

Boletín Laboral

Julio

Boletín Laboral
Julio 2026



EY

... Análisis

La responsabilidad por un accidente laboral mortal de un trabajador subcontratado no siempre recae en una sola empresa. Paola Muñoz, Gerente del Área Laboral, explica los criterios que Sunafil utilizará para determinar responsabilidades.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se publica la ley No. 32721: Ley que garantiza el derecho al descanso sentado y alternancia de la postura en los centros de trabajo

El 8 de julio de 2026 se publicó la Ley No. 32721, Ley que garantiza el derecho al descanso sentado y alternancia de la postura en los centros de trabajo, a través de la cual se busca proteger la salud y dignidad de los trabajadores que realizan labores de pie de manera prolongada. La norma es aplicable a los centros de trabajo públicos y privados en los que los trabajadores deban permanecer de pie por períodos continuos iguales o mayores a tres horas durante la jornada laboral.

Entre sus principales alcances, la ley establece la obligación de los empleadores de proporcionar sillas o asientos con condiciones ergonómicas adecuadas y garantizar la alternancia entre las posturas de pie y sentado o períodos de descanso sentado, los cuales forman parte de la jornada de trabajo. Asimismo, prevé excepciones para aquellos puestos en los que la permanencia de pie sea inherente a la actividad o resulte necesaria por razones de seguridad, sin perjuicio de la obligación de implementar medidas alternativas. Finalmente, dispone que las empresas adecuen sus Reglamentos Internos de Seguridad y Salud en el Trabajo a estas nuevas exigencias dentro de un plazo máximo de trescientos sesenta días calendario contados desde su entrada en vigencia.

Más información

Decreto Supremo No. 009-2026-TR: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo

El 22 de julio de 2026 se publicó el Decreto Supremo No. 009-2026-TR, a través del cual se modifican disposiciones del Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo, con la finalidad de adecuarlo a los cambios introducidos por la Ley No. 32102 respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores.

Entre las principales modificaciones, la norma incorpora obligaciones a incluirse en los contratos o acuerdos de teletrabajo, así como regula expresamente la realización de actividades particulares durante la jornada laboral, examina los fallos técnicos o de conectividad por caso fortuito y precisa las reglas para el cambio del lugar habitual de prestación de servicios. Asimismo, refuerza las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de medidas de control en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo.

[Más información](#)

PROYECTO DE LEY LABORAL RELEVANTE

Proyecto de Ley que regula el sistema remunerativo y de compensaciones de los trabajadores del servicio de seguridad privada

Con fecha 02 de julio de 2026, se presentó el Proyecto de Ley No. 14850/2025-CR, que propone regular el sistema remunerativo y de compensaciones de los trabajadores del servicio de seguridad privada.

propuesto comprende a los trabajadores que prestan servicios de seguridad, cualquiera sea su régimen laboral o tipo de servicio brindado. Incluye trabajadores de entidades estatales, privadas o mixtas.

La finalidad de la misma es garantizar una retribución justa, suficiente y proporcional a la naturaleza y riesgos inherentes al servicio de seguridad privada. El ámbito de aplicación

[Más información](#)

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Sunafil lanza "ALIADA", herramienta digital para fortalecer la prevención del hostigamiento sexual laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) presentó ALIADA, un aplicativo web gratuito de carácter preventivo diseñado para orientar a empleadores, trabajadores y otros actores involucrados sobre el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral. La herramienta busca contribuir a la creación de espacios de trabajo seguros y libres de violencia sexual mediante módulos interactivos de orientación y evaluación.

Asimismo, el aplicativo está dirigido a empleadores, áreas de recursos humanos, miembros del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual, trabajadores y público interesado, permitiéndoles identificar brechas en el cumplimiento de la normativa y adoptar medidas correctivas de manera preventiva. SUNAFIL destacó que esta iniciativa forma parte de su estrategia de promoción y prevención, orientada a fortalecer la cultura de respeto y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento.

[Más información](#)

MTPE aprueba guía para adaptar puestos de trabajo y fortalecer la protección laboral de personas con cáncer

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) aprobó la Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado, mediante la Resolución Ministerial No. 183-2026-TR. El documento tiene como finalidad orientar a los empleadores en la implementación de medidas destinadas a proteger los derechos de los trabajadores con diagnóstico de cáncer, promoviendo la continuidad del vínculo laboral y el cumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa vigente.

