

BOLETÍN LABORAL

Marzo 2026

Contenidos:

- Resolución
- Proyecto de ley

REGLAMENTO DE OPERACIONES CON DINERO ELECTRÓNICO

RESOLUCIÓN SBS 00704-2026

Modifica el Reglamento de Operaciones con Dinero Electrónico y el Reglamento de Cuentas Básicas. Adecúa sus disposiciones a la Ley 32413 y su reglamento, aprobado por DS 011-2026-EF, normas que habilitan la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales.

GRUPO DE TRABAJO – FORMALIZACIÓN LABORAL EN AGROEXPORTACIÓN

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 076-2026-TR

Crea el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal denominado Mesa de Trabajo para promover el trabajo decente y abordar la formalización laboral en las cadenas de suministro de la actividad agrícola de exportación.

Discriminación sindical, por incrementos salariales diferenciados para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

RESOLUCIÓN Nº 0286-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Se verificó que la inspeccionada concedió aumentos basados en desempeño a trabajadores no sindicalizados, mientras que los afiliados al sindicato, quienes también fueron evaluados, percibieron un aumento derivado de la negociación colectiva, por un menor monto.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concluyó que la diferencia en el pago, se sustentó en la condición de afiliación sindical.

La conclusión se debió a que, (i) si bien no todo trato desigual configura un acto de discriminación, sino solo aquel que carece de justificación objetiva y razonable, resulta desproporcionado o se funda en motivos prohibidos como el ejercicio de la libertad sindical; (ii) El Tribunal de Fiscalización Laboral enfatiza que la diferencia salarial no responde a motivo objetivo, y que la causa invocada por el empleador no resulta idónea para justificar el trato diferenciado, confirmando la configuración de una infracción muy grave.

Finalmente señala que los actos de discriminación producen afectos consumados e irreversibles; por lo que, dichos incumplimientos, deben ser considerados insubsanables y, por lo que no cabe la emisión de medida de requerimiento.

Vacaciones en el régimen laboral privado, nueva interpretación.

La normatividad laboral peruana establece el derecho al descanso vacacional tras un año completo de servicios, si el descanso no se toma, se genera el derecho a una indemnización cuyo alcance ha sido precisado por la Corte Suprema.

En efecto, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (sentencia del 5 de diciembre de 2023, divulgada en 2024 resolvió que no corresponde pagar indemnización vacacional cuando el trabajador ha gozado al menos 7 días de vacaciones dentro del periodo correspondiente.

La Casación N° 1419-2021-Lima, introduce un elemento nuevo, si el trabajador gozó al menos 7 días continuos, no se configura la obligación de pagar la indemnización vacacional.

Se trata de un criterio interpretativo que modifica la lectura tradicional del artículo 23º del Decreto Legislativo 713 y que refuerza la importancia de la gestión documentada y oportuna de las vacaciones en la empresa.

Un cambio que, sin ser vinculante, marca una tendencia que las áreas legales y de recursos humanos deben considerar.

La interpretación clásica del artículo 23º del Decreto Legislativo 713, establecía que cuando el trabajador no gozaba sus vacaciones dentro del año siguiente al que generó el derecho, correspondía el pago del triple vacacional.

Este criterio se aplicaba, aunque el trabajador hubiera descansado parcialmente. En la práctica judicial se entendía que cualquier falta de goce íntegro del descanso de 30 días generaba indemnización proporcional.

Con esta nueva casación, la Corte Suprema introduce una interpretación distinta del artículo 23º, la indemnización vacacional no procede automáticamente cuando el trabajador si gozó parte del descanso. La Sala sostiene que la indemnización tiene naturaleza sancionadora contra el empleador, por tanto, no debe aplicarse si el trabajador si disfrutó parte relevante del descanso.

Establece que, si el trabajador descansó al menos 15 días, no corresponde indemnización porque la ley permite la reducción del descanso a 15 días, lo que implica que ese descanso no se considera perjudicial para el trabajador, incluso si descansó 7 días, tampoco correspondería indemnización cuando el trabajador haya gozado al menos 7 días, ya que la normativa permite fraccionar o acumular vacaciones.

La Corte afirma que el artículo 23º no prevé indemnización fraccionada, porque la norma se refiere únicamente a "una remuneración" completa.

El apartamiento del criterio anterior, se da en tres aspectos: niega la indemnización cuando hay descanso parcial, rechaza la proporcionalidad de la indemnización, refuerza la naturaleza sancionadora de la indemnización por falta de goce vacacional.

Este nuevo criterio, tiene efectos importantes, en principio, reduce significativamente los casos de triple remuneración vacacional, beneficia la defensa del empleador cuando existe goce parcial de vacaciones e introduce un argumento frecuente en litigios laborales: si hubo descanso efectivo (7 O 15 días), no corresponde el pago de la indemnización.

Título: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 29 DEL TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728.

Proyecto de Ley N°14347/2025-CR

El objeto de la Ley es, modificar el artículo 29 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de incorporar como causal de despido nulo toda forma de discriminación contra los trabajadores y trabajadoras que asumen la responsabilidad de cuidado de hijos o hijas con discapacidad severa o con incapacidad permanente total para el trabajo; en ese sentido, se busca garantizar su protección efectiva frente a decisiones de despido que, de manera directa o indirecta, se sustenten en dicha condición.


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