



Boletín Laboral

DICIEMBRE 2025

¿Quién protege la libertad sindical negativa?

Carlos Cornejo, socio de nuestro Estudio, reflexiona sobre la protección de la libertad sindical negativa y analiza el tratamiento jurídico de los trabajadores no sindicalizados frente a la negociación colectiva y los sindicatos minoritarios.

2

Horario de verano: ¿facilidad o derecho?

Un repaso por el concepto del horario de verano, para establecer que constituye una facilidad otorgada por el empleador, y no un derecho de los trabajadores.

6

Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 17667-2023-La Libertad
- Casación Laboral N° 20658-2023-Cusco
- Casación Laboral N° 26106-2022-La Libertad

8

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de diciembre del año 2025.

9

Resoluciones TF

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

11

Normas laborales

- Resolución N° 150-2025-MIGRACIONES
- Decreto Supremo N° 007-2025-TR
- Ley 32535

12

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de diciembre del año 2025 en materia laboral.

13

Por qué desarrollar vínculos en el trabajo

Melissa Estrada, consultora de nuestro Estudio, reflexiona sobre la importancia de construir vínculos auténticos en el trabajo, y cómo estos fortalecen la confianza, la comunicación y el desempeño de los equipos.

14

¿Quién protege la libertad sindical negativa?

Por: Carlos Cornejo

El artículo 28° de la Constitución reconoce expresamente la libertad sindical y específicamente el derecho de sindicación los trabajadores, el cual permite a los mismos decidir -de manera libre- si se afilian a una organización sindical, lo que se denomina teóricamente, derecho de libertad sindical positiva.

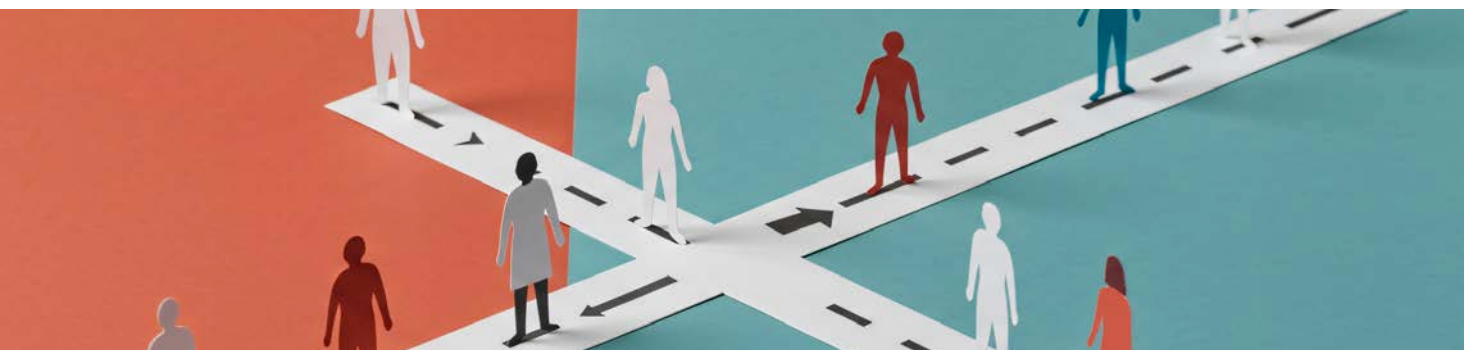
De manera simultánea, el citado derecho también permite a los trabajadores decidir -libremente- no afiliarse a una organización sindical, o desafilarse de la misma, lo que se denomina teóricamente, derecho de libertad sindical negativa.

Se trata, obviamente, de dos (2) caras de la misma moneda, de dos (2) expresiones del mismo derecho, de dos (2) formas de ejercer el mismo derecho, de dos (2) manifestaciones de la libertad sindical que tienen el mismo nivel de importancia, y que -en consecuencia- merecen los mismos mecanismos de protección.

