



SANTIVÁÑEZ
ABOGADOS

BOLETÍN LABORAL

MARZO



ÍNDICE

Laboral	02
Jurisprudencia	03
Proyectos normativos	09

En este Boletín encontrará una selección de los temas relevantes en materia laboral publicados en el último mes. Esperamos que su contenido sea de utilidad.

APRUEBAN DOCUMENTO TÉCNICO: “BUENAS PRÁCTICAS ERGONÓMICAS PARA LA MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS”

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 077-2026-INS/PE


(Publicada el 31.03.2026)

El presente documento técnico tiene como finalidad brindar apoyo a los trabajadores que realizan actividades de manipulación manual de cargas en diversos sectores productivos, proporcionando medidas preventivas orientadas a minimizar las lesiones dorso-lumbares y a promover una cultura de autocuidado.

Principales aspectos

- **Ámbito de aplicación:** El Documento Técnico es referencial para los empleadores públicos y privados, y para trabajadores cuyas actividades se vinculan con la manipulación manual de cargas.
- **Manipulación manual de cargas:** Comprende cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como levantamiento y colocación de carga (directa), empuje, tracción y desplazamiento de carga (indirecta), que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entraña riesgos a los trabajadores.
- **Riesgo de salud:** Es una actividad que puede generar afectación a la salud de forma inmediata o a largo plazo.
- **Medidas preventivas en la manipulación de cargas:** Con el fin de reducir el riesgo se contempla la adopción de medidas técnicas y medidas organizativas, las que se describen en el Documento Técnico.



Podrán encontrar el texto completo de la Resolución Ministerial haciendo [Click Aquí.](#) 

APRUEBAN VERSIÓN 2 DE DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN EN ACCIDENTES DE TRABAJO

Resolución de Superintendencia N° 052-2026-SUNAFIL

(Publicada en marzo de 2026)

El 28 de febrero de 2026 entró en vigencia la Resolución de Superintendencia N° 052-2026-SUNAFIL, mediante la cual se aprueba la Versión 2 de la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/DINI, denominada "Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos".

Esta directiva se encuentra disponible en el portal de la SUNAFIL y deja sin efecto la Versión 1 aprobada en el año 2020.

PRINCIPALES ASPECTOS

Nueva estructura y plazos más estrictos

- Orden de inspección con plazo máximo de 10 días hábiles (prorrogables por el mismo plazo) para accidentes mortales.
- En caso de accidentes no mortales e incidentes peligrosos, el plazo será de 30 días hábiles (sin prórroga).

Competencia territorial en investigación

- Se define cuándo corresponde a la SIFS (Subintendencia de Fiscalización) o a la SIFNS (Subintendencia de Fiscalización e Instrucción) según el lugar del accidente o el domicilio fiscal del empleador.

Medidas inspectivas reforzadas

- Cierre temporal del área o la unidad económica (solo con evidencia razonable); paralización y/o prohibición de trabajos/tareas (parcial o total) por riesgo grave e inminente, aplicando obligatoriamente la fórmula $NR = P \times S$ (Probabilidad) x S (Severidad) y la tabla de criterios dispuestos en la R.M. N° 034-2020-TR.

Obligaciones operativas para inspectores y empleadores

- Revisión previa y subsanación de denuncias.
- Orden de inspección debe indicar el lugar exacto del accidente.
- Obligación de informar avance en máximo 3 días hábiles (Anexo 1).
- Registro inmediato en el SIIT y planificación previa del inspector (transporte, seguros, EMO, etc.).


ADEMÁS...

- Se incorpora un completo Control de Cambios que detalla las 35 modificaciones realizadas y se actualizan las siglas y estructura orgánica (SIFS, SIFN. GORE, etc.) para adecuarlas a la actual organización de la SUNAFIL.

Otros aspectos relevantes

- Comunicación obligatoria al Ministerio Público de las resoluciones por accidentes mortales por incumplimiento de la normativa de SST (nuevo Anexo 5).
- Participación obligatoria del CSST en las inspecciones por accidentes mortales.
- Supresión de todas las disposiciones excepcionales de la pandemia y actualización de definiciones (incidente, causas de los accidentes y lugar de trabajo).



Podrán encontrar el texto completo de la Resolución y Directiva haciendo [Click Aquí](#). 

LA INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE NO SE COMPENSA CON LA PENSIÓN DE INVALIDEZ DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO (SCTR)

Casación Laboral N° 18369-2023-Lima

La controversia central de la presente casación radicó en determinar si la pensión de invalidez otorgada por aplicación del SCTR puede equipararse o compensarse con la indemnización por lucro cesante otorgada en un proceso de daños y perjuicios. En particular, se analizó si dicha pensión excluye o limita el derecho a resarcir las ganancias futuras dejadas de percibir, o si ambas figuras persiguen finalidades jurídicas distintas, resultando improcedente su compensación.

