

BOLETÍN LABORAL

— Febrero 2026

Contenidos:

- Legislación laboral
- Jurisprudencia
- Opinión y análisis
- Proyectos Ley

USO BILLETERAS DIGITALES PARA PAGO DE SUELDOS

DECRETO SUPREMO 011-2026

Aprueba el Reglamento de la Ley 32413 - Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales. Establece las condiciones para que las billeteras digitales (cuentas de ahorro o de dinero electrónico) puedan usarse como medio válido para el pago de haberes y otras obligaciones laborales, en los sectores público y privado. Se declara el carácter voluntario de su uso, correspondiendo su elección al trabajador; la equivalencia al pago bancario, no alterándose los derechos laborales ni la intangibilidad de las remuneraciones; exige información clara, trazabilidad y protección al usuario; siendo aplicable no solo a las remuneraciones sino a las demás obligaciones laborales que deban pagarse en dinero.

COMPENSACIÓN DE INTERNET Y ENERGÍA ELÉCTRICA EN TELETRABAJO

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 051-2026-TR

Aprueba la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley N° 31572- Ley del Teletrabajo aprobado por Decreto Supremo 002-2023-TR. Contienen los parámetros para la compensación de los servicios de acceso a internet y del consumo de energía eléctrica a teletrabajadores.

DIRECTIVA FISCALIZACIÓN LABORAL EN REINFO

RESOLUCIÓN 0051-2026-SUNAFIL

Aprueba la Directiva para la intervención a los titulares inscritos en el Registro Integral de Formalización Minera (REINFO) respecto a la incorporación de trabajadores en planilla.

DIRECTIVA SUNAFIL- INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

RESOLUCIÓN 0052-2026-SUNAFIL

Aprueba la Versión 2 de la Directiva 002-2020-SUNAFIL/DINI denominada "Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos".

PROYECTO NORMATIVO SUNAFIL- INSPECCIONES EN MATERIA DE CONTRATOS A PLAZO FIJO

RESOLUCIÓN 0053-2026-SUNAFIL

Dispone la publicación del proyecto de Directiva para el ejercicio de las actuaciones inspectivas en materia de contratación sujeta a modalidad, por 15 días calendario, en el portal institucional de SUNAFIL, para recibir los aportes y sugerencias de los interesados.

La simple afirmación de perjuicio económico al trabajador no es suficiente para configurar hostilización por traslado a otro centro de trabajo del empleador

RESOLUCIÓN Nº 0016-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

En efecto, el Tribunal de Fiscalización Laboral, realizó el análisis respecto de un caso en el que la SUNAFIL calificó como acto de hostilización laboral el traslado de un trabajador a un centro de trabajo con menor "dimensión y nivel de ventas", al considerar que dicha decisión habría generado una disminución indirecta de sus ingresos mensuales. Al respecto, tanto el Acta de Infracción como la resolución de primera instancia señalaron que el empleador no acreditó una justificación razonable, proporcional y objetiva del traslado, ni demostró que el nuevo esquema de comisiones resultara más favorable para el trabajador.

Pese a ello, el Tribunal advirtió que la autoridad administrativa no acreditó de manera objetiva y verificable el presupuesto fáctico de su imputación: esto es, que la tienda de destino tuviera efectivamente un menor nivel y dimensión de ventas ni que dicho factor hubiera generado un perjuicio económico real y concreto al trabajador. En particular, señaló que la afectación económica fue construida sobre afirmaciones genéricas, sin desarrollo probatorio que permita identificar cómo el traslado impactó, en términos reales, en los ingresos del trabajador.

De igual manera, el Tribunal observó que la autoridad sancionadora omitió pronunciarse sobre los argumentos de defensa del empleador referidos a la falta de prueba del supuesto menor nivel de ventas, restringiéndose a reiterar conclusiones sin sustento analítico. En tal sentido, precisó que la sola ausencia de prueba sobre una mejora en las comisiones no equipara, por sí misma, a la demostración del daño alegado.