Aceptar algo -mínimamente- diferente, implica reconocer que la libertad sindical positiva es más importante que la negativa; que solo los trabajadores que deciden afiliarse a una organización sindical merecen protección; y que los trabajadores que deciden no hacerlo deben ser abandonados a su suerte por decidir no afiliarse a una organización sindical.

Es necesario tener en cuenta que, el ejercicio del derecho de sindicación se realiza en un contexto de pluralidad sindical, el cual permite la existencia de más de una (1) organización sindical en un mismo ámbito, lo que hace necesaria la existencia de reglas para determinar la aplicación de los convenios colectivos.

La regla en cuestión está contenida en el artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (**TUO LRCT**), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual establece que, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores del ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados; y que los sindicatos minoritarios representan únicamente a sus afiliados.





No obstante la regla en cuestión, la cual es bastante clara, la Corte Suprema de Justicia de la República mediante Resolución de fecha 28 de abril del año 2010, recaída en la Casación Laboral N° 2864-2009-LIMA, estableció que los empleadores debían extender y aplicar el convenio colectivo de trabajo a los trabajadores no afiliados a la organización sindical en virtud de lo establecido por el principio de igualdad. El citado criterio, que se apartaba de la regulación legal contenida en el artículo 9° del **TUO LRCT**, estuvo vigente durante varios años.

En línea con lo indicado precedentemente, debe apuntarse que, el referido criterio cambió, para convertirse finalmente en doctrina jurisprudencial. Ciertamente, mediante Resolución de fecha 19 de junio del año 2017, recaída en la Casación Laboral N° 4255-2017-LIMA, se estableció que los convenios colectivos celebrados con sindicatos minoritarios solo se aplican a los trabajadores sindicalizados, y no así a los no sindicalizados.

El precedente judicial antes mencionado en julio del año 2022, se convirtió en un mandato normativo, pues el artículo 28° del Reglamento de **TUO LRCT**, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, establece que los empleadores están impedidos de aplicar por decisión unilateral el convenio colectivo a los trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación.

Aunque la citada disposición no lo señale expresamente es evidente que la pauta previa se refiere a los convenios colectivos celebrados por sindicatos minoritarios. Y es que, la regla en cuestión no tiene sentido si el convenio colectivo fuera celebrado por un sindicato mayoritario, pues en tal caso -por expreso mandato legal- se aplica a todos los trabajadores del ámbito, con la sola exclusión de los trabajadores de dirección y de confianza.

De la lectura de la referida disposición resulta que los trabajadores afiliados a una organización sindical no están en la misma situación que los trabajadores “no afiliados”, caso contrario, la regla en cuestión no tendría sentido.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario concluir que, los trabajadores afiliados a una organización sindical no son iguales a los “no afiliados” a la organización sindical. Y es que, solo los primeros tienen derecho a los beneficios acordados en el convenio colectivo y por negociación colectiva; los segundos no tienen derecho a los citados beneficios.

En dicho escenario, es necesario preguntarnos, y a qué beneficios tienen derecho los trabajadores “no sindicalizados”. A los derechos regulados por la ley es una posible respuesta, sin embargo, sería incompleta, porque no parece razonable que los citados trabajadores solo tengan derecho a los beneficios de origen legal, y a la Remuneración Mínima Vital.

Para responder válidamente la pregunta planteada, es necesario tener en cuenta y reconocer que, los derechos laborales no solo tienen fuente (*origen*) legal y convencional (*entendiendo por esta, a la que es resultado de la negociación colectiva*), sino que, también pueden tener origen en una decisión unilateral del empleador, lo que puede generar un derecho nacido de la costumbre o de una política empresarial. Incluso, los derechos laborales pueden tener origen en un acuerdo individual, esto es, en un contrato de trabajo, aunque ello pueda resultar infrecuente dada la situación de sujeción y dependencia del trabajador respecto del empleador.

