba la modificación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La modificación incorpora el Formulario Único de Trámites (FUT) Digital, una herramienta estandarizada que permitirá gestionar procedimientos administrativos prestados en exclusividad por el MTPE.

El FUT Digital se presenta en tres versiones: para empresas, personas naturales y organizaciones sindicales, y alcanza a 25 procedimientos, dentro de los cuales están:

- Aprobación del Reglamento Interno de Trabajo;
- Inscripciones en registros laborales (RETCC, REMYPE, intermediación laboral);
- Declaratoria de huelga y registros sindicales;
- Cese colectivo por fuerza mayor o causas económicas; entre otros.

1.3 Resolución Ministerial No. 051-2026-TR: Se actualizan los valores para el cálculo del consumo eléctrico y de internet para el teletrabajo

El 20 de febrero de 2026 se publicó la Resolución Ministerial No. 051-2026-TR, mediante la cual se modificaron los Anexos 1 y 2 del Decreto Supremo No. 002-2023-TR, con la finalidad de actualizar los valores para el cálculo del consumo de internet (Anexo 1) y de energía eléctrica (Anexo 2) para el año 2026.



1.4 Resolución de Superintendencia No. 0052-2026-SUNAFIL: Se actualiza la Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos

El 27 de febrero de 2026, la SUNAFIL aprobó la Versión 2 de la Directiva No. 002-2020-SUNAFIL/DINI para modernizar la investigación de accidentes e incidentes peligrosos, reforzando la prevención, la respuesta rápida y la coordinación interinstitucional.

Así, las principales modificaciones incluyen:

- Competencia territorial: La Intendencia Regional (IRE) de SUNAFIL del ámbito donde se ubica el centro de trabajo emite la orden de inspección. Si el accidente ocurre fuera del establecimiento del inspeccionado, la competencia se determina por su domicilio fiscal. En relaciones principal–contratista, se emite una orden independiente para cada empresa, delimitando obligaciones y verificación.
- Inicio inmediato y plazos: En accidentes mortales, la visita inspectiva debe realizarse el mismo día en que se toma conocimiento. La investigación dura 10 días hábiles y puede prorrogarse una sola vez por 10 días adicionales. Si durante la investigación se confirma que no hubo fallecimiento, el plazo se adecua a 30 días, considerando dentro de ese cómputo los 10 días iniciales. Para accidentes no mortales o incidentes peligrosos, el plazo es de 30 días no prorrogables.
- Calificación y priorización de denuncias: Se realiza una revisión previa para verificar requisitos mínimos, con opción de requerir subsanación si faltan datos esenciales. Los accidentes mortales se atienden con prioridad y se inician el mismo día de la asignación.
- Obligaciones del inspector: Antes de la visita, debe planificar la actuación y verificar condiciones de seguridad. Debe contar con EPP y seguros vigentes (incluido SCTR cuando corresponda) y acreditar aptitud médico ocupacional. Además, puede recabar información de la PNP, el Ministerio Público y otras autoridades para sustentar la investigación.
- Medidas y gestión del riesgo: Se estandariza una matriz que evalúa severidad e inminencia del riesgo para sustentar medidas de paralización o prohibición de tareas, así como el cierre temporal de áreas o unidades. El levantamiento procede cuando se verifican acciones correctivas eficaces.
- Actuación ampliada y coordinación penal: Si se identifican riesgos similares en otros establecimientos del mismo sujeto inspeccionado, se generan nuevas órdenes para ampliar la fiscalización. Además, la SUNAFIL debe comunicar al Ministerio Público, dentro de 5 días hábiles, las resoluciones firmes que acrediten incumplimientos de normas de seguridad y salud en el trabajo vinculados a un fallecimiento (Art. 168-A del Código Penal).
- Informes y sanciones: Los informes y actas deben describir la forma de ocurrencia, las causas identificadas y las medidas correctivas propuestas. En casos de accidentes mortales o incapacidad permanente, la multa se calcula sobre el total de trabajadores de la empresa, con reglas específicas para las MYPEs.



