



Boletín Laboral

MARZO 2026

Cuando reclamar no cuesta

Lucía Varillas, asociada senior de nuestro Estudio, reflexiona sobre la exoneración de costos en procesos laborales y la necesidad de equilibrar la protección al trabajador con una asignación justa de los gastos judiciales.

2

Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 14425-2026-CAJAMARCA
- Casación Laboral N° 43847-2022-LA LIBERTAD
- Casación Laboral N° 23121-2023-DEL SANTA

4

Proyectos de Ley

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

5

Resoluciones TF

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

7

Normas laborales

-Ley 32563 que modifica el Decreto Legislativo 1057

8

Actualidad laboral

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

9

Administración de Recursos Humanos en la era de la IA

Julio Olaechea, consultor de nuestro Estudio, analiza cómo la inteligencia artificial está transformando la gestión de los recursos humanos y la necesidad de que las empresas redefinan roles, desarrollen habilidades y adapten su cultura frente a dicho cambio.

10

Quando reclamar no cuesta

Por: Lucía Varillas

Dentro del marco de un proceso judicial, no solo se pretende resolver un conflicto jurídico, sino también que, al término del mismo, se asignen responsabilidades por los gastos que genera litigar.

En términos sencillos, esto quiere decir que, al término del proceso judicial, debe determinarse quién es responsable de asumir los costos del proceso (*honorarios de abogados, aranceles judiciales, entre otros*). La regla anterior se sustenta en que quien obliga a otra persona a presentar una defensa a nivel judicial, debe asumir las consecuencias económicas de ello.

Sin embargo, en el ámbito de los procesos laborales existe una excepción que se aplica de manera frecuente (*por no decir siempre*) en la práctica. Cuando un trabajador demanda a su empleador o ex - empleador y pierde el proceso, porque se declara infundada la demanda presentada, por lo general se exonera al demandante del pago de costas y costos procesales. Esto supone que, incluso cuando la autoridad judicial determina que las pretensiones del trabajador o ex - trabajador demandante no tienen sustento, el empleador debe asumir los gastos correspondientes a su defensa, sin posibilidad de recuperarlos.

Lo anterior parece razonable, a primera vista. El Derecho Laboral se construye sobre la idea de la asimetría de poderes, sobre el dato objetivo según el cual el trabajador es la parte débil de la relación de trabajo, por lo que el ordenamiento jurídico debe buscar maneras de equilibrar cualquier desigualdad. Por tanto, la exoneración de costos procesales facilita el acceso a la justicia de los trabajadores o ex - trabajadores, reduciendo el temor al riesgo de tener que pagar los honorarios del abogado de la otra parte.

No obstante lo anterior, no podemos dejar de lado el problema que aparece cuando la protección antes mencionada se convierte en un incentivo para litigar sin sustento. Si no existe ninguna consecuencia económica por perder un proceso judicial en contra del empleador, el aparato jurisdiccional podrá ser utilizado de manera poco responsable. Esto no significa que debemos asumir que todos los trabajadores y ex - trabajadores actúan de mala fe al interponer demandas laborales, pero sí abre la puerta a demandas inconsistentes, débiles o mal planteadas en las que el costo para el demandante es muy bajo.





El impacto de esta situación no se limita a las grandes empresas, esto es, a aquellas que cuentan con una gran capacidad económica. Y es que, no se puede perder de vista a aquellas micro y pequeñas empresas, que constituyen gran parte del sector formal del país, que operan con escasos recursos y ganancias reducidas. Para estas últimas, afrontar un proceso judicial puede resultar sumamente costoso, en tanto implica tiempo, dinero y desgaste administrativo y emocional. Pagar abogados, asistir a diligencias judiciales y desviar recursos de su actividad principal puede afectar seriamente su estabilidad. En ese contexto, es claro que asumir los costos de un proceso judicial incluso cuando se demuestra que la demanda no tenía fundamento puede resultar especialmente gravoso.

Además, esta dinámica también tiene efectos en nuestro ya saturado sistema de justicia. La presentación de demandas que no cuentan con el suficiente sustento contribuye a la sobrecarga judicial, alargando los tiempos de resolución y afectando a quienes sí tienen reclamos legítimos que necesitan una respuesta rápida. La justicia laboral, que ha sido rediseñada para ser ágil y dinámica, se vuelve lenta y poco eficiente.