En dicho escenario, estoy convencido que la respuesta a la pregunta planteada, es que, los trabajadores “no sindicalizados” tienen -principal, sino únicamente- derecho a los beneficios que tienen origen en la decisión unilateral del empleador, y específicamente a los nacidos y regulados en la política salarial, la que, desde hace varios años, es una obligación legal de todo empleador.

Teniendo en cuenta la situación descrita, es necesario afirmar que cuando haya una organización sindical minoritaria se reforzará la necesidad del empleador de contar una política salarial que haga referencia a dos (2) fuentes de derechos y beneficios laborales: la negociación colectiva que produce el convenio colectivo, y la decisión del empleador que produce los beneficios unilaterales.

Si lo anterior es exacto, como en efecto lo es, no parece serlo que la decisión del empleador para establecer y definir las remuneraciones se aplique a “todos” los trabajadores, incluidos los trabajadores afiliados a la organización sindical; y que el convenio colectivo se aplique solamente a los trabajadores afiliados a la organización sindical, y a nadie más.

Aceptar como válida la citada afirmación es obligar a los trabajadores no afiliados a la organización sindical a afiliarse a la misma. En ese contexto, sería necesario afirmar que el derecho de sindicación no es tan libre, y que la libertad sindical presiona y obliga a los trabajadores no sindicalizados a sindicalizarse, lo que parece inaceptable.

Reforzando lo anterior, corresponde afirmar con absoluta convicción que, aceptar como válida la referida afirmación implica reconocer que, la legislación laboral vigente pretende convertir a los sindicatos minoritarios en sindicatos mayoritarios, lo que también parece inaceptable.

Sin duda, estamos ante un tema polémico, de larga data, que no se pretende resolver y menos aún tener la razón al plantearlo desde una perspectiva diferente. La idea es simplemente, ver las cosas desde una perspectiva distinta. ¿O acaso ello no es válido? Posible es, y vamos, también considero que es válido. Y es que, siempre es necesario volver a repensar las cosas, pues “nada” es inmutable, ni está escrito en piedra.





Además, no debe perderse de vista que no estamos en desacuerdo con la libertad sindical, y con el ejercicio pleno de los derechos colectivos que la integran y expresan. Al contrario, es necesario reconocerla como necesaria en un sistema de relaciones laborales democrático y plural.

Tampoco puede olvidarse y perderse de vista que, según Palomeque, notable laboralista español, la negociación colectiva es ***“(...) el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y diálogo en cuyo seno la autonomía colectiva de los grupos antagonistas sociales (organizaciones de trabajadores y empleadores) produce el convenio colectivo (...) es de por sí, en realidad, un proceso normativo que expresa una relación de poder entre organizaciones (...)”***.¹

Es innegable que la relación del empresario en su rol de empleador con una organización sindical suele ser de conflicto y no de colaboración, pero no debe renunciarse al ideal de que -en algún momento- deje de ser de conflicto para convertirse en una de colaboración, que además permita a las mismas (*a las organizaciones sindicales*) mejorar las condiciones laborales y de vida de sus afiliados, -obviamente- en función de su capacidad de negociación, sin negar o menoscabar el derecho de los empleadores de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, especialmente de aquellos que no gozan de la protección y representación de la organización sindical.

La libertad sindical para ser tal (*libertad*) debe ofrecer a los titulares de la misma una acción y opción “libre”, caso contrario, deja de ser libertad para convertirse en esclavitud. No es posible que la libertad sindical se convierta en esclavitud sindical, o cuando menos en dependencia sindical.

En ese orden de ideas, y para responder la pregunta del título del presente documento, queda por afirmar -con absoluta convicción- que la libertad sindical negativa debe ser protegida por los propios trabajadores, como titulares del derecho en cuestión; por los empleadores que tienen la obligación de velar por las buenas condiciones laborales de sus trabajadores; y por el Estado que debe fiscalizar el cumplimiento de la ley y de todas las normas que integran nuestro ordenamiento jurídico sin tomar partido por nadie, pues las normas jurídicas son las mismas para todos. Y es que, todos tenemos derecho a una aplicación objetiva de la norma jurídica.