Asimismo, la guía desarrolla criterios para la adaptación del puesto de trabajo cuando las condiciones físicas o cognitivas del trabajador puedan verse afectadas por la enfermedad o su tratamiento, en concordancia con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. La medida busca garantizar que las personas diagnosticadas con cáncer puedan continuar desempeñando sus labores en condiciones seguras y adecuadas, sin afectar la protección laboral reforzada que reconoce la normativa para este colectivo.

[Más información](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

Corte Suprema establece que la participación del gerente de Recursos Humanos en el Comité de Intervención contra el Hostigamiento Sexual no vulnera la imparcialidad ni el debido proceso

Mediante la Casación No. 30342-2024-Lima, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del 29 de abril de 2026, se resolvió que la participación del gerente o jefe de Recursos Humanos en el Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual y, posteriormente, en el procedimiento de despido del trabajador denunciado, no configura una vulneración del debido proceso ni del principio de imparcialidad, pues dicha intervención se encuentra expresamente prevista en el Reglamento de la Ley No. 27942.

La Sala Suprema resolvió lo siguiente:

- ▶ La conformación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual debe incluir necesariamente a un representante del área de Recursos Humanos, conforme a los artículos 27 y 28 del Reglamento de la Ley No. 27942, por lo que su participación en el procedimiento no constituye una irregularidad.

- ▶ La actuación del gerente o jefe de Recursos Humanos como integrante del Comité de Intervención y, posteriormente, como representante del empleador en el procedimiento de despido, no vulnera el principio de imparcialidad, ya que la decisión final de despedir corresponde al empleador.
- ▶ No existe afectación al debido proceso cuando el procedimiento de investigación y despido garantiza el derecho de defensa del trabajador, permite la presentación de descargos y se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley No. 27942 y su reglamento.
- ▶ La acreditación de actos de hostigamiento sexual no puede quedar desvirtuada por cuestionamientos meramente formales respecto de la participación de representantes del empleador cuando no se demuestra una afectación real a la objetividad de la investigación ni al ejercicio del derecho de defensa.

Casación Laboral No. 30342-2024-Lima



Corte Suprema establece que otorgar incrementos remunerativos solo a trabajadores no sindicalizados constituye un acto discriminatorio y antisindical

Mediante la Casación Laboral No. 36885-2023-Lima, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del 8 de abril de 2026, se resolvió que el otorgamiento de incrementos remunerativos únicamente a trabajadores no sindicalizados, cuando los trabajadores afiliados ya perciben beneficios derivados de un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, constituye una conducta discriminatoria y antisindical que afecta la libertad sindical.

La Sala Suprema señaló lo siguiente:

- ▶ La libertad sindical no solo protege a las organizaciones sindicales frente a actos de injerencia, sino también frente a conductas empresariales que desincentiven la afiliación o promuevan la desafiliación de los trabajadores.
- ▶ Los beneficios pactados por un sindicato minoritario tienen un ámbito subjetivo delimitado, por lo que no resulta jurídicamente válido sostener que dichos beneficios pueden ser extendidos unilateralmente a trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación.
- ▶ Los beneficios percibidos por trabajadores sindicalizados y no sindicalizados pueden ser formalmente similares, pero poseen fuentes jurídicas distintas: los primeros derivan de la negociación colectiva y los segundos de una decisión unilateral del empleador.
- ▶ No es necesario acreditar un perjuicio concreto a la organización sindical para sancionar una conducta antisindical, siendo suficiente verificar que esta tenga la aptitud de afectar o menoscabar la libertad sindical.



Casación Laboral No. 36885-2023-Lima



Corte IDH establece que la falta de un recurso judicial efectivo frente a ceses colectivos vulnera el derecho al trabajo y las garantías judiciales

Mediante la sentencia emitida en el caso *Bravo Garvich y otros (Trabajadores Cesados de la Empresa Nacional de Puertos S.A.) vs. Perú*, por la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 21 de abril de 2026, se resolvió que el Estado peruano vulneró los derechos a las garantías judiciales, protección judicial y al trabajo de tres extrabajadores de ENAPU, al no haberles garantizado un recurso judicial efectivo para cuestionar sus ceses laborales ocurridos en 1996, en el marco de los procesos de racionalización de personal del sector público.