II. Pronunciamientos relevantes

2.1 Resolución No. 007-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala: El tiempo para colocarse los uniformes y EPPs forma parte de la jornada de trabajo

El Tribunal de Fiscalización Laboral estableció que una empresa no acreditó mantener un registro de control de asistencia válido, pues la marcación se hacía en equipos ubicados a unos 258 metros de la puerta de ingreso al centro de trabajo y después de que los trabajadores se colocaran los uniformes y EPPs, por lo que no reflejaba la hora real de ingreso ni permitía verificar horas extra con precisión.

La empresa alegó que ninguna norma exige ubicar el registro en la entrada/salida y que el tiempo de cambio de uniforme y EPP no integra la jornada por falta de puesta a disposición efectiva del trabajador.

Sin embargo, el Tribunal precisó que el registro debe garantizar control permanente del tiempo laborado, incluida la labor fuera de jornada. Además, declaró que el tiempo para ponerse uniforme y EPP sí es tiempo de trabajo, por ser una exigencia del poder de dirección y expresión de subordinación; por ello, el marcado debe realizarse antes de esas acciones.

2.2 Resolución No. 0038-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala: La supervisión a través de medios digitales configura fiscalización inmediata y obliga a llevar registro de asistencia

El Tribunal de Fiscalización Laboral confirmó que la calificación formal de “no sujeto a fiscalización inmediata” no prevalece cuando la realidad evidencia control efectivo sobre la labor, por lo que la empresa debía llevar registro de asistencia.

En el caso, aunque el contrato y las boletas ubicaban a la promotora de ventas fuera de jornada y sin marcación, la inspección verificó que su trabajo estaba atado al horario de atención de los puntos de venta en tiendas aliadas, sin posibilidad de decidir libremente inicios o términos de labores. El propio empleador reconoció la obligación de garantizar atención continua durante todo el horario de tienda, con rangos de entrada y salida definidos.

Además, existía supervisión en tiempo real mediante herramientas tecnológicas: reportes de ventas y “print” de azares vía Workplace, triaje en CONSULTAPP, apertura/cierre de punto, conteo de caja y reportes al mediodía y al cierre, lo que refleja control inmediato pese a la distancia física. Por ello, no aplican las exclusiones de “no sujeto a fiscalización inmediata” ni de servicios intermitentes.



III. Proyectos normativos

3.1 Proyecto de Ley No. 13907: Se plantea la eliminación de *services*, intermediación y tercerización laboral

El 6 de febrero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley No. 13907, el cual propone suprimir las figuras de *services*, intermediación y tercerización para asegurar la plena vigencia de los derechos sociolaborales de los trabajadores.

Para ello, se propone derogar la Ley No. 29245 -Ley que regula los servicios de tercerización- y la Ley No. 27626 -Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios de las cooperativas de los trabajadores, así como las normas derivadas, conexas y reglamentarias- junto con su normativa reglamentaria y conexas.

A su vez, dispone que el personal actualmente bajo estas modalidades sea incorporado al régimen laboral mayoritario de la entidad usuaria, reconociéndose su tiempo de servicios y todos los derechos adquiridos.

El proyecto aún se encuentra siendo debatido en las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera.

3.2 Resolución Ministerial No. 062-2026-TR: Se publica proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo para incluir disposiciones sobre la nulidad de despido por diagnóstico de cáncer

El 13 de marzo de 2026, el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo publicó la Resolución Ministerial No. 062-2026-TR, mediante el cual se dispone la publicación del Proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo No. 001-96-TR y otras normas reglamentarias de regímenes laborales del sector público.

El proyecto adecua la normativa conforme a las disposiciones de la Ley No. 32431 para proteger a trabajadores con diagnóstico de cáncer, modificando el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo (D.S. No. 001-96-TR).

