

BOLETÍN LABORAL

Mayo 2026

Contenidos:

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

PROYECTO NORMATIVO- Procedimiento para evaluación de incapacidad laboral

RESOLUCIÓN MINISTERIAL 458-2026/MINSA

Dispone la publicación del proyecto de Norma Técnica de Salud que establece el procedimiento para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes. Estará a disposición de los interesados por 15 días calendario, en el portal del MINSA.

PROTOCOLO INTERSECTORIAL SOBRE TRABAJO INFANTIL

DECRETO SUPREMO 006-2026-TR

Aprueba el Protocolo Intersectorial sobre Trabajo Infantil. Contiene el marco de actuación conjunta entre diversas instituciones públicas y privadas, destinado a prevenir, detectar, intervenir y erradicar el trabajo infantil y adolescente peligroso. Su objetivo es proteger los derechos de los menores, asegurando su permanencia escolar y su salud física y mental.

LUNES 27 DE JULIO DIA NO LABORABLE EN SECTOR PÚBLICO

DECRETO SUPREMO 075-2026-PCM

Declara día no laborable, para los trabajadores del sector público, a nivel nacional, el lunes 27 de julio de 2026. Para fines tributarios, dicho día es considerado hábil. Las horas dejadas de laborar durante ese día se compensan en los 10 días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública, en función de las necesidades de la entidad. En el sector privado el acogimiento al día no laborable es facultativo.

La omisión del registro del tiempo empleado en el cambio de indumentaria laboral no constituye, por sí sola, una infracción a las disposiciones relativas al control de asistencia.

RESOLUCIÓN N° 0681-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Al respecto, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), mediante la Resolución N.º 0681-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, precisó que la controversia referida a si el tiempo empleado en el cambio de vestimenta forma o no parte de la jornada de trabajo constituye una cuestión distinta al cumplimiento de la obligación de llevar el registro de asistencia.

En el caso concreto, el TFL advirtió que la conducta imputada al empleador no se refería propiamente a una deficiencia en el registro de asistencia, sino a la no inclusión del tiempo utilizado en el cambio de indumentaria dentro de la jornada laboral

Sobre dicha base, el Tribunal concluyó que los hechos verificados no podían ser válidamente subsumidos en el artículo 25.19 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, referido a infracciones relacionadas con el registro de control de asistencia. Ello, en tanto la imputación estaba vinculada a la determinación de los períodos que integran la jornada de trabajo —esto es, la definición del tiempo efectivo de labores— y no a un incumplimiento en el registro de la asistencia en sí mismo.

En consecuencia, al haberse efectuado una incorrecta tipificación de la conducta imputada, se vulneraron los principios de tipicidad y debido procedimiento, motivo por el cual correspondía dejar sin efecto la sanción impuesta.

Cartas inductivas de SUNAFIL: oportunidad para prevenir sanciones

En el marco de la gestión de la fiscalización laboral, la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recurre al uso de herramientas preventivas orientadas a promover el cumplimiento voluntario de la normativa sociolaboral. Entre estas herramientas destacan las cartas inductivas, comunicaciones que buscan alertar a las empresas sobre posibles incumplimientos y brindarles la oportunidad de subsanarlas antes de iniciar un procedimiento sancionador.

¿Que son las cartas inductivas y porque son relevantes?

Son comunicaciones escritas remitidas pro SUNAFIL a los empleadores, generalmente como resultado de cruces de información con entidades como SUNAT, Essalud. A través de ellas, la autoridad advierte posibles omisiones en el cumplimiento de obligaciones laborales o de seguridad y salud en el trabajo, otorgando un plazo para su regularización.

Si bien estas cartas no constituyen una sanción ni una inspección formal, su omisión o falta de respuesta puede derivar en una acción inspectiva posterior, con el consecuente riesgo de multas. Por ello, deben ser gestionadas con la debida diligencia.

Enfoque preventivo 2026: Principales materias a priorizar

De acuerdo a la propuesta de acciones preventivas de Sunafil para el año 2026, las cartas inductivas se enfocan en materias claves, tales como (i) Seguro Vida Ley, (ii) Seguridad y Salud en el Trabajo, (iii) Compensación por Tiempo de Servicios, (iv) Prevención del hostigamiento sexual laboral.

Recomendaciones para las empresas para atender cartas inductivas

Ante la recepción de una carta inductiva, se recomienda a las empresas adoptar un enfoque proactivo:

- Revisar Internamente la situación advertida y verificar el cumplimiento normativo.
- Reunir y ordenar la documentación sustentatoria, asegurando su trazabilidad.
- Subsanar oportunamente las observaciones, dentro del plazo otorgado.
- Fortalecer los sistemas de cumplimiento laboral, especialmente en materia de SST y derechos fundamentales.

Asimismo, es importante entender que estas comunicaciones forman parte de una estrategia de fiscalización orientada no solo a sancionar, sino a prevenir incumplimientos y promover una cultura de cumplimiento.

Las cartas inductivas representan también una oportunidad para que las empresas adopten medidas correctivas sin incurrir en sanciones. En ese sentido, su atención no solo reduce riesgos legales, sino que contribuye a la sostenibilidad de la empresa.

Título: PROYECTO DE LEY QUE CREA EL PROGRAMA "MI PRIMERA CHAMBA" Y ESTABLECE UN SUBSIDIO PARA PROMOVER LA CONTRATACIÓN FORMAL DE JÓVENES DE 18 A 29 AÑOS EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PRIVADO

Proyecto de Ley N°14541/2025-CR

Propone crear el programa nacional para la promoción de oportunidades laborales para jóvenes, "mi primera chamba", en el ministerio de trabajo y promoción del empleo, que otorga un subsidio para promover la contratación formal de jóvenes de 18 a 29 años en el ámbito del sector privado

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