ANTECEDENTES:

- El demandante solicitaba el pago de una indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo que le ocasionó una invalidez permanente y por la cual, obtuvo una pensión de invalidez en aplicación del SCTR. En esta demanda, solicitaba el resarcimiento de distintos daños, incluyendo el lucro cesante.
- En primera instancia, la demanda fue declarada fundada en parte; sin embargo, la Sala Superior revocó dicho extremo y reconoció el lucro cesante, al considerar que la pensión de invalidez no resarcía las ganancias futuras dejadas de percibir.
- Frente a ello, la empresa demanda interpuso el recurso de casación, alegando la indebida aplicación de las normas de responsabilidad civil, al sostener que la pensión de invalidez debía compensar el lucro cesante reconocido.

¿Cuáles fueron los fundamentos jurídicos de la Corte Suprema?

1. La pensión de invalidez del SCTR no tiene naturaleza resarcitoria

La Corte Suprema precisó que la pensión de invalidez otorgada en aplicación de la normativa del SCTR no constituye una compensación por los daños generados en un accidente de trabajo, sino una prestación de seguridad social de carácter previsional y asistencial, destinada a garantizar al trabajador incapacitado un ingreso mínimo de subsistencia y la cobertura de sus necesidades esenciales. En tal sentido, dicha pensión no tiene por finalidad resarcir las pérdidas económicas derivadas de la afectación a la capacidad laboral.

2. El lucro cesante forma parte del principio de reparación integral

El Tribunal señaló que el lucro cesante es un concepto propio de la responsabilidad civil, referido a las ganancias que el trabajador dejó de percibir como consecuencia directa del daño sufrido. El daño patrimonial debe ser indemnizado de forma plena, comprendiendo tanto el daño emergente como el lucro cesante, conforme a los artículos 1321, 1331 y 1332 del Código Civil.

3. Improcedencia de la compensación entre la pensión de invalidez y el lucro cesante

La Corte concluyó que no existe identidad de naturaleza, causa ni finalidad entre la pensión de invalidez del SCTR y la indemnización por lucro cesante, por lo que no resulta jurídicamente viable su equiparación ni compensación, aún cuando ambas deriven del mismo accidente de trabajo. En consecuencia, la percepción de la pensión de invalidez no excluye ni limita el derecho del trabajador a ser indemnizado por el lucro cesante, especialmente cuando el daño a su integridad física es permanente y restringe de manera significativa su capacidad productiva futura.

DECISIÓN DE LA CORTE:

- La Corte declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada y, en consecuencia, no casó la sentencia de vista, confirmando el reconocimiento de la indemnización por lucro cesante, al considerar que esta no se compensa ni se sustituye con la pensión de invalidez otorgada en el marco del SCTR.



ELEMENTOS DETERMINANTES PARA ESTABLECER LA DESNATURALIZACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

Casación Laboral N° 4517-2023-Lambayeque

En esta casación, se realizó una evaluación sobre los elementos que evidencian la ausencia de autonomía empresarial de una empresa contratista respecto de la empresa principal, así como los indicios que configuran la subordinación directa respecto de la empresa principal. Ello, a efecto de determinar si en estas circunstancias, corresponde reconocer la existencia de una relación laboral directa entre los trabajadores de la empresa contratista y la empresa usuaria.

ANTECEDENTES:

- El demandante, trabajador de una empresa contratista, solicitó su reposición por despido nulo en la empresa principal, al sostener que la relación de tercerización celebrada entre su empleadora formal y la empresa principal se encontraba desnaturalizada, debido a que la segunda ejercía directamente el poder de dirección y control sobre sus labores, evidenciándose la ausencia de autonomía empresarial de la contratista.
- En primera instancia, el Juzgado declaró fundada la demanda, al concluir que existió subordinación directa respecto a la empresa principal y que la tercerización no cumplía con los requisitos legales, ordenando la reposición del demandante en la empresa principal. Esta decisión fue confirmada en segunda instancia.
- Contra la sentencia de vista, la empresa demandada interpuso recurso de casación, alegando la inaplicación de los artículos 13°, 16° y 47° de la Ley N° 288806, al sostener que, en el procedimiento inspectivo que inició SUNAFIL en su contra, no se habían advertido incumplimientos sociolaborales, por lo que no correspondía declarar desnaturalización.

¿Cuáles fueron los fundamentos jurídicos de la Corte Suprema?

1. La inspección de trabajo no reconoce derechos subjetivos laborales

La Corte Suprema precisó que la inspección de trabajo tiene como finalidad verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales y determinar responsabilidades administrativas, mas no constituye el espacio para reconocer o declarar derechos subjetivos laborales. Por ello, las conclusiones a las que arriba la autoridad inspectiva no resultan vinculantes para el órgano jurisdiccional, el cual debe valorar de manera autónoma y conjunta los medios probatorios presentados por las partes.

2. Se acreditó la desnaturalización de la tercerización laboral

Se concluyó que la tercerización se encontraba desnaturalizada, al verificarse la ausencia de autonomía empresarial real de la empresa contratista, así como la existencia de subordinación directa del demandante respecto de la empresa principal. Se acreditó que esta última ejercía el poder de dirección mediante órdenes presenciales y telefónicas relacionadas con labores nucleares de su actividad productiva.