La Corte Interamericana determinó lo siguiente:

- ▶ La existencia formal de recursos judiciales no satisface por sí sola los artículos 8 y 25 de la Convención Americana, siendo necesario que estos sean idóneos y efectivos para proteger los derechos de los trabajadores afectados.
- ▶ Los recursos de amparo promovidos por los trabajadores de ENAPU fueron resueltos en un contexto de afectación a la independencia e imparcialidad del Tribunal Constitucional peruano, por lo que no constituyeron recursos judiciales efectivos.
- ▶ La falta de tutela judicial efectiva frente a un cese laboral afecta no solo los derechos a las garantías y protección judiciales, sino también el derecho al trabajo reconocido en el artículo 26 de la Convención Americana.
- ▶ Las medidas posteriores de reincorporación y regularización de aportes previsionales implementadas por el Estado no excluyen su responsabilidad internacional cuando no reparan íntegramente las consecuencias de la violación sufrida por los trabajadores.
- ▶ La falta de respuesta judicial efectiva y la prolongación de sus efectos pueden afectar la integridad personal y el proyecto de vida de los trabajadores, generando perjuicios de carácter profesional, familiar, económico y emocional.

Caso Bravo Garvich y otros (Trabajadores Cesados de la Empresa Nacional de Puertos S.A.) vs. Perú



Corte Suprema establece que calificar de “mezquino” el reparto de utilidades no constituye falta grave cuando la expresión se emite en un contexto de protesta sindical

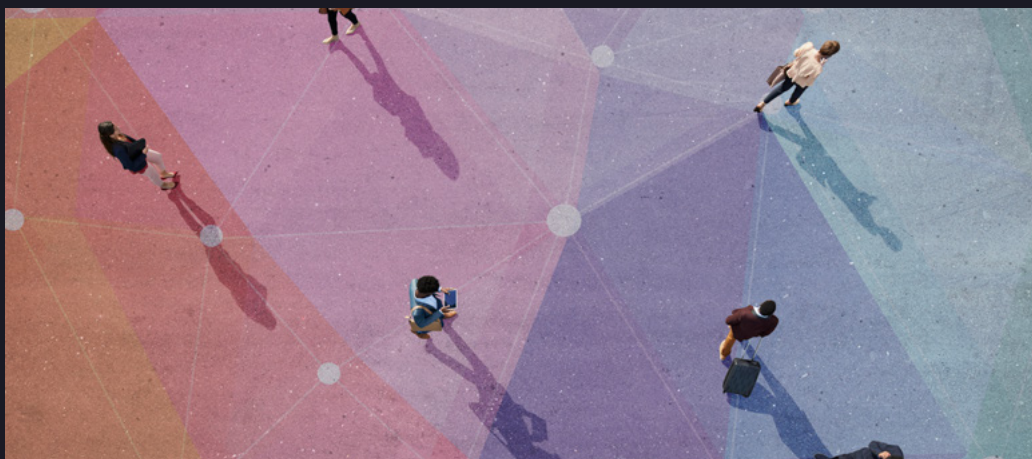
Mediante la Casación Laboral No. 1700-2024-Sullana, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del 11 de mayo de 2026, se resolvió que la expresión “mezquino” utilizada por trabajadores sindicalizados para cuestionar el reparto de utilidades de la empresa no configura la falta grave de injuria o faltamiento de palabra prevista en el literal f) del artículo 25 de la LPCL, cuando dicha expresión se emite en un contexto de reclamo, protesta y crítica respecto de condiciones laborales o económicas.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Para establecer la configuración de la falta grave por injuria o faltamiento de palabra debe analizarse el contexto en el que se emitieron las expresiones, así como la existencia de una afectación real a la buena reputación del empleador.
- ▶ Las personas jurídicas no son titulares del derecho al honor, pero sí del derecho a la buena reputación, por lo que únicamente pueden reclamar tutela frente a expresiones que afecten objetivamente su imagen ante terceros.

