



Boletín Laboral

ENERO 2026

Teletrabajo y jornada laboral: flexibilidad sí, descontrol no

Keisy Astorima, asociada de nuestro Estudio, analiza la obligación del empleador de controlar la jornada laboral en el teletrabajo y el alcance del derecho a la desconexión digital en un contexto de flexibilidad laboral.

2

Jurisprudencia relevante

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

-Casación Laboral N° 26587-2023-Lima

-Casación Laboral N° 19356-2023-Lima

-Casación Laboral N° 19368-2023-Piura

5

Proyectos de Ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de enero del año 2026.

6

Resoluciones TF

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

7

Normas laborales

-Resolución de Superintendencia N° 013-2026-SUNAFIL

8

Actualidad laboral

Recuento de las principales noticias del mes de enero del año 2026 en materia laboral.

9

La fuerza de voluntad en el trabajo

Julio Olaechea, consultor de nuestro Estudio, analiza la fuerza de voluntad en el trabajo y explica cómo la autorregulación, los hábitos y el liderazgo influyen en la productividad y el bienestar de los trabajadores.

10

Teletrabajo y jornada laboral: flexibilidad sí, descontrol no

Por: Keisy Astorima

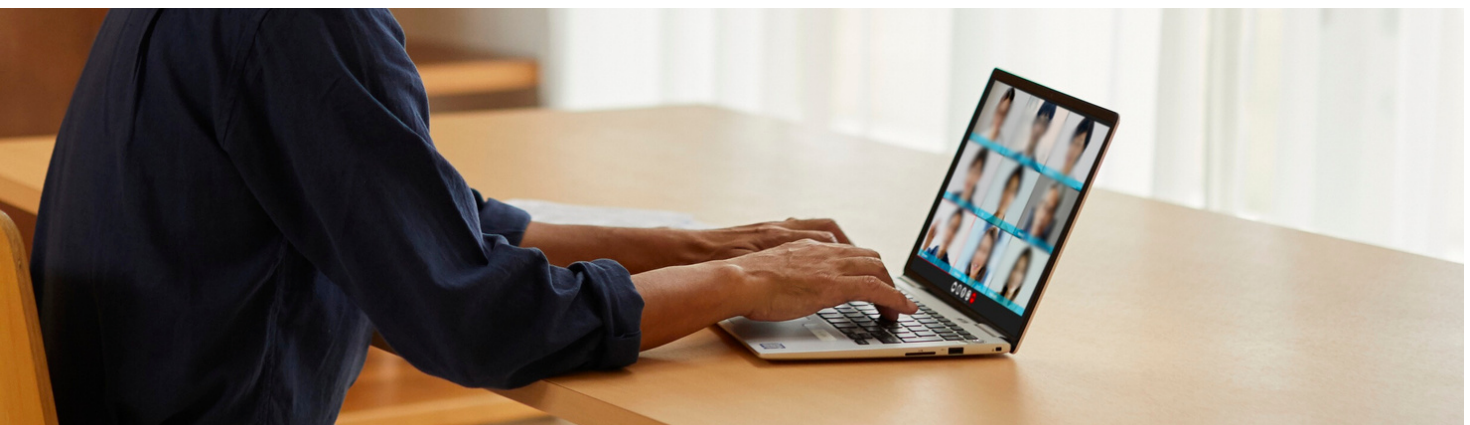
Todos trabajamos desde distintos espacios, con horarios flexibles, con reuniones virtuales y con una sensación de disponibilidad permanente. Pero ¿significa ello que el empleador puede desentenderse del control de la jornada laboral?

La definición de teletrabajo es clara: el trabajador presta servicios de manera subordinada sin presencia física en el centro de trabajo del empleador, utilizando medios tecnológicos. Sin embargo, esta modalidad no elimina la subordinación, ni libera al empleador de cumplir con sus obligaciones fundamentales, entre ellas, la de respetar y controlar la jornada de trabajo. Una empresa que asume lo contrario está transitando un camino riesgoso que puede derivar en sanciones administrativas, demandas laborales y daños a la salud de sus trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, una pauta clave que debe entenderse es la siguiente: flexibilidad no es sinónimo de ausencia de control. En ese sentido el empleador podrá adaptar a las necesidades del negocio y del trabajador, respetando siempre los límites legales. A tal efecto debe señalarse que el contexto también importa, pues no es lo mismo el teletrabajo en una empresa tecnológica con cultura de resultados, que, en una compañía tradicional con horarios rígidos, aunque en ambos casos la ley exija el mismo nivel de protección.