Así pues, solo queda terminar afirmando que, los trabajadores sindicalizados no son iguales a los “no sindicalizados”; que estos últimos no son menos que los primeros; y que los empleadores deben preocuparse y ocuparse de los trabajadores “no sindicalizados”. Y es que, que el ejercicio de un derecho (*el de libertad sindical negativa*), no puede perjudicarlos.

¹ Palomeque López, Carlos Manuel. Derecho Sindical Español. Editorial Tecnos S.A. Madrid, 1988. Pág. 279

Horario de verano: ¿facilidad o derecho?

Sin duda uno de los temas más importantes de la relación laboral es el referido al tiempo de trabajo, y específicamente, la regulación de la jornada y horario laboral. La relevancia del tema queda en evidencia si se tiene en cuenta que la jornada de trabajo está regulada y limitada por el artículo 25° de la Constitución, el cual establece que la jornada máxima es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Desde hace varios años, se advierte una tendencia global a reducir las jornadas máximas, y a explorar alternativas que permitan a los trabajadores disfrutar plenamente de sus periodos de descanso, lo que ha generado que algunos países europeos reduzcan la jornada máxima a menos de cuarenta (40) horas semanales, y que otros hayan regulado y promovido jornadas semanales de cuatro (4) días.

Teniendo en cuenta lo anterior, sería importante que en nuestro país se revise la eficiencia de mantener una jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, y de seis (6) días de labor, por dos (2) razones: la primera, porque la citada jornada tiene más de cien (100) años de vigencia; y la segunda, porque existen estudios que revelan que los trabajadores que laboran menos horas son más productivos. Este último dato objetivo es suficiente para hacer necesaria una revisión de la jornada máxima laboral, y para plantear una reducción de la misma.

En el mismo orden de ideas, es necesario impulsar un cambio de paradigma en los empleadores para el establecimiento de jornadas laborales que sean funcionales a la actividad empresarial, lo que no supone necesariamente el establecimiento de la jornada máxima; de horarios flexibles que permitan a los trabajadores distribuir la jornada laboral en función de sus necesidades personales; de generalizar la jornada semanal de cuatro (4) días, entre otras medidas.

Y es que, es necesario desterrar la creencia de que más horas de trabajo generan mayores niveles de compromiso y de productividad laboral, pues el efecto generado es exactamente el contrario.

Entre esas otras medidas que es necesario impulsar, se debe contar al horario de verano. Al respecto, es importante destacar que la idea es promover un horario de verano y no –necesariamente– una jornada de verano, pues la finalidad no es reducir la jornada laboral. La idea es redistribuir la jornada laboral para convertirla en una jornada de cuatro (4) días, o para reducir la jornada de los días viernes, permitiendo a los trabajadores liberarse anticipadamente del cumplimiento de sus actividades laborales y extender el periodo de descanso semanal.





Normalmente el horario de verano supone mantener una jornada semanal de cinco (5) días (*de lunes a viernes*), aumentando el tiempo de trabajo en cuatro (4) días (*de lunes a jueves*), para reducir la jornada diaria del quinto día (*viernes*), y permitir a los trabajadores disfrutar de un mayor periodo de descanso semanal, pues -por lo menos en Lima- no es lo mismo concluir la actividad laboral a las 13:00 o 14:00 horas, que a las 17:00 o 18:00 horas.

Sobre el particular, es preciso definir si el horario de verano es una facilidad o un derecho laboral. En ese sentido, debe afirmarse -con absoluta convicción- que no es un derecho de origen legal, pues no existe norma que señale la obligación de los empleadores de establecer un horario de verano durante la referida estación.