- ▶ La evaluación de expresiones potencialmente ofensivas exige verificar si existe un contexto de conflicto laboral, si se ha producido una afectación real a la reputación del empleador y si existió un ánimo injurioso por parte de los trabajadores.
- ▶ La expresión “mezquino” utilizada para cuestionar el reparto de utilidades estuvo dirigida a criticar la forma en que se distribuyeron dichos beneficios y no a atribuir una condición ofensiva a la empresa o sus representantes.
- ▶ Cuando una expresión se encuentra vinculada a una manifestación de protesta o insatisfacción laboral y carece de intención dolosa de dañar la reputación del empleador, prevalece la protección constitucional de la libertad de expresión y no se configura una falta disciplinaria sancionable.

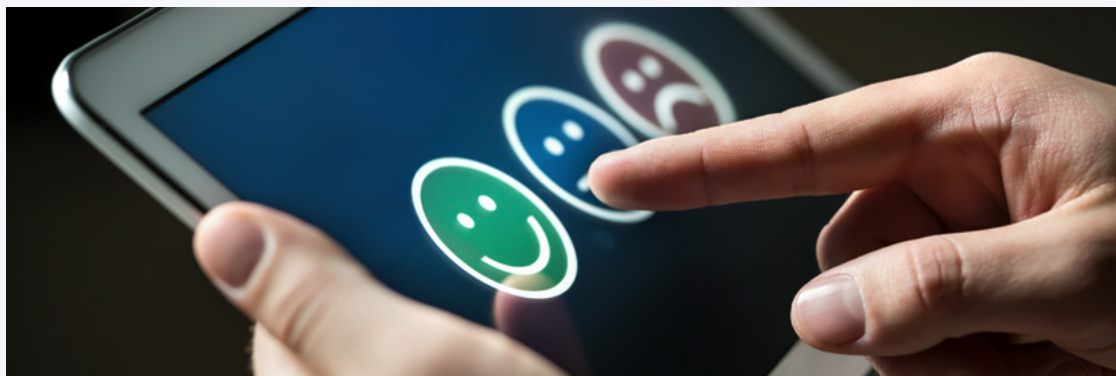
Casación Laboral No. 1700-2024-Sullana



PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTES**Tribunal de Fiscalización Laboral exige acreditar los elementos objetivos y subjetivos para sancionar una reducción remunerativa como un acto de hostilidad**

La Resolución No. 0894-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida el 6 de julio de 2026, declaró fundado en parte el recurso de revisión dejando sin efecto las infracciones muy graves tipificadas en los numerales 25.14 y 46.7 del RLGIT, referidas a la comisión de actos de hostilidad por reducción de remuneración y al incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento.

Las actuaciones derivan de una denuncia de un trabajador que alegó haber sido reasignado arbitrariamente de labores de corte de caña a operario de cultivo y que, como consecuencia de ello, su remuneración se redujo de S/ 1,312.50 a S/ 1,130.00. Al respecto, el Tribunal concluyó que la autoridad inspectiva no acreditó adecuadamente el elemento objetivo y subjetivo para la configuración de un acto de hostilidad, y aplicando la Resolución de Sala Plena N° 006-2024 SUNAFIL/TFL, determina que la constatación de una variación remunerativa no puede automáticamente configurar un uso abusivo del poder de dirección del empleador, y por consiguiente, no correspondía la emisión de la medida de requerimiento que ordenaba restituir la remuneración y acreditar el pago de la diferencia remunerativa.



El Tribunal sostuvo que la sola constatación de una variación remunerativa no resulta suficiente para acreditar un acto de hostilidad, toda vez que la autoridad inspectiva tenía la carga de demostrar tanto el elemento objetivo como el elemento subjetivo de la conducta imputada, verificando aspectos como la (i) la estructura remunerativa aplicable al trabajador, (ii) el sistema de rendimiento alegado por la impugnante, (iii) los criterios de productividad invocados como sustento de la medida empresarial, y (iv) finalidad perseguida con el cambio funcional efectuado.

