

Boletín Laboral

Junio

Boletín Laboral
Junio 2026



EY

... Análisis

Luciana Sánchez, Senior del Área Laboral, nos explicó los principales cambios del Decreto Supremo que refuerza la protección laboral de trabajadores con diagnóstico de cáncer y las obligaciones que deben considerar las empresas.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se publica el Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo

El 4 de junio de 2025 se publicó la Resolución Ministerial No. 546-2026/MINSA, a través de la cual se aprobó el Documento Técnico: Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo, el cual establece lineamientos para que las empresas implementen estrategias orientadas a fortalecer el bienestar físico y mental de los trabajadores, en concordancia con la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Entre sus principales alcances, el documento promueve la adopción de medidas vinculadas con la salud mental, el buen trato, la convivencia laboral, el fortalecimiento del clima organizacional, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la prevención del acoso laboral y sexual. Asimismo, desarrolla un esquema para la implementación de programas de promoción de la salud en los centros de trabajo.

Más información

Se emiten disposiciones para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores diagnosticados con cáncer

El 5 de junio de 2025 se publicó el Decreto Supremo No. 008-2026-TR[AB1.1], a través del cual se modificaron diversas disposiciones reglamentarias con la finalidad de fortalecer la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores con diagnóstico de cáncer.

Entre las principales modificaciones, destaca la incorporación del supuesto de despido nulo cuando la extinción del vínculo laboral tenga como motivo el diagnóstico de cáncer, el tratamiento médico o sus efectos derivados. Esta modificación refuerza la protección frente a actos discriminatorios en el ámbito laboral y otorga mayor seguridad jurídica a los trabajadores comprendidos en dicho supuesto.

[Más información](#)

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley que establece medidas de vigilancia y seguimiento de la salud de los trabajadores de la actividad minera expuestos a metales pesados y a otras sustancias químicas

Con fecha 03 de junio de 2026, se presentó el Proyecto de Ley No. 14721/2025-CR, que propone establecer medidas de vigilancia y seguimiento de la salud de los trabajadores de la actividad minera expuestos a metales pesados y otras sustancias químicas, así como garantizar la detección oportuna, el monitoreo periódico y el acceso a los mecanismos de atención previstos

en la Ley No. 31189, Ley para fortalecer la prevención, mitigación y atención de la salud afectada por la contaminación con metales pesados y otras sustancias químicas.

[Más información](#)

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Sunafil envió cartas inductivas a más de 23 mil empleadores sobre el pago de CTS

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) remitió cartas inductivas a 23,971 empleadores a nivel nacional con la finalidad de recabar información sobre el cumplimiento del depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), luego del vencimiento del plazo legal para su pago.

Las comunicaciones señalaron que se requiere que los empleadores completen un formulario con información relacionada al depósito de la CTS, incluyendo la fecha del depósito, el número de trabajadores comprendidos en la planilla, los trabajadores respecto de los cuales se efectuó el depósito y la entrega de la hoja de liquidación, entre otros aspectos. Si bien estas cartas no constituyen una actuación inspectiva ni implican sanciones, la información proporcionada podrá ser considerada como antecedente por SUNAFIL en futuras fiscalizaciones, por lo que se recomienda atender oportunamente dichos requerimientos.

[Más información](#)

Sunafil ya fiscaliza datos digitales: verifique sus registros antes de una inspección

SUNAFIL viene reforzando el uso de herramientas digitales para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, ampliando las fuentes de información que pueden ser utilizadas durante una fiscalización.