Entonces, ¿qué es el horario de verano? Sin ninguna duda se trata de una facilidad que los empleadores están autorizados a otorgar a sus trabajadores, sin mayor complicación, pues -como ya ha quedado dicho- la legislación laboral reconoce al empleador un poder importante (*no absoluto*) para gestionar el tiempo de trabajo, lo que supone que tiene el poder para establecer y modificar la jornada, horario, días y turnos de trabajo en función a las necesidades empresariales.

Reforzando lo anterior, es necesario apuntar que el establecimiento del horario de verano debería ser dispuesto por el empleador sin temor de que se genere -por costumbre- un derecho al mismo, pues reitero que la legislación laboral vigente reconoce al empleador un poder amplio para gestionar el tiempo de trabajo, lo que -en particular- lo autoriza a establecer el horario que le resulte conveniente y a modificarlo cuando sea necesario, siguiendo a tal efecto el procedimiento establecido en la legislación laboral vigente.

Será diferente la situación si el horario de verano es regulado en un convenio colectivo como un beneficio de duración permanente.

Así pues, es claro que el horario de verano es una facilidad, y no un derecho de los trabajadores, aunque podrá serlo cuando su regulación esté contenida en un convenio colectivo. También es claro que se trata de una facilidad que debería ser generalizada para los trabajadores.

Finalmente, debe apuntarse que el horario de verano debe aplicarse a todos los trabajadores y trabajadoras, sin que sea relevante la modalidad de prestación de servicios (*presencial o a distancia*), pues sería discutible excluir del mismo a los trabajadores y trabajadoras que laboren a distancia.

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 17667-2023-La Libertad

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 6 de octubre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 17667-2023-La Libertad, considera que, la obligación del empleador de conservar los registros de asistencia y tiempo de trabajo para acreditar la ejecución de trabajo en sobretiempo se limita a los últimos cinco (5) años.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Sala Suprema entiende que, en estricta aplicación de lo establecido en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, y en el numeral 3.4 del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1310, los empleadores no están obligados a conservar el registro de asistencia y tiempo de trabajo por más de cinco (5) años, lo que obliga a quienes reclamen el pago de trabajo en sobretiempo con una antigüedad mayor, a sustentar debida y objetivamente su derecho.

Casación Laboral N° 20658-2023-Cusco

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 21 de octubre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 20658-2023-Cusco, considera que, el despido fraudulento es un tipo de despido que carece de regulación legal, y que el mismo se verifica -entre otros supuestos- cuando se imputa una falta laboral no prevista en la legislación laboral vigente.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Sala Suprema entiende que, el despido fraudulento tiene origen en una decisión del Tribunal Constitucional, y que el mismo se verifica cuando -entre otros supuestos- el empleador, actuando con ánimo perverso y de manera contraria a la rectitud de las relaciones laborales, imputa una falta laboral no prevista en la legislación laboral vigente, lo que determina una afectación del principio de tipicidad y la ejecución de un despido fraudulento.

Casación Laboral N° 26106-2022-La Libertad

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 10 de noviembre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 26106-2022-La Libertad, considera que, la tercerización de servicios es un mecanismo de contratación de empresas para la ejecución de actividades especializadas, que exige al prestador del servicio actuar por cuenta y riesgo propio; contar con los recursos financieros, técnicos y materiales necesarios; ejercer el poder de dirección de manera exclusiva; y asumir la responsabilidad por los resultados del servicio prestado.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Sala Suprema entiende que, cuando el prestador de servicios actúa como un auténtico empleador, con facultades de dirección y control, se configura una verdadera tercerización; sin embargo, llama la atención que se valide la externalización de una actividad a la que califica como complementaria y especializada, cuando la legislación laboral vigente sobre la materia establece que solo es posible tercerizar actividades principales.

Informativo

Proyectos de Ley

Proyecto de Ley 13054/2025-CR

1

Presentado por el congresista Elías Marcial Varas Meléndez de Juntos por el Perú, propone que los dirigentes sindicales despedidos sin causa justa mantengan la condición de trabajadores y miembros del sindicato, hasta que se emita una resolución definitiva respecto de la impugnación de su despido.