A estas características debemos añadir un elemento fundamental: el respeto del derecho al descanso. Y es que, resulta imprescindible que el empleador establezca reglas claras sobre la desconexión digital, pues de lo contrario la comunicación informal (*correos nocturnos, mensajes en fines de semana, entre otros*) puede convertirse en una jornada laboral encubierta que vulnera derechos constitucionales.

Teniendo claras las bases del marco legal aplicable, analicemos los componentes técnicos que pueden ayudar a comprender mejor esta obligación empresarial de respetar los periodos de descanso:





- **Reconocer la subordinación persistente:** El teletrabajo no elimina el poder de dirección del empleador. Aunque no exista presencia física del todo en el local del empleador, este mantiene facultades de organización, fiscalización y sanción sobre el trabajador. La subordinación en su expresión tecnológica, se manifiesta mediante el acceso a plataformas, a reportes de avances, a videollamadas programadas y a sistemas de monitoreo digital.
- **Conocer la normativa aplicable:** La Ley 31572 y su Reglamento establecen que el teletrabajo no modifica la naturaleza del vínculo laboral, ni sus derechos esenciales. En ese sentido, debe señalarse que el artículo 5° del Reglamento señala expresamente que debe respetarse la jornada máxima legal, y garantizarse el derecho al descanso semanal obligatorio.
- **Implementar sistemas de control adaptados:** El empleador debe establecer mecanismos de registro y control del horario laboral compatibles con el trabajo a distancia. Así pues, podrá utilizarse aplicaciones de marcación digital, reportes de conexión a sistemas corporativos, plataformas de gestión de tareas con registro temporal o cualquier otra herramienta tecnológica que permita verificar objetivamente el cumplimiento de la jornada laboral.
- **Cuidar la desconexión digital:** Más allá del registro de entrada y salida, debe garantizarse efectivamente el derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral. Lo anterior implica políticas claras, capacitación a supervisores y mecanismos de protección frente a represalias por ejercer este derecho.
- **Evitar barreras comunicacionales:** Una política de teletrabajo bien diseñada requiere más que buenas intenciones. Ciertamente, necesita protocolos escritos, acuerdos individuales formalizados y canales efectivos para reportar incumplimientos sin temor a consecuencias negativas.

Los riesgos del descontrol

¿Qué debemos cuidar o evitar? La ejecución del teletrabajo sin controles adecuados puede generar situaciones de alto riesgo, entre las cuales destacan las siguientes:

- **Hiperconexión permanente:** Cuando el trabajador siente que debe estar disponible todo el tiempo, se diluye la frontera entre vida laboral y personal, lo que debe evitarse máxime, si la **SUNAFIL** ha sancionado empresas en las que se detectó el envío masivo de correos nocturnos, o la realización de requerimientos sistemáticos en fines de semana.
- **Ausencia de pausas:** En el teletrabajo suelen omitirse los descansos naturales del trabajo presencial, lo que genera sobrecarga laboral, la misma que cuando se convierte en continua genera riesgos psicosociales, que están reconocidos por la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

Así pues, resulta de singular importancia recordar que la obligación de controlar la jornada laboral no solo protege al trabajador; sino que también resguarda al empleador de contingencias que podrían traducirse en sanciones administrativas y en supuestos de responsabilidad por daños a la salud. Equilibrar las necesidades empresariales con los derechos laborales es posible mediante acuerdos claros, sistemas tecnológicos apropiados, y una cultura organizacional que valore genuinamente el descanso.

Por tanto, es un dato objetivo e incuestionable que el teletrabajo no elimina la obligación de controlar la jornada laboral. Hacerlo en el contexto actual es una habilidad empresarial indispensable tanto en el ámbito legal, como en el organizacional y humano. ¡Aprendamos dicha habilidad!



Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 26587-2023-Lima

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 8 de setiembre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 26587-2023-Lima, considera que, la presunción de laboralidad regulada en el numeral 2 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es relativa y, como tal, admite prueba en contrario, por lo que podrá ser desvirtuada cuando la prestación de servicios ejecutada no haya sido personalísima, o cuando la misma no haya sido ejecutada en un régimen de ajenidad.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, la presunción de laboralidad regulada en la legislación procesal del trabajo no se aplica de manera automática, pues para ello resulta indispensable acreditar la prestación personalísima de servicios, y que la misma, además, haya sido ejecutada en un régimen de ajenidad, esto es, sin asumir riesgos y por encargo de un tercero.

Casación Laboral N° 19356-2023-Lima

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 13 de octubre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 19356-2025-Lima, considera que, el cálculo de la indemnización por daño lucro cesante no puede realizarse en función de las remuneraciones dejadas de percibir, sino de una modulación prudente y razonable de la autoridad jurisdiccional de conformidad con lo establecido en el artículo 1332° del Código Civil, teniendo en cuenta, además, las particularidades del caso concreto.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, la indemnización por daño lucro cesante no puede asimilarse a las remuneraciones y beneficios sociales dejados de percibir, y que la misma debe determinarse por decisión jurisdiccional en función a los principios de proporcionalidad, reparación integral y evitación del enriquecimiento sin causa, los cuales informan el sistema de responsabilidad en materia laboral.

Casación Laboral N° 19368-2023-Piura

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 20 de octubre del año 2025, recaída en la Casación Laboral N° 19368-2023-Piura, considera que, cuando la diferencia remunerativa esté justificada en criterios objetivos y razonables, no se verifica un supuesto de discriminación por razón de sexo.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, el principio de igualdad prohíbe tratamientos discriminatorios, no diferenciados; que no toda diferencia remunerativa entre hombres y mujeres puede presumirse discriminatoria; y que la trayectoria en el trabajo y la antigüedad laboral son criterios objetivos que autorizan a un tratamiento diferenciado, que no vulnera lo establecido en la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.



Informativo

Proyectos de Ley

Proyecto de Ley 13777/2025-CR

1

Presentado por el congresista Edgar Cornelio Reymundo Mercado de Bloque Democrático Popular, propone incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, a los trabajadores de la Defensoría del Pueblo que cuenten con contrato a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, que regula la Contratación Administrativa de Servicios (**CAS**).



Informativo

Resoluciones TF

Mediante Resolución N° 79-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 16 de enero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** estableció que, para sancionar el incumplimiento sobre supervisión efectiva en un accidente de trabajo debe demostrarse que no se contó con métodos y procedimientos que permitan identificar y controlar riesgos y, no solamente que no se tuvo la presencia física de un supervisor en el lugar del accidente de trabajo.

Mediante Resolución N° 139-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 28 de enero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** estableció que, toda medida inspectiva de requerimiento debe consignar la tipificación de la infracción laboral detectada, toda vez que ello resulta esencial para acreditar la existencia de una infracción subsanable, y para que el administrado conozca la ilicitud que se le atribuye y pueda anticipar las consecuencias de su eventual incumplimiento.

Mediante Resolución N° 161-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 30 de enero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** estableció que, para sancionar el incumplimiento del deber de vigilancia de la empresa principal respecto de su contratista en materia de seguridad y salud en el trabajo, no basta la sola acreditación del incumplimiento de la contratista, sino que será necesario establecer cuál es el incumplimiento específico atribuible a la empresa principal, y de qué manera dicho incumplimiento contribuyó a la ocurrencia del accidente de trabajo.

Mediante Resolución N° 184-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 30 de enero del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** estableció que, trasladar a un trabajador a un centro de trabajo distinto sin causa objetiva que lo justifique constituye un acto de hostilidad laboral, a pesar de que el nuevo centro de trabajo esté más cerca a su domicilio, toda vez que podría exponerlo a condiciones de mayor peligrosidad en su desplazamiento por zonas inseguras, afectando su seguridad personal.