Por tanto, al no haberse efectuado dicho análisis ni haberse acreditado un ejercicio abusivo del poder de dirección del empleador que haya generado una afectación concreta a la dignidad del trabajador, el Tribunal concluyó que no se configuró la infracción prevista en el numeral 25.14. Asimismo, se determinó que la medida inspectiva de requerimiento carecía de legalidad y razonabilidad al haberse sustentado en una infracción no acreditada suficientemente por la autoridad inspectiva, dejando sin efecto también la infracción por labor inspectiva.

Tribunal de Fiscalización Laboral reconoce que la inaplicación del non bis in ídem no exime a la autoridad de considerar la relevancia del pronunciamiento judicial conforme al principio de verdad material

La Resolución No. 0886-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida el 30 de junio de 2026, declaró fundado en parte el recurso de revisión respecto de las infracciones muy graves tipificadas en los numerales 25.6 y 46.7 del RLGIT, vinculadas a incumplimientos del otorgamiento del descanso vacacional, el pago de la indemnización vacacional y el incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento.

De manera preliminar, cabe precisar que, las actuaciones inspectivas devienen de una denuncia de un extrabajador que engloba periodos vacacionales, que también fueron judicializados mediante un proceso laboral en el que se reclamaba, entre otros conceptos, el pago de vacaciones e indemnización vacacional.



Al resolver el caso, el Tribunal precisó que la sola existencia de un proceso judicial no impide el ejercicio de las competencias fiscalizadoras y sancionadoras de SUNAFIL, ni determina automáticamente la aplicación del principio non bis in ídem, debiendo analizarse en cada caso la concurrencia de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos. Sin embargo, también el Tribunal determinó que aun cuando la Autoridad no considera que la existencia de un proceso judicial impida a esta desplegar sus facultades de investigación y sanción, corresponde aun así evaluar si lo discutido en el pronunciamiento judicial tiene relevancia al momento de determinar la imposición de las infracciones.

En observancia de ello, el Tribunal resolvió, en aplicación del principio de verdad material, dejar sin efecto la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, por verificar que el órgano jurisdiccional había determinado que el trabajador sí gozó y percibió el pago correspondiente de los períodos vacacionales controvertidos, así como que no correspondía el pago de indemnización vacacional.

Sobre esa base, el Tribunal concluyó que carecía de razonabilidad mantener una sanción sustentada en un incumplimiento que había sido descartado judicialmente, y, por consiguiente, al encontrarse la medida de requerimiento directamente vinculada al otorgamiento de vacaciones, también se dejó sin efecto la infracción contra la labor inspectiva.

PRONUNCIAMIENTO TRIBUTARIO LABORAL RELEVANTE

La Administración Tributaria aclara el tratamiento tributario de las rentas percibidas por servidores CAS no domiciliados, que realizan teletrabajo desde el extranjero

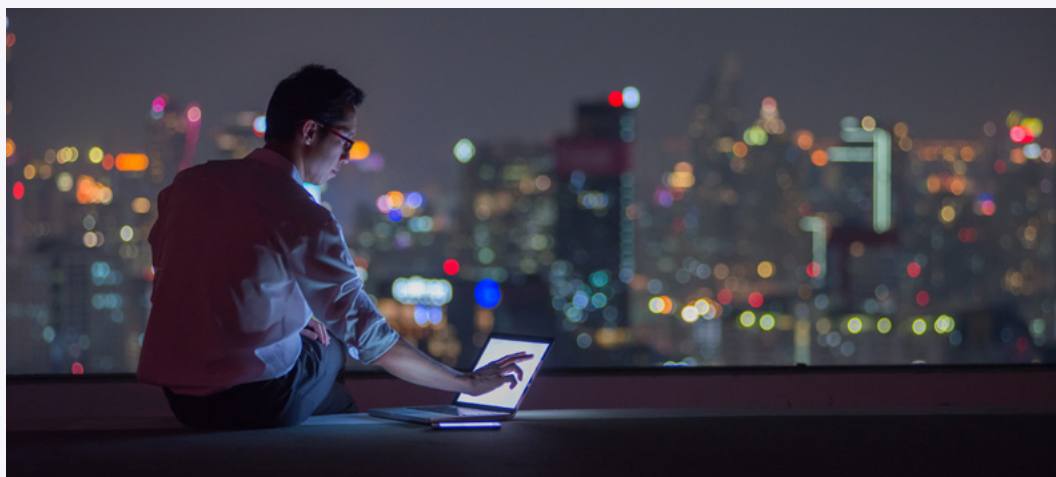
Mediante el Informe No. 000045-2026-SUNAT, la Administración Tributaria (SUNAT) analizó el caso de un servidor contratado bajo el régimen CAS que prestó servicios bajo la modalidad de teletrabajo desde el extranjero, con el objetivo de determinar si mantenía su condición de domiciliado en Perú y el tratamiento tributario aplicable a las remuneraciones percibidas.