Proyecto de Ley 13106/2025-CR

2

Presentado por el congresista Jorge Carlos Montoya Manrique de Honor y Democracia, propone regular el uso del examen poligráfico en el ámbito laboral, y permitir su uso únicamente cuando exista una sospecha razonable de que el trabajador haya participado en un hecho que haya ocasionado un grave perjuicio al empleador, y brinde su consentimiento de manera libre y expresa.

Proyecto de Ley 13131/2025-CR

3

Presentado por el congresista Alex Antonio Paredes Gonzales de Somos Perú, propone ampliar la cobertura del aseguramiento familiar en el Seguro Social de Salud –**ESSALUD**, incorporando como derechohabientes a los hijos mayores de edad que continúan sus estudios hasta los veinticinco (25) años, y a los padres que dependan económicamente del asegurado.

Proyecto de Ley 13151/2025-CR

4

Presentado por la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani de Juntos por el Perú, propone que los trabajadores puedan iniciar su licencia por paternidad hasta cuatro (4) semanas después del nacimiento del menor o al término de la licencia por maternidad.

Informativo

Proyectos de Ley

Proyecto de Ley 13342/2025-CR

5

Presentado por la congresista Jhakeline Katy Ugarte Mamani de Juntos por el Perú, propone la prohibición del uso de celulares y medios digitales personales -como internet, correo electrónico y cualquier aplicativo- durante el horario laboral a los trabajadores que brindan atención directa al usuario en entidades financieras.

Proyecto de Ley 13572/2025-CR

6

Presentado por la congresista Maria del Carmen Alva Prieto de Acción Popular, propone que los trabajadores que laboren de pie por períodos continuos, iguales o mayores a tres (3) horas durante la jornada laboral, cuenten con asientos adecuados, a fin de que puedan alternar su postura a lo largo de la jornada.

Proyecto de Ley 13597/2025-CR

7

Presentado por el congresista Bernardo Jaime Quito Sarmiento de Bancada Socialista, propone que el trabajo en sobretiempo ejecutado en horario nocturno se remunere con la sobretasa prevista en la legislación laboral vigente, más un recargo adicional del 10%, y que no pueda ser compensado mediante vales, bienes en especie o similares, sino únicamente a través del pago en efectivo.

Informativo

Resoluciones TF



Mediante Resolución N° 1942-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 22 de diciembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, la ausencia de registro sobre la forma en la que participaron los trabajadores y la omisión de sus aportes en la elaboración de la matriz **IPERC** constituyen incumplimientos de carácter formal que, sin acreditación del nexo causal específico con el accidente de trabajo ocurrido, no pueden ser considerados como causas directas o indirectas del mismo.

Mediante Resolución N° 1998-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 24 de diciembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, cuando un Acta de Infracción invoque el numeral 46.7 del artículo 46° del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, para acusar el incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento, la norma vulnerada que debe consignarse es el deber de colaboración regulado en el artículo 9° de la Ley de Inspección del Trabajo y en el artículo 15° de su reglamento, y no las normas que regulan las facultades inspectivas para emitir requerimientos, precisándose que, en caso contrario, se incurrirá en un supuesto de nulidad del Acta de Infracción.

Mediante Resolución N° 2015-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 24 de diciembre del año 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** ha establecido que, la sola verificación de un daño por la ocurrencia de un accidente de trabajo que afecte el cuerpo o a la salud de un trabajador, no verifica la comisión de la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28° del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo, por lo que, la autoridad inspectiva debe identificar de manera clara, expresa y concreta la conducta infractora, precisando la obligación normativa incumplida.



Informativo

Normas Laborales

Resolución N° 150-2025-MIGRACIONES

Publicada el 12 de diciembre de 2025, en el Diario Oficial El Peruano

Establece que las personas mayores de setenta (70) años no están obligadas a obtener previamente una cita para tramitar su pasaporte, y se actualiza el horario de atención de la sede de Migraciones ubicada en el distrito de Breña.

