

BOLETÍN LABORAL

— Agosto 2026

Contenidos:

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

SUPERINTENDENTE DE SUNAFIL

RESOLUCIÓN SUPREMA 030-2026-TR

Designa a la señora Evelin Mirella Coloma Cieza en el cargo de Superintendente de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

VICEMINISTRA DE TRABAJO

RESOLUCIÓN SUPREMA 033-2026-TR

Designa a la señora Hilda Sandoval Cornejo, en el cargo de Viceministra de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

VICEMINISTRO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y CAPACITACIÓN LABORAL

RESOLUCIÓN SUPREMA 034-2026-TR

Designa al señor Juan Carlos Paz Cárdenas, en el cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

ENCARGATURA PRESIDENCIA EJECUTIVA DE ESSALUD

RESOLUCIÓN SUPREMA N.- 037-2026-TR

Encargan las funciones inherentes al cargo de Presidente Ejecutivo del Seguro Social de Salud – ESSALUD, a la señora Hilda Sandoval Cornejo, en adición a sus funciones como representante del Estado ante el Consejo Directivo Seguro Social de Salud – ESSALUD.

DESIGNACIONES EN EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N.º 228-2026-TR

Se acredita a los siguientes representantes de las organizaciones sindicales y empresariales ante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP): Juan Fernando Arias Azabache, como titular, y José Antonio Maticorena Vallejo, como alterno.

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP): Everardo Marcial Cadillo Huerta, como titular, y Jhon Irene Gonzales Cruz, como alterno.

Confederación de Trabajadores del Perú (CTP): Carlos Alberto Canchumanya Cárdenas, como titular, y Porfirio Fidel Buitrón Espinoza, como alterno.

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP): Cecilia Adriana Bienvenida Rosario Rosell Grijalba, José Eduardo Roca Serkovic, Raúl Miguel Niño Coronado y Eduardo Chávez de Piérola, como titulares; y Angélica María Risco Robalino, Greta Pamela Monge del Valle y Claudia Cruzalegui Acevedo, como alternas.

CONSEJO DIRECTIVO DE ESSALUD- Representante de Empleadores

RESOLUCION MINISTERIAL 263-2026-TR

Renueva, a partir del 28 de agosto de 2026, el reconocimiento del señor CARLOS MIGUEL PUGA POMAREDA como representante de los empleadores ante el Consejo Directivo del Seguro Social de Salud - ESSALUD, en representación de la gran empresa, durante el período 2026-2028

Accidente de trabajo puede configurarse aun después de culminada la jornada laboral

Resolución N° 987-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la SUNAFIL determinó que un accidente puede ser calificado como accidente de trabajo incluso cuando ocurre una vez finalizado el horario laboral, siempre que exista vinculación con las condiciones y el entorno del centro de trabajo. El caso analizado involucró a una trabajadora que, tras concluir sus labores, utilizó la escobilla ubicada en el ingreso del establecimiento para limpiar su calzado. Durante dicha acción, accionó involuntariamente el mecanismo que activaba un aspersor de desinfectante, provocando que la sustancia le impactara en los ojos.

Pese a que el incidente ocurrió fuera de la jornada de trabajo y durante el uso de un elemento que no constituía una herramienta necesaria para la ejecución de sus funciones, el TFL consideró que el hecho mantenía una conexión suficiente con el ámbito laboral y, por tanto, debía ser tratado como un accidente de trabajo.

Asimismo, la SUNAFIL concluyó que la empresa incumplió sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo al no haber identificado ni evaluado los peligros y riesgos asociados a dicha situación en su matriz IPERC (Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos y Medidas de Control), razón por la cual se le impuso la sanción correspondiente.

Nuevas normas sobre el despido de personas diagnosticadas con cáncer

Recientemente el Poder Ejecutivo aprobó el Decreto Supremo N° 008-2026-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, el Reglamento de la Carrera Administrativa y el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la finalidad de estas modificaciones es desarrollar disposiciones que garanticen la protección de trabajadores y servidores con diagnóstico de cáncer frente al despido, cese o término de la relación laboral motivado por dicha condición de salud, así como regular las medidas de adaptación del puesto de trabajo.

En el ámbito de las relaciones laborales privadas, el decreto incorpora el nuevo artículo 48-A al Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, precisando cuándo se configura el despido nulo y cuáles son las obligaciones que asume el empleador cuando un trabajador es diagnosticado con esta enfermedad.

Presunción a favor del trabajador

El reglamento desarrolla la causal de despido nulo incorporada por la Ley N° 32431. La norma establece que el despido será nulo cuando tenga como motivo el diagnóstico de cáncer, el tratamiento médico o los efectos derivados de la enfermedad. Asimismo, incorpora como regla especial la presunción de que el despido obedece a dichos motivos cuando el empleador no acredita la existencia de una causa justa debidamente comprobada y desvinculada del estado de salud del trabajador.

Esta precisión reglamentaria no elimina la posibilidad de extinguir válidamente la relación laboral. El propio artículo 48-A señala expresamente que el empleador conserva la facultad de despedir por una causa justa prevista en la legislación laboral, siempre que esta se encuentre debidamente acreditada. Es decir, se busca evitar decisiones discriminatorias sin restringir el ejercicio legítimo del poder disciplinario del empleador.

Conocimiento del diagnóstico es determinante

La nulidad de despido solo operará cuando el empleador haya tenido conocimiento del diagnóstico de cáncer, de su tratamiento de sus efectos antes de que se produzca el despido. Ese conocimiento puede provenir de una comunicación realizada por el trabajador o de cualquier otro medio fehaciente.

Cuando sea el trabajador quien comunique su condición deberá sustentarla mediante una certificación emitida por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud pública o privada, conforme a las normas vigentes.

Deberes de adaptar el puesto de trabajo

Otra de las novedades del Decreto Supremo N° 008-2026-TR es el desarrollo de la obligación de adaptar el puesto de trabajo cuando las condiciones de salud del trabajador así lo requieran. El reglamento dispone que, cuando el desarrollo de las funciones pueda afectar la seguridad y salud del trabajador diagnosticado con cáncer, el empleador deberá adaptar el puesto de trabajo, ya sea por iniciativa propia o a pedido del trabajador. En ningún caso estas medidas podrán implicar una reducción de la remuneración.

Con fines orientativos, la norma enumera algunas medidas que pueden implementarse, entre ellos:

- Adecuaciones de las herramientas de trabajo, el espacio físico, el mobiliario o las condiciones digitales.
- Flexibilización del horario de trabajo.
- Implementación del teletrabajo, cuando resulte compatible con la naturaleza de las labores.
- Asignación de funciones afines, cuando las funciones originales sean incompatibles con el estado de salud del trabajador.

El reglamento aclara que las medidas mencionadas tienen carácter enunciativo y no constituyen una lista cerrada. En consecuencia, el empleador podrá adoptar otras alternativas razonables y proporcionales que permitan la continuidad de la prestación laboral, considerando las características del puesto y el estado de salud acreditado del trabajador.

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