Informativo Normas Laborales

Resolución de Superintendencia N° 013-2026-SUNAFIL
Publicada el 20 de enero del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Se dispone la publicación del proyecto "Directiva de la Inspección del Trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector Agrario y Riego, Agroexportador y Agroindustrial", con el objetivo de ampliar el ámbito de aplicación del anterior "Protocolo para la fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el sector Agrario", incorporando enfoques de género y preventivos.

Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, en coordinación con la Secretaría Nacional de la Juventud, participó en una feria del empleo que ofreció más de 8,000 oportunidades laborales, con el objetivo de facilitar la inserción laboral formal de jóvenes y fortalecer los mecanismos de intermediación laboral promovidos por el sector trabajo. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** realizó un operativo contra el trabajo forzoso en los sectores comercio y servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, con el objetivo de verificar el cumplimiento de la normativa laboral y prevenir situaciones de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** difundió información dirigida a empleadores y trabajadores sobre los supuestos en los cuales un contrato de trabajo sujeto a modalidad puede adquirir la condición de contrato de duración indeterminada, conforme a la normativa laboral vigente y a los criterios aplicables, como parte de sus acciones permanentes de orientación y difusión de derechos laborales. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** informó que, como resultado de las acciones inspectivas realizadas durante el mes de enero de 2026, diversas empresas subsanaron incumplimientos laborales detectados, logrando el pago de más de **S/3.5 millones** a favor de los trabajadores afectados, principalmente por conceptos vinculados a remuneraciones y beneficios sociales pendientes de cancelación. [LINK](#)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – **SUNAFIL** informó que se llevaron a cabo 762 reuniones de mesas de trabajo con organizaciones sindicales y gremios empresariales a nivel nacional, espacios de diálogo que permitieron atender consultas, prevenir conflictos laborales y promover el cumplimiento de obligaciones sociolaborales, fortaleciendo la articulación entre la autoridad inspectiva y los actores del sistema de relaciones laborales. [LINK](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** otorgó certificados de competencias laborales a recicladores metálicos de Chimbote, Trujillo y Lima, reconociendo formalmente su experiencia y habilidades adquiridas en el ejercicio de su actividad. La citada medida busca mejorar la empleabilidad, promover la formalización laboral y fortalecer la inclusión productiva de trabajadores en situación de vulnerabilidad. [LINK](#)

La fuerza de voluntad en el trabajo

Por: Julio Olaechea

En el sistema laboral moderno, saturado de información, notificaciones constantes y metas ambiciosas, la **"fuerza de voluntad"** no es solo una virtud ética; sino también es un recurso cognitivo limitado que define la productividad y el bienestar. A menudo la confundimos con una **"resistencia heroica"**, pero la ciencia sugiere que se parece más a un músculo que se fatiga, o que se fortalece según cómo lo usamos.

La fuerza de voluntad, técnicamente conocida como **"autorregulación"**, es la capacidad de posponer la gratificación inmediata (*como mirar el móvil*) para el logro de objetivos de largo plazo (*como terminar un informe*).

Con relación a este tema, **Roy Baumeister**, uno de los psicólogos líderes en este campo, introdujo el concepto de **"agotamiento del ego"**. Según sus investigaciones, cada decisión que tomamos —desde qué desayunar hasta cómo responder un correo difícil— consume una reserva finita de energía mental.

El citado autor, afirmó que "La fuerza de voluntad es lo que separa a los humanos de los animales. Es la capacidad de refrenar nuestros impulsos para adaptarnos a la sociedad y alcanzar metas futuras" — **Roy Baumeister** (*Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength*, 2011). La claridad de la citada afirmación nos libera de la necesidad de realizar comentarios adicionales.

Ahora bien, no es que algunos trabajadores nazcan sin voluntad, lo que sucede es que existen barreras estructurales y psicológicas que consumen este recurso, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

- **Fatiga de decisión:** Pasar el día resolviendo problemas menores deja la mente exhausta para las tareas críticas del mismo día.
- **Ambientes de alta distracción:** Las oficinas (*físicas o virtuales*) diseñadas para la interrupción constante obligan al cerebro a gastar energía "filtrando" ruido, en lugar de ejecutando tareas.
- **Falta de propósito:** Es difícil ejercer voluntad cuando no se entiende la razón de la tarea. La motivación intrínseca es el combustible de la disciplina.