Reglamenta el uso de billeteras digitales para el pago de remuneraciones

La Ley 32413, publicada el 12 de julio de 2025, reconoció de manera expresa el uso de billeteras digitales como un medio válido para percibir haberes y demás obligaciones laborales en dinero. Esta norma respondió a una creciente adopción masiva de estas herramientas tecnológicas, impulsada por la digitalización financiera y el incremento de usuarios.

Mediante Decreto Supremo 011-2026 EF, publicado el 6 de febrero último, se aprobó su reglamentación, desarrollando los criterios técnicos, operativos y de supervisión para garantizar que estos pagos se realicen con plena seguridad, trazabilidad y respeto de los derechos laborales.

Conforme con estas disposiciones, los empleadores podrán efectuar pagos laborales usando billeteras digitales, siempre que estos pagos se depositen en cuentas de ahorro o cuentas de dinero electrónico administradas por empresas emisoras de dinero electrónico (EEDE) supervisadas por la SBS. Es decir, la billetera es el canal de acceso; la cuenta sigue siendo el soporte jurídico del depósito. Esto salvaguarda el principio tradicional de pago mediante abono en cuenta, reforzado además con la modificación a las reglas de planillas recogida en el Reglamento.

El trabajador debe comunicar:

- Dentro de los 10 días hábiles de iniciado el vínculo laboral, debe informar su elección (y, de corresponder, el número de cuenta).
- Durante la relación laboral, puede cambiar de entidad dentro de los primeros 10 días hábiles del mes del pago.
- Si el trabajador no comunica su elección en el plazo inicial, el empleador podrá pagar en dinero en una empresa del sistema financiero donde se ubique el centro laboral.

El Reglamento dispone la libre e informada elección del trabajador para decidir en qué entidad financiera o EEDE recibirá su remuneración. Cualquier injerencia del empleador – como imponer una billetera específica o limitar opciones– constituye infracción muy grave, sancionable, según la Ley General de Inspección del Trabajo y disposiciones complementarias. Esta garantía aplica tanto al inicio de la relación laboral como durante su vigencia, pudiendo el trabajador solicitar el cambio de cuenta dentro de plazos específicos.

La implementación de la Ley requiere de acción conjunta de diversos sectores: el MEF publica y actualiza la lista oficial de billeteras digitales autorizadas con servicios interoperables; la SBS regula y supervisa a bancos y EEDE en aspectos de gestión de riesgos, ciberseguridad y conducta de mercado; el MTPE remite información mensual anonimizada al MEF para monitorear tendencias; y el BCRP colabora en la difusión de educación financiera.

Los empleadores deben documentar el consentimiento del trabajador, verificar que la billetera esté vinculada a una cuenta bajo supervisión SBS, garantizar la trazabilidad del pago y evitar cualquier imposición o condicionamiento. Asimismo, deben actualizar políticas internas, capacitar a sus equipos y contemplar planes de contingencia ante fallas operativas de los aplicativos, para no vulnerar la oportunidad del pago.

Título: PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE DIA NO LABORABLE COMPENSABLE EL LUNES SIGUIENTE A LAS ELECCIONES GENERALES 2026 PARA LOS PERSONEROS DE MESA

Proyecto de Ley N°14091/2025-CR

Propone reconocer un día no laborable compensable a favor de los personeros de mesa que participen en las elecciones generales 2026, en atención a la función cívica que desempeñan durante la jornada electoral.

Título: PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA A LAS EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN EN EL RÉGIMEN DEL DIEZ POR CIENTO (10%) DE PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Proyecto de Ley N°14015/2025-CR

Propone modificar el artículo 2 del Decreto Legislativo 892, Decreto Legislativo que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de renta de tercera categoría, con la finalidad de incorporar expresamente a las empresas de construcción dentro del porcentaje del diez por ciento (10%) de participación en las utilidades.

Título: PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA LOS SERVICES, LA INTERMEDIACION Y LA TERCERIZACIÓN LABORAL A FIN DE GARANTIZAR LOS DERECHOS SOCIOLABORAL DE LA CLASE TRABAJADORA

Proyecto de Ley N°13907/2025-CR

Tiene por finalidad restituir los derechos sociolaborales de los trabajadores comprendidos en el sistema de los services, la intermediación y tercerización laboral.


Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón


Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

 (+51) 955 172 611

 ajara@camaralima.org.pe