El desafío para el órgano judicial, entonces, no es eliminar esta forma de protección a los trabajadores y ex - trabajadores que demandan, sino encontrar un equilibrio más justo. La exoneración casi automática de los costos del proceso que se viene aplicando podría ser reemplazada o matizada por criterios que permitan distinguir entre aquellos que han presentado una demanda de buena fe, pero no obtienen un resultado favorable, de quienes litigan de manera temeraria e incluso con absoluta "mala fe". Por ejemplo, podría evaluarse la conducta procesal de las partes o la razonabilidad de la pretensión al momento de presentar la demanda, máxime si se tiene en cuenta que el demandante es quien determina la cuantía del proceso y quien, por ende, define el valor de aranceles que deberán pagarse.

Así las cosas, consideramos importante reconocer que el acceso a la justicia es un derecho fundamental, pero también que el proceso judicial implica costos que alguien debe asumir. Un sistema judicial que busca ser equilibrado debe proteger a los demandantes sin trasladar de manera sistemática cargas injustificadas al empleador demandado, especialmente cuando este ha actuado conforme a la ley, y lo demuestra en un proceso judicial.

El debate no está en determinar quién será siempre responsable, sino en asegurar que el sistema permita una distribución justa de dicha responsabilidad.

Alertas

Jurisprudencia relevante

Casación Laboral N° 14425-2026-CAJAMARCA

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 12 de enero del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 14425-2026-CAJAMARCA, considera que, la inasistencia por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia determina la conclusión del proceso, pues en tal caso se advierte desinterés en continuar con el proceso, y se genera un perjuicio al recurso humano y logístico utilizado en la realización de cada audiencia judicial.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, cuando la parte demandante no asiste a la Audiencia de Conciliación, y tampoco asiste a la continuación de la Audiencia de Juzgamiento se verifica el supuesto de conclusión anticipada del proceso judicial regulada en el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, máxime, si el demandante no justificó su ausencia de manera debida y oportuna, sino con un mes de retraso, lo que revela desidia extrema y desinterés de la defensa en la continuación del proceso judicial.

Casación Laboral N° 43847-2022-LA LIBERTAD

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 26 de enero del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 43847-2022-LA LIBERTAD, considera que, la finalidad del recurso de casación se limita al control de derecho para verificar la correcta aplicación o interpretación de normas materiales o procesales, y no se condice con la revisión de la base fáctica establecida por el juzgado y el superior jerárquico.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema entiende que, el recurso extraordinario de casación no tiene por finalidad la revaloración de los medios probatorios ya analizados por la Sala Laboral, pues el citado recurso no está diseñado para revisar hechos ni la valoración de la prueba efectuada en la etapa procesal correspondiente, sino únicamente controlar la correcta aplicación del derecho y la debida motivación de las resoluciones judiciales.

Casación Laboral N° 23121-2023-DEL SANTA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Resolución de fecha 9 de marzo del año 2026, recaída en la Casación Laboral N° 23121-2026-DEL SANTA, considera que, las empresas que tengan hasta veinte (20) trabajadores no están obligadas a pagar a sus trabajadores la participación en las utilidades.

Conforme a lo antes señalado, resulta que la Corte Suprema en estricta aplicación de lo establecido en la legislación laboral vigente, entiende que, las empresas que no cuenten con más de veinte (20) trabajadores en promedio anual no están obligadas a pagar la participación en las utilidades.

Informativo

Proyectos de Ley

1

Proyecto de Ley 14086/2025-CR

Presentado por la congresista María del Carmen Alva Prieto de Acción Popular, propone regular el régimen de financiamiento, administración y sostenibilidad de la cobertura supletoria del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (**SCTR**), mediante la creación de un Fondo de Cobertura Supletoria y la modificación del literal b) del artículo 9° de la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, para que el referido seguro pueda contratarse libremente con cualquiera de las empresas de seguros debidamente acreditadas ante la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

2

Proyecto de Ley 14188/2025-CR

Presentado por la congresista Elizabeth Sara Medina Hermosilla de Somos Perú, propone regular la relación laboral de las personas que realizan el trabajo de estibadores terrestres y transportistas manuales.

3

Proyecto de Ley 14272/2025-CR

Presentado por el congresista Alex Antonio Paredes Gonzales de Somos Perú, propone establecer un régimen laboral especial aplicable a los trabajadores marítimos, regulando sus condiciones de empleo, jornada laboral, seguridad social, derechos colectivos y condiciones de trabajo a bordo, para garantizar la protección de sus derechos laborales y promover la seguridad de las operaciones marítimas.

Informativo

Proyectos de Ley

4

Proyecto de Ley 14295/2025-CR

Presentado por el congresista Jose Alberto Arriola Tueros de Podemos Perú, propone que el Seguro Social de Salud (**EsSalud**) mantenga el otorgamiento de prestaciones asistenciales en salud, después de culminado el periodo de latencia, hasta que se acredite la afiliación del asegurado y del derechohabiente al Seguro Integral de Salud (**SIS**).

5

Proyecto de Ley 14339/2025-CR

Presentado por la congresista Susel Ana María Paredes del Bloque Democrático Popular, propone incorporar los artículos 42-A, 42-B y 43-C a la Ley 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante, para crear un régimen especial de jubilación dentro del Sistema Nacional de Pensiones (**SNP**), que reconozca las particularidades laborales de los artistas, entre las cuales destacan la intermitencia, la temporalidad y la informalidad en la prestación de servicios.

6

Proyecto de Ley 14347/2025-CR

Presentado por el congresista Alex Antonio Paredes Gonzales de Somos Perú, propone modificar el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para incorporar como causal de despido nulo toda forma de discriminación contra los trabajadores que asumen la responsabilidad de cuidado de hijos con discapacidad severa o con incapacidad permanente y total para el trabajo.

Informativo

Resoluciones TF

Mediante Resolución N° 0370-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 9 de marzo del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, la imposición de una sanción por infracción laboral muy grave a la labor inspectiva, derivada del incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento, resulta inválida cuando dicha medida no ha sido emitida con un plazo razonable para su cumplimiento. En ese sentido, el Tribunal precisa que, tratándose de requerimientos complejos –como la entrega de uniformes a un número elevado de trabajadores– la autoridad inspectiva debe fijar plazos adecuados o diferenciados de acuerdo a la complejidad de cada requerimiento, caso contrario se vulnera el principio de razonabilidad.

Mediante Resolución N° 0385-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 9 de marzo del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, la ocurrencia de un accidente sufrido por el trabajador durante su desplazamiento de retorno al centro de labores no determina automáticamente la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo indispensable que la autoridad inspectiva analice de manera concreta las circunstancias en las que ocurrió el evento y señale expresamente el nexo causal entre los presuntos incumplimientos imputados y el accidente producido, pues no es válida una imputación genérica de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo cuando no se acredita si el desplazamiento formaba parte de las labores habituales del trabajador, y si los supuestos incumplimientos fueron causa directa o determinante del daño.

Mediante Resolución N° 0386-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 9 de marzo del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece que, para sancionar infracciones laborales tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, resulta indispensable que la autoridad inspectiva delimite correctamente el tipo infractor y subsuma adecuadamente los hechos constatados, no siendo válido sancionar la omisión de pago de horas extras o de la sobretasa nocturna bajo un tipo legal referido al incumplimiento de disposiciones sobre jornada de trabajo, sobretiempo o trabajo nocturno, por lo que la confusión entre ambos supuestos vulnera el derecho al debido procedimiento y la debida motivación de los actos administrativos.

Mediante Resolución N° 0456-2026-**SUNAFIL/TFL**-Primera Sala, de fecha 20 de marzo del año 2026, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la **SUNAFIL** establece 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, es indispensable que la autoridad inspectiva motive de manera expresa, específica y suficiente el nexo de causalidad entre la conducta infractora atribuida al empleador principal y la ocurrencia del accidente de trabajo, pues no es válida una imputación basada en afirmaciones genéricas que se limiten a señalar supuestos incumplimientos de la empresa principal.



Informativo

Normas Laborales

Ley 32563 que modifica el Decreto Legislativo 1057

Publicada el 23 de marzo del año 2026, en el Diario Oficial El Peruano

Se aprueba la Ley 32563, mediante la cual se reconoce el derecho a percibir gratificaciones y compensación por tiempo de servicios (CTS) a los trabajadores sujetos al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Noticias

Actualidad Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, informó que el Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional – **SOVIO**, ha sido de gran ayuda para más de 5 mil jóvenes durante los 2 primeros meses del año 2026, a nivel nacional. En el caso de Lima Metropolitana, este servicio atendió a 1,268 jóvenes interesados en conocer su perfil vocacional y contar con información oportuna del mercado laboral. [LINK](#).

El Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Óscar Fernández Cáceres, participó de una reunión conjunta con la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Hary Yzarra Trelles, y representantes de gremios de la Confederación General de Trabajadores del Perú - **CGTP**, en la que se acordó instalar una mesa técnica en el marco del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, sobre el derecho a trabajar libre de violencia y acoso. [LINK](#).

El Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Miguel Vegas Carreras, durante el “Encuentro interregional de gobiernos regionales para el fortalecimiento del ecosistema de competencias laborales en agroexportación”, declaró que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE**, tiene por objetivo impulsar la certificación de competencias laborales para fortalecer las capacidades de los trabajadores y cerrar la brecha de habilidades que limita el acceso a empleos de calidad en el país. [LINK](#).

Con la participación de 23 representantes de instituciones públicas, la Comisión Multisectorial de naturaleza permanente para la Formalización Laboral, aprobó la “Estrategia Nacional de Formalización Laboral 2026-2040”, que permitirá articular de manera sistemática las políticas, planes sectoriales e intervenciones de cada uno de los sectores para avanzar de manera ordenada y lograr de manera sostenible e integrada la formalización laboral, disminuyendo los altos índices de informalidad que actualmente tiene el país. [LINK](#).

El Banco Central de la Reserva de Perú – **BCRP**, informó que el empleo formal en el Perú acumuló 22 meses consecutivos de crecimiento, al anunciar que, en enero del año 2026 este marcador aumentó un 3,9 % respecto al mismo mes del año anterior. Asimismo, confirmó que, en el sector privado, los puestos de trabajo formales experimentaron un aumento del 5,3 % interanual en enero, principalmente por la creación de más puestos de trabajo en los sectores servicios (92.000 puestos), agropecuario (55.000), comercio (40.000), construcción (18.000) y minería (10.000). [LINK](#).

En el marco del Día Internacional de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, que se conmemora cada 30 de marzo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo -**MTPE**, destacó los avances en la formalización del sector y en el reconocimiento de sus derechos. De acuerdo con estimaciones de la Encuesta de Programas Presupuestales (**EPEN**) 2025, en el país existen 348,896 trabajadoras y trabajadores del hogar, de los cuales el 93.6 % son mujeres y el 6.4 % varones, lo que equivale a 348,896 mujeres y a 23,820 hombres dedicados a esta actividad. [LINK](#).

Administración de Recursos Humanos en la era de la IA

Por: Julio Olaechea

La Administración de Recursos Humanos ha dejado de ser un área centrada en contratación, planillas y control interno. Y es que, desde hace varios años, las áreas de Recursos Humanos están en el centro de la transformación organizacional, y esto por la irrupción acelerada de la Inteligencia Artificial (IA). Hoy, una empresa pequeña, mediana o grande debe enfocarse por aprender más rápido, adaptarse mejor y conservar talento en medio del cambio. El Foro Económico Mundial advierte que, el cambio tecnológico será el motor que remodelará el mercado laboral hacia el año 2030, y que la IA y el procesamiento de información serán los factores de transformación más fuertes.

Para las áreas de Recursos Humanos en la actualidad importa más la redefinición de puestos y habilidades, pues ya no basta con describir cargos de manera estática. La IA obliga a revisar tareas, competencias y resultados. El World Economic Forum señala que, en promedio, 39% de las habilidades actuales de los trabajadores cambiarán o quedarán desactualizadas entre los años 2025 y 2030, y que la IA, los datos y la alfabetización tecnológica estarán entre las habilidades de mayor crecimiento. Además, sostiene que el 59% de la fuerza laboral requerirá capacitación o actualización antes del año 2030. Así, la citada área debe pasar de gestionar puestos a gestionar capacidades laborales.

La IA puede ampliar el acceso al conocimiento, pero solo si la empresa enseña a usarla bien. La tecnología, por sí sola, no mejora una organización; mejora a una organización que aprende. Microsoft y LinkedIn reportaron que 75% de los trabajadores del conocimiento ya usan IA generativa en el trabajo, y que 78% de usuarios la están llevando, por su cuenta, a sus tareas laborales.