Decreto Supremo N° 007-2025-TR

Publicada el 17 de diciembre de 2025, en el Diario Oficial El Peruano

Adecua el Reglamento de la Ley de CTS para permitir el retiro del 100% del depósito en casos de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer; mantiene el límite general del 50% para retiros parciales; establece el procedimiento de acreditación médica ante el empleador; y fija plazos y obligaciones para autorizar y ejecutar el retiro total.

Ley 32535

Publicada el 24 de diciembre de 2025, en el Diario Oficial El Peruano

Establece el marco normativo para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, prohibiéndose toda forma de discriminación basada en el sexo y reforzándose obligaciones en el ámbito laboral, como la igualdad salarial, la prevención del hostigamiento sexual y el trato no discriminatorio en el acceso, permanencia y desarrollo en el empleo.

Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que obtuvo el **Sello de Accesibilidad Digital nivel AA**, otorgado por la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital de la Presidencia del Consejo de Ministros, tras cumplir los estándares técnicos de accesibilidad en su plataforma digital “Mi Carrera”. La referida distinción busca garantizar el acceso inclusivo a los servicios digitales del sector trabajo, facilitar su uso por personas con discapacidad y fortalecer la transformación digital con enfoque de inclusión en la administración pública. [LINK](#)

El Poder Ejecutivo, mediante Resolución Suprema N°018-2025-TR, de fecha 27 de noviembre del año 2025, designó a Edgar Alfonso Vallejos Florián como nuevo Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL**, con la finalidad de fortalecer la conducción estratégica del sistema de inspección laboral y marcar el inicio de una nueva gestión orientada a mejorar la supervisión del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, para consolidar una fiscalización más eficiente, técnica y enfocada en la protección de los derechos laborales. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** anunció que el presupuesto destinado al sector para el año 2026, ascenderá a 905 millones de soles y estará orientado a potenciar el empleo, la empleabilidad y la protección de derechos laborales, para lo cual se fortalecerá los Centros de Empleo, los programas de intermediación laboral, la fiscalización y la capacitación para la mejora del capital humano, respondiendo a la necesidad nacional de impulsar un mercado laboral más formal, competitivo y con mayores oportunidades de desarrollo. [LINK](#)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática – **INEI**, y el Ministerio de Economía y Finanzas – **MEF**, reportaron un crecimiento sostenido del empleo formal en el periodo comprendido entre octubre 2024 y septiembre 2025, durante el cual el país alcanzó alrededor de 6.2 millones de empleos formales, permitiendo que más de 610,000 personas accedan a condiciones laborales con protección social y derechos, lo que revela una tendencia de fortalecimiento del denominado “empleo decente” y una recuperación progresiva del mercado laboral peruano. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** emitió un comunicado oficial informando la activación de un plan de contingencia tras un incidente de ciberseguridad que afectó sus sistemas institucionales, por lo que dispuso la desconexión temporal de equipos y plataformas digitales para proteger la integridad de la información y garantizar la continuidad del servicio público de inspección laboral. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** informó que **más de 1,600 jóvenes en situación de vulnerabilidad** accedieron a procesos de capacitación y oportunidades de inserción laboral a través del programa **Jóvenes Productivos**; iniciativa que busca fortalecer la empleabilidad juvenil, promover el acceso al empleo formal y reducir las brechas de inserción laboral de jóvenes provenientes de contextos socioeconómicos desfavorables. [LINK](#)

Por qué desarrollar vínculos en el trabajo

Por: Melissa Estrada

Formar relaciones es algo que hacemos en todos los ámbitos, ya que siempre estamos interactuando con otros. Para la mayoría de las personas es fácil establecer una primera conexión, y hacerlo bien puede marcar un tono muy saludable en las relaciones de trabajo.

Una relación auténtica tiene como base la honestidad, que es clave para establecer confianza mutua. Generarla no es fácil, implica que la otra persona se sienta respetada, escuchada y valorada.

