RADAR LABORAL PERÚ · 2 DE NOVIEMBRE DE 2026



Hechos del 19 al 25 de octubre de 2026

Editorial

Una gestión humana sólida necesita decisiones que puedan explicarse, documentación que las respalde y líderes preparados para proteger a las personas. Esta edición revisa la trazabilidad de los pagos variables, la protección laboral frente al cáncer, la contratación independiente y los feriados en jornadas atípicas. También analiza anuncios sobre empleo juvenil y continuidad ante El Niño, distinguiendo las propuestas de las reglas existentes. Publicamos el 2 de noviembre una selección retrospectiva de hechos difundidos del 19 al 25 de octubre: la fecha de una noticia no equivale a la entrada en vigencia de una norma.

En esta edición

01 · Remuneración variable

02 · Protección frente al cáncer

03 · Contratación independiente

04 · Empleo juvenil

05 · El Niño y continuidad

06 · Jornadas atípicas

CRITERIO ADMINISTRATIVO DIFUNDIDO · 22 DE OCTUBRE

Remuneración variable: explicar el cálculo es parte del sustento

El Peruano difundió el criterio de la Resolución N.º 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala: los documentos entregados durante una inspección deben responder de manera pertinente e idónea al requerimiento. En el caso de una empresa de retail, los reportes y hojas de cálculo no explicaban suficientemente los parámetros de las cuotas de venta vinculadas al “Premio al vendedor”. El TFL confirmó el incumplimiento del deber de colaboración inspectiva.

La noticia no crea una fórmula general para las comisiones ni convierte toda remuneración variable en irregular. Para RR. HH., refuerza la necesidad de poder reconstruir cómo se fijan las metas y cómo se obtiene cada pago.

Por qué importa: La evidencia debe permitir comprender la decisión, además de mostrar el resultado de la planilla.

Acciones para RR. HH.
- Documenta fórmula, variables, fuentes de datos y responsables de aprobación.
- Conserva versiones de metas y evidencia de su comunicación.
- Prueba si un tercero puede reproducir el cálculo con el expediente disponible.

Fuente: El Peruano · 22/10/2026 · R. N.º 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, reseña del caso

RECORDATORIO DE PROTECCIÓN EXISTENTE · 24 DE OCTUBRE

Cáncer y empleo: protección, confidencialidad y adaptación

Sunafil reiteró que el despido motivado por el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados es nulo. El D.S. N.º 008-2026-TR ya desarrolla esta protección: en el régimen privado importa que el empleador tenga conocimiento previo al despido, por comunicación del trabajador u otro medio fehaciente. La comunicación del trabajador se sustenta con certificación médica.

La regulación también contempla adaptar el puesto cuando las funciones afecten la seguridad y salud, por iniciativa del empleador o a solicitud del trabajador, sin reducir la remuneración. Las medidas pueden incluir cambios en herramientas, horarios, teletrabajo o funciones afines, según el caso. La actividad de octubre fue de capacitación y asistencia técnica; no una nueva ley.

Por qué importa: El tratamiento de una condición de salud requiere coordinación y decisiones basadas en causas comprobables, con cuidado de la información médica.

Acciones para RR. HH.
- Establece un canal confidencial para recibir y custodiar la documentación.
- Coordina con SST, medicina ocupacional y Legal las adaptaciones pertinentes.
- Documenta alternativas y fundamentos; evita asociar automáticamente la enfermedad con bajo desempeño.

Fuente: El Peruano · Asistencia técnica de Sunafil · 24/10/2026

Fuente: Norma oficial · D.S. N.º 008-2026-TR · 05/06/2026, artículo 48-A

CRITERIO JUDICIAL RESEÑADO · 20 DE OCTUBRE

Locadores: los equipos no resuelven por sí solos el tipo de vínculo

Gestión informó sobre la Casación Laboral N.º 11206-2025 Lima Este, referida a un programador que prestó servicios para Backus. La reseña explica que entregar computadoras o permitir el acceso a oficinas no basta, por sí solo, para demostrar una relación laboral; las herramientas también pueden responder a necesidades técnicas, de confidencialidad o de seguridad del servicio.

El mensaje para la gestión es revisar las condiciones reales de prestación y los indicios de subordinación en conjunto. Facilitar un equipo tampoco demuestra, por sí mismo, que el vínculo sea independiente. La referencia procede de una reseña periodística del caso y no debe tratarse como una autorización general para contratar por honorarios.

Por qué importa: Los proyectos tecnológicos y de consultoría requieren distinguir recursos necesarios del servicio y controles propios de una relación laboral.

Acciones para RR. HH.
- Revisa autonomía, órdenes, horarios, supervisión y facultad disciplinaria.
- Define entregables y documenta la razón de los equipos y accesos.
- Solicita revisión legal cuando el funcionamiento real se parezca al de un puesto dependiente.

Fuente: Gestión · 20/10/2026 · Reseña de la Casación Laboral N.º 11206-2025 Lima Este

ANUNCIO DE POLÍTICA PÚBLICA · 22 DE OCTUBRE

Talento joven: anticipar rutas de formación sin dar incentivos por aprobados

El MTPE informó que evaluaba incentivos tributarios para el primer empleo y pasantías que podrían contar con financiamiento estatal. El anuncio también destacó una oferta de 400,000 becas de capacitación mediante un convenio con la Fundación Romero y la selección de cursos alineados con necesidades productivas.