3. Las conclusiones de la autoridad inspectiva no prevalecen sobre otros medios de prueba

La Corte Suprema descartó que la segunda instancia haya incurrido en infracción normativa por la inaplicación de los artículos 13°, 16° y 47° de la Ley N° 28806, señalando que los informes inspectivos pueden integrar el acervo probatorio, pero no tienen valor determinante ni excluyente frente a otros medios de prueba.

DECISIÓN DE LA CORTE:

- La Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, confirmando la decisión de la instancia superior que reconoció la desnaturalización de la tercerización laboral. Asimismo, ratificó la existencia de subordinación directa del trabajador respecto de la empresa principal y mantuvo el mandato de reposición por despido nulo.



PUBLICAN PROYECTO QUE PROPONE MODIFICAR NORMATIVA LABORAL PARA REGLAMENTAR LA LEY N° 32431

Resolución Ministerial N° 062-2026-TR

(Publicado el 13.03.2026)

El proyecto normativo tiene el objetivo de modificar el Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; con el propósito de reglamentar la Ley N° 32431.

Justificación

Se busca adecuar las normas anteriormente citadas, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 32431, que modificó:

- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Esta modificación estableció que, en los referidos regímenes laborales, que es nulo el despido de un trabajador, el cese o la terminación del vínculo de un servidor civil cuando este tenga por motivo el diagnóstico de cáncer, su tratamiento y los efectos derivados, incluso, si el trabajador o servidor civil presta servicios por menos de cuatro horas diarias, se encuentra en período de prueba o tiene la condición de confianza.

Podrán encontrar el texto completo del Proyecto haciendo [Click Aquí](#).

PROPONEN ESTABLECER RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES MARÍTIMOS

Proyecto de Ley N° 14272/2025-CR


(Publicada el 19.03.2026)

El presente proyecto tiene liene la finalidad de regular un régimen especial para los trabajadores marítimos, estableciendo condiciones de empleo, jornada laboral, seguridad social, derechos colectivos y condiciones de trabajo a bordo, con el propósito de garantizar la protección de sus derechos laborales y promover la seguridad de las operaciones marítimas.

Aspectos claves

- **Ámbito de aplicación:** Todos los trabajadores marítimos peruanos o extranjeros.
- **Trabajador marítimo:** Persona que desempeña funciones a bordo de naves, remolcadores, lanchas u otros artefactos flotantes en actividades vinculadas al transporte marítimo o servicios conexos.
- **Jornada de trabajo:** Jornada atípica acumulativa, contemplando períodos de descansos proporcionales.
- **Descanso y permisos a tierra:** Derecho a permisos temporales a tierra compatibles con las operaciones de la embarcación.
- **Actividad de riesgo:** El trabajo marítimo se reconocerá como actividad de riesgo, por lo que los empleadores deberán de contratar el SCTR.



Podrán encontrar el texto completo de la Resolución Ministerial haciendo [Click Aquí](#). 

SE PUBLICA EL PROYECTO DE DIRECTIVA QUE REGULA LA FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD PRIVADA

Resolución de Superintendencia N° 065-2026-SUCAMEC

(Publicado el 23.03.2026)

Este proyecto tiene como objetivo regular la formación del personal de seguridad privada supervisada por la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC, con el fin de asegurar que los agentes estén capacitados para prevenir riesgos y proteger la vida, la integridad de las personas y el patrimonio, contribuyendo así a la seguridad ciudadana.




Aspectos clave

Las disposiciones de la Directiva serán de aplicación obligatoria para:

- Centros de Formación y Especialización en Seguridad Privada.
- **Departamentos de Capacitación de las empresas de Servicios de Seguridad Privada.**
- Universidades e Institutos que oferten programas en materia de seguridad privada.
- Empresas de servicios de seguridad privada, Capacitadores y estudiantes de los cursos de formación en seguridad privada.

Regula la formación en materia de seguridad privada bajo supervisión de la SUCAMEC, estableciendo requisitos, procedimientos y estándares de calidad para los planes de estudio, la autorización y funcionamiento de los centros de formación (CEFOESP) y departamentos de capacitación (DECAP).

El plazo para que el público interesado presente observaciones u opiniones vence el 7 de abril del presente.

Podrán encontrar el texto completo del Proyecto haciendo [Click Aquí](#). 

SI TUVIESE ALGUNA CONSULTA, NO DUDE
EN CONTACTARNOS:

LABORAL, SST Y MIGRATORIO:

OFICINA LIMA



Mayte Capella
Socia

mayte.capella@santivanez.com.pe



César Delgado
Socio Consejero

cesar.delgado@santivanez.com.pe



Isabel Herrera
Socia Consejera

isabel.herrera@santivanez.com.pe



Elizene Vásquez de Velasco
Asociada Senior

elizene.vasquezdevelasco@santivanez.com.pe



Gabriela de Olazaval
Asociada

gabriela.de.olazava@santivanez.com.pe