Para dejar de depender de la chispa de la motivación, y empezar a usar la voluntad de forma inteligente, podemos aplicar las siguientes tácticas:

- **Automatización de hábitos:** James Clear, en su obra *Atomic Habits* (2018), sostiene que la voluntad es para emergencias, y que los hábitos son para el día a día. Así pues, si conviertes el inicio de tu jornada en una rutina fija, no gastas energía decidiendo por dónde empezar.
- **Gestión de la energía, no del tiempo:** Realiza las tareas más complejas durante tus picos de energía biológica. De modo que, si tu voluntad es mayor por la mañana, no la gastes revisando correos sin importancia.
- **La Regla de los dos (2) minutos:** Si te cuesta hacer algo, comprométete a hacerlo solo por dos (2) minutos. El obstáculo más grande para la voluntad es el inicio (*la inercia*).

El rol de la empresa en este tema es de ser facilitadores del autocontrol, y para ello debería implementar medidas de soporte para sus colaboradores, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

1. Diseño de un entorno de "Baja Fricción"

La fuerza de voluntad se agota cuando luchamos contra el entorno. Las empresas pueden reducir esta carga mediante el **Choice Architecture** (*Arquitectura de Decisiones*), lo que puede lograrse mediante las siguientes acciones:

- **Bloques de "Trabajo Profundo":** Establecer políticas de horas sin reuniones ni correos permite que el colaborador use su energía mental en tareas complejas sin tener que "resistir" la tentación de responder mensajes.
- **Simplificación de procesos:** Cuantos más pasos burocráticos tenga una tarea, más voluntad se requiere para iniciarla. Por ello, eliminar fricciones innecesarias preserva la energía cognitiva.



2. Cultura de la seguridad psicológica y el propósito

Como menciona **Angela Duckworth** en su investigación *Grit: The Power of Passion and Perseverance* (2016), la voluntad se sostiene sobre el interés y el propósito, para lo cual se recomienda ejecutar las acciones siguientes:

- **Conexión con el impacto:** Los líderes deben comunicar cómo el esfuerzo individual contribuye al éxito colectivo. Y es que, es mucho más fácil ejercer voluntad cuando el trabajo tiene significado, que cuando se siente como una tarea mecánica.
- **Gestión del estrés crónico:** El estrés elevado activa la amígdala y desactiva la corteza prefrontal (*encargada del autocontrol*). Por ello, una empresa que promueve descansos reales, ayuda a que el "músculo" de la voluntad se recupere.

3. El Líder como modelo de gestión de energía

La fuerza de voluntad también se contagia. De modo que, si los representantes de la empresa envían correos a medianoche o glorifican el "**multitasking**", están fomentando un agotamiento prematuro de la reserva cognitiva de sus equipos. En cambio, los líderes que priorizan lo importante sobre lo urgente, enseñan a sus colaboradores a hacer lo mismo.

A modo de resumen, les comparto un dato clave: un estudio publicado en el *Journal of Applied Psychology* sugiere que el apoyo de los supervisores actúa como un amortiguador contra el agotamiento del ego, permitiendo que los trabajadores mantengan su rendimiento incluso en días de alta demanda.

Por todo lo expuesto, resulta que, la fuerza de voluntad en el trabajo no se trata de sufrir más, sino de gestionar mejor nuestras limitaciones biológicas. Al diseñar entornos con menos tentaciones y rutinas más sólidas, permitimos que nuestra mente brille donde realmente importa.



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 SENIOR
lvarillas@boutiquelaboral.pe



Alejandro Ledesma
ASOCIADO
aledesma@boutiquelaboral.pe



Jhomira Hidalgo
ASOCIADA
chidalgo@boutiquelaboral.pe



Keisy Astorima
ASOCIADA
kastorima@boutiquelaboral.pe



Ian Mackee
PRACTICANTE
asistentelegal@boutiquelaboral.pe



Italo Mortola
CONSULTOR



Melissa Estrada
CONSULTORA



Julio Olaechea
CONSULTOR



Carlos Cornejo Vargas