Así, se propone incorporar el Artículo 48-A, que declara nulo el despido motivado por el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o efectos, y presume ese motivo cuando no se acredite causa justa ajena a la salud.

La protección aplica si el empleador conocía previamente el diagnóstico por comunicación del trabajador u otro medio fehaciente. Además, en caso la condición de salud del trabajador le impida realizar las funciones propias de su cargo, el proyecto establece la obligación del empleador a adaptar el puesto de trabajo sin reducir la remuneración, mediante ajustes en herramientas, espacio o condiciones digitales, flexibilidad horaria y/o teletrabajo.

El Ministerio de Trabajo estableció un plazo de 15 días calendario a fin de recibir comentarios de entidades públicas y privadas, empleadores, trabajadores y de la ciudadanía en general, el cual culmina el 28 de marzo de 2026.



3.3 Resolución Ministerial No. 236-2026/MINSA: Se publica el proyecto de reglamento de la ley que prohíbe fumar o vapear en el trabajo

El 20 de marzo de 2026, el Ministerio de Salud publicó la Resolución Ministerial No. 236-2026-MINSA, mediante la cual se difunde el proyecto de Reglamento de la Ley No. 32159 sobre control del consumo de productos de tabaco, nicotina o sus sucedáneos.

En materia laboral, se precisan obligaciones para asegurar ambientes de trabajo libres de humo y emisiones de vapeo. Así, las principales disposiciones son las siguientes:

- > **Lugar de trabajo:** Se considera todo espacio utilizado durante el empleo, incluidos pasillos, ascensores, vestíbulos, servicios higiénicos, cafeterías, comedores y edificaciones anexas; también se comprenden los vehículos usados en el trabajo, que deben identificarse específicamente como tales.
- > Prohibición absoluta de fumar o vapear en los lugares de trabajo, con obligación de colocar un aviso visible con el texto: “ESTÁ PROHIBIDO FUMAR Y VAPEAR EN ESTE ESTABLECIMIENTO POR SER DAÑINO PARA LA SALUD. ESTE AMBIENTE ES CIENTO POR CIENTO LIBRE DE HUMO Y EMISIONES DE VAPEO”.
- > **Señalización:** Los carteles deben ajustarse al modelo del Anexo 2, estar en castellano y ubicarse en todas las entradas; en el caso de edificios, se requiere contar con carteles por cada piso o en los ascensores.

- > **Visibilidad:** Cuando el espacio dificulte la lectura de los avisos, pueden emplearse medios alternativos como paneles, perifoneo o prensa, respetando la normativa sobre contaminación visual y sonora.
- > **Responsables y fiscalización:** Los administradores o propietarios deben mantener y exhibir adecuadamente los carteles; los gobiernos locales supervisan y fiscalizan su cumplimiento.

Finalmente, se establece un plazo de 90 días calendario, contados a partir del día siguiente de la publicación, con el fin de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de las entidades públicas o privadas, y de la ciudadanía en general, el cual culmina el 18 de junio de 2026.

3.4 Proyecto de Ley No. 1420/2021-CR: Se propone la obligación de repartir utilidades a los trabajadores en 8% para las empresas de hidrocarburos

Se publicó el Dictamen emitido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social que propone modificar el artículo 2 del Decreto Legislativo No. 892, que regula el derecho a los trabajadores a participar en las utilidades, para establecer que las empresas de hidrocarburos repartan un 8% de la renta anual.

El dictamen acumula los Proyectos de Ley No. 1420/2021-CR, 1871/2021-CR, 2462/2021-CR, 5241/2022-CR, 6463/2023-CR, 7540/2023-CR y 8428/2023-CR. Para que el proyecto sea aprobado, queda pendiente que el texto sustitutorio que contiene el dictamen sea debatido y votado en el Pleno del Congreso.



CONTACTOS



Iván Blume

Socio

ivan.blume@cuatrecasas.com

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2026 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