La información publicada describe propuestas y líneas de trabajo. No acredita por sí sola un nuevo beneficio tributario aplicable a las empresas, ni condiciones definitivas para pasantías financiadas. La oportunidad para RR. HH. es preparar puestos de entrada, formación práctica y acompañamiento, a la espera de las reglas que correspondan.

Por qué importa: Vincular aprendizaje con demanda real de puestos puede mejorar la planificación de talento joven.

Acciones para RR. HH.
- Identifica posiciones de entrada y capacidades mínimas para desempeñarlas.
- Diseña una ruta de aprendizaje con tutor y evaluación.
- Mide conversión a contratación y permanencia; verifica la modalidad legal antes de implementar un programa.

Fuente: El Peruano · Prevén incentivos al empleo juvenil · 22/10/2026

MEDIDAS ESPECIALES EN EVALUACIÓN · INFORMACIÓN DEL 23 DE OCTUBRE

El Niño: preparar escenarios y distinguir anuncios de normas

El MTPE anunció que analizaba medidas laborales y apoyo legal o financiero frente a posibles interrupciones productivas por El Niño. La suspensión perfecta figuró entre las alternativas mencionadas. Esas declaraciones no equivalen a la aprobación de un régimen especial.

La suspensión por caso fortuito o fuerza mayor ya existe en el marco laboral peruano, con requisitos y controles. Por ello, sería impreciso afirmar que toda suspensión perfecta depende de una futura aprobación. Tampoco la presencia de El Niño habilita automáticamente su aplicación: importa la afectación concreta y la evaluación jurídica del caso. Una columna posterior de El Peruano, del 27 de octubre, desarrolla esta distinción y se incorpora como contexto adicional.

Por qué importa: La planificación debe proteger la seguridad y el empleo antes de que una interrupción obligue a improvisar.

Acciones para RR. HH.
- Construye escenarios por sede: accesos, conectividad, puestos críticos y personal expuesto.
- Evalúa alternativas viables con Legal y SST: trabajo a distancia, reubicación u otros acuerdos permitidos.
- Define comunicación de emergencia y revisa seguros y registros; no anuncies medidas basándote solo en declaraciones públicas.

Fuente: El Peruano · Medidas en evaluación ante El Niño · 23/10/2026

Fuente: Contexto adicional · El Peruano, César Puntriano · 27/10/2026

CRITERIO JUDICIAL DIFUNDIDO · 20 DE OCTUBRE

Jornadas atípicas: revisar cómo se distribuyen los feriados

El Peruano reseñó la Casación Laboral N.º 40853-2023 Arequipa: en jornadas acumulativas o atípicas, la distribución de los periodos de trabajo y descanso puede comprender el descanso por feriados dentro del bloque continuo de descanso, como en el esquema 14 días de labor por siete de descanso.

El criterio debe leerse dentro del supuesto analizado. No permite suprimir feriados de cualquier jornada ni aplicarse automáticamente a todos los regímenes o calendarios de trabajo.

Por qué importa: En operaciones con turnos acumulativos, el sustento del régimen y el calendario efectivo resultan centrales para revisar descansos y pagos.

Acciones para RR. HH.
- Valida con Legal el régimen aplicable y su documentación.
- Contrasta rol de turnos, asistencia, feriados y descansos efectivamente otorgados.
- Revisa diferencias antes de generalizar la interpretación a otras sedes o colectivos.

Fuente: El Peruano · Reseña de la Casación Laboral N.º 40853-2023 Arequipa, difundida el 20/10/2026

Fuente: El Peruano · Recopilación jurisprudencial · 25/10/2026

TRES PRIORIDADES EJECUTIVAS

De la información a la acción

01 · Auditar la remuneración variable

Reúne fórmula, metas, fuentes y comunicaciones. Verifica que cada cálculo pueda reproducirse.

02 · Revisar decisiones sensibles de empleo

Coordina la protección frente al cáncer, las adaptaciones y el examen de locadores con condiciones de dependencia.

03 · Activar la continuidad por sede

Define escenarios, responsables, alternativas legales y canales de emergencia frente a El Niño.

La mirada de Stratega Talent

La confianza se construye con decisiones explicables y una respuesta coherente ante situaciones sensibles. Desde Stratega Talent proponemos integrar documentación, datos y acompañamiento humano. La tecnología puede apoyar el control de versiones, las alertas y la trazabilidad de pagos o contratos; la revisión de decisiones laborales requiere responsables identificados y criterio profesional. Este enfoque permite convertir el cumplimiento en una práctica cotidiana de gestión.

¿Tu organización puede explicar y sustentar cada decisión que afecta a sus trabajadores?

Selección retrospectiva de hechos difundidos del 19 al 25 de octubre de 2026. Edición fechada el 2 de noviembre de 2026; revisión editorial al 1 de noviembre. Incluye contexto normativo previo y una fuente complementaria del 27 de octubre expresamente identificados. Las recomendaciones son de Stratega Talent; las reseñas de casos no sustituyen el análisis de su texto íntegro y de las circunstancias concretas.

Consulta la edición en la web y sigue nuestras próximas publicaciones.