Para una empresa pequeña, el impacto suele sentirse primero en la eficiencia diaria. El dueño o gerente suele estar absorbido por operaciones, ventas, cobros y personal, ahí la IA puede ahorrar tiempo en reclutamiento, en redacción de perfiles, en capacitación rápida y en seguimiento del desempeño. Pero la cultura depende mucho del ejemplo directo de la dirección. Si el líder usa la IA para controlar más y escuchar menos, se deteriora la confianza. Si la usa para liberar tiempo, aclarar metas y reconocer mejor a su gente, fortalece compromiso. Así, es claro que el área de Recursos Humanos debe enfocarse en tres (3) prioridades: claridad de roles; comunicación simple; y capacitación práctica.





En una empresa mediana, el reto es distinto: En dicha empresa, el área de Recursos Humanos debe unir cultura, liderazgo medios y datos. Muchas empresas fracasan, no por falta de tecnología, sino por resistencia interna, confusión de prioridades y jefaturas que no saben conducir equipos híbridos entre humano e IA. El Foro Económico Mundial destaca que el 63% de los empleadores afirma que las brechas de habilidades son la principal barrera para la transformación de negocios. Por eso, deben invertir en mandos medios capaces de traducir la estrategia digital en hábitos concretos: delegar mejor, evaluar productividad real, evitar reuniones innecesarias y combinar criterio humano con IA.

En la empresa grande, hay un desafío adicional: En dichas empresas la IA puede escalar reclutamiento, movilidad interna, análisis de talento, aprendizaje personalizado y planificación de sucesión; pero también puede amplificar sesgos, errores y desconfianza si se usa sin reglas claras. En otras palabras, cuanto más grande sea la empresa, más importante será definir políticas: qué herramientas están autorizadas, qué datos pueden cargarse, quién valida resultados, cómo se auditan sesgos y cuándo la decisión final debe quedar en manos humanas.

Otro tema central es la motivación. La evidencia reciente apunta más bien a una transformación del trabajo que a una sustitución masiva e inmediata. La Organización Internacional del Trabajo - OIT, informó durante el año 2025, que uno (1) de cada cuatro (4) trabajadores está en ocupaciones con algún grado de exposición a la IA generativa y que, la mayoría de los empleos se transformarán, más de lo que serán eliminados. La motivación no se sostiene prometiendo que "nada cambiará", sino mostrando que el cambio significará trabajo más inteligente, menos repetitivo y con más valor humano.

Para efectos de la cultura organizacional, la narrativa correcta no es que "la IA viene a sustituirnos", sino que "la IA nos obliga a rediseñar cómo aportamos valor". Cuando se comunica ello con honestidad, baja la ansiedad y sube la disposición al aprendizaje. Cuando ello no se hace, aparecen rumores, temor y resistencia pasiva.

La cultura organizacional cambiará porque la **IA** pone a prueba la confianza. Si los colaboradores sienten que toda interacción será vigilada, puntuada o filtrada por algoritmos, la cultura se vuelve defensiva. Para las áreas de Recursos Humanos, eso se traduce en prácticas concretas: explicar para qué se usa la **IA**, qué no hará la **IA**, cómo se protege la privacidad y cómo puede una persona cuestionar una decisión automatizada. La cultura moderna no depende solo de valores escritos, sino de reglas visibles de uso tecnológico.

Entonces, ¿qué deben hacer ahora mismo las empresas para ser más eficientes? Primero, mapear tareas repetitivas y separar las que pueden automatizarse de las que requieren criterio, empatía, negociación o creatividad. Segundo, capacitar por casos reales, no por teoría abstracta: redactar mejores correos, resumir reuniones, crear descripciones de puestos, preparar entrevistas, sintetizar datos de clima laboral. Tercero, definir una política simple de **IA**: herramientas permitidas, datos prohibidos, revisión humana obligatoria y responsables. Cuarto, actualizar los indicadores de desempeño: ya no medir solo horas o actividad, sino calidad de decisiones, velocidad de aprendizaje, colaboración y aporte de mejora. Quinto, fortalecer a los jefes: hoy, un mal líder con **IA** escala el caos; un buen líder con **IA** escala el rendimiento.

La **IA** ya no es una posibilidad futura; es una realidad operativa. Por eso, las áreas de Recursos Humanos deben actuar como arquitectos del cambio: rediseñar trabajo, desarrollar habilidades, proteger la confianza y convertir la eficiencia en una experiencia laboral más sana y productiva. Allí está la verdadera ventaja competitiva.