Al respecto, la SUNAT precisó que los sujetos no domiciliados únicamente tributan en Perú por sus rentas de fuente peruana, siendo estas las obtenidas por trabajo desarrollado en territorio peruano, con excepción del ejercicio de funciones de representación o cargos oficiales en el exterior, de acuerdo con el inciso f) artículo 9 e inciso c) artículo 10 la Ley del Impuesto a la Renta. En ese sentido, señaló que las remuneraciones u honorarios otorgados por el Sector Público por la realización de labores en el exterior - distintas al desempeño de funciones de representación o cargos oficiales en el extranjero-, constituyen para su perceptor renta de fuente extranjera.

En esta línea, la Administración Tributaria (SUNAT) concluyó que el servidor evaluado perdió su condición de domiciliado al haber permanecido y prestado servicios desde el extranjero por más de 183 días calendario, siendo irrelevante que de acuerdo con el RENIEC su domicilio figure en el Perú.

Consecuentemente, en el marco de la Ley del Teletrabajo, considerando que las labores fueron desarrolladas físicamente fuera del territorio nacional y que no correspondían al ejercicio de funciones de representación o cargos oficiales en el exterior, las remuneraciones percibidas califican como rentas de fuente extranjera y, por tanto, no se encuentran sujetas al impuesto a la renta en Perú.

Más información



EY está construyendo un mejor mundo de negocios al crear nuevo valor para los clientes, las personas, la sociedad y el planeta, mientras genera confianza en los mercados de capitales.

Impulsados por datos, IA y tecnología avanzada, los equipos de EY ayudan a los clientes a dar forma al futuro con confianza y a desarrollar respuestas para los problemas más urgentes de hoy y mañana.

Los equipos de EY trabajan en un espectro completo de servicios en Auditoría, Consultoría, Impuestos y Estrategia & Transacciones. Brindamos soluciones en más de 150 países y territorios, impulsados por conocimientos sectoriales, una red globalmente conectada y multidisciplinaria y socios de ecosistemas diversos.

All in to shape the future with confidence.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas integrantes de Ernst & Young Global Limited, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía del Reino Unido limitada por garantía, no proporciona servicios a clientes. Para conocer la información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos que tienen las personas conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en los casos en que las leyes locales lo prohíban.

Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, ingrese a www.ey.com/es_pe

© 2026 EY.

Miembro de Ernst & Young Global

Derechos Reservados

Nuestro equipo

David de la Torre

Socio Líder de Impuestos

david.de.la.torre@pe.ey.com

José Ignacio Castro

Socio Líder del Área Laboral

jose-ignacio.castro@pe.ey.com

Mauro Ugaz

Socio

mauro.ugaz@pe.ey.com

Valeria Galindo

Socia

valeria.galindo@pe.ey.com

Miguel Rubio

Socio

miguel.rubio@pe.ey.com

Mauricio Matos

Socio

mauricio.matos@pe.ey.com

Adriana Gianotti

Socia

adriana.gianotti@pe.ey.com

Jaime Cuzquén

Associate Partner

jaime.cuzquen@pe.ey.com

Lesli Ruiz

Associate Partner

lesli.ruiz@pe.ey.com

Karen Marquina

Associate Partner

karen.marquina@pe.ey.com

Roberto Llanos

Associate Partner

roberto.llanos@pe.ey.com

José Martín Morales

Associate Partner

jose.martin.morales@pe.ey.com

RECONOCIMIENTOS en Labour & Employment



**Leaders
League**



**Legal
500**



**Chambers &
Partners**