Los beneficios de vincularnos adecuadamente son varios: crea confianza mutua; compromete y forma lealtad en el equipo; permite recibir crítica constructiva con una actitud más positiva; permite a todos los miembros del equipo sentirse en sintonía; mejora la dinámica y la comunicación; etc. Esto, en el trabajo en equipo es primordial, ya que no solo se necesita saber que el otro será competente en sus labores, lo cual es tácito, sino que, además, se necesita saber que se puede recurrir a otros en caso de necesitar ayuda. Adicionalmente, la adecuada vinculación permite que la comunicación no verbal sea fluida, lo que hace posible que unos puedan leer a otros con mayor facilidad en situaciones críticas o cotidianas.

A continuación, algunos consejos para establecer vínculos significativos y duraderos:

1. Conócete bien. Comenzar una conversación puede ser difícil si no sabes cómo hacerlo: al conocer tus fortalezas y debilidades podrás guiar la charla desde ángulos en los que tengas mayor capacidad. Para vincularte es importante tener un interés genuino, preguntar por algo que sea personal pero ligero y a la vez significativo para el otro. Si te cuesta un poco o no te gustan las reuniones en grupo, opta por reuniones individuales, en las que el ambiente sea más privado y ligero.
2. Escucha de manera activa, pues ello es un eje esencial para establecer relaciones y construir vínculos. Y es que, dicha acción te permitirá involucrarte en la conversación de manera auténtica, generando que el otro se sienta más cómodo y reconocido.
3. Utiliza lenguaje no verbal. Recuerda que mantener el contacto visual es lo más básico en una conversación; mantener una postura adecuada; mostrar interés asintiendo y sonreír, entre otras acciones, le dice al otro que te mantienes conectado a la conversación.



4. Identifica similitudes. Y es que, la forma más fácil de vincularse es reconociendo intereses comunes, pues ello hará más fácil para el otro sentirse parte de un grupo, e involucrado con el equipo.
5. Se empático. La empatía nace de tener un interés genuino por el otro. Preguntar con interés real ¿cómo estás? ¿qué tal el día de trabajo? Y darte un tiempo para escuchar al otro son muestras potentes de tu interés por los demás.

Las habilidades blandas son las herramientas que te permiten interactuar, pero la confianza es el resultado de cómo usas esas herramientas para conectar genuinamente con alguien, aceptándolo tal como es. No se trata solo de ser bueno en algo (*habilidades duras*), sino de ser una buena persona para trabajar y relacionarte.

Lo que se alimenta, crece. Por ello, es fundamental buscar espacios con el equipo fuera del área de trabajo, salir a tomar un café con una persona en particular, incluso tener una reunión virtual donde te permitas escuchar al otro frente una situación difícil, o cuando les ha sucedido algo bueno, son prácticas que contribuyen al establecimiento de vínculos en el trabajo. Todas estas situaciones permitirán conocer mejor a la gente, y saber realmente con quien se trabaja. A ponerlo en práctica durante el 2026.



Equipo



Carlos Cornejo Vargas
SOCIO
ccornejo@boutiquelaboral.pe



Cecilia Calderón Paredes
SOCIA
ccalderon@boutiquelaboral.pe



Daniel de la Vega Zavala
SOCIO
ddelavega@boutiquelaboral.pe



Lucía Varillas
ASOCIADA
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Alejandro Ledesma
ASOCIADO
aledesma@boutiquelaboral.pe



Jhomira Hidalgo
ASOCIADA
chidalgo@boutiquelaboral.pe



Keisy Astorima
ASOCIADA
kastorima@boutiquelaboral.pe



Alexia Caballero
ASOCIADA
acaballero@boutiquelaboral.pe



Ian Mackee
PRACTICANTE
asistentelegal@boutiquelaboral.pe



Italo Mortola
CONSULTOR



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Olaechea
CONSULTOR



Carlos Cornejo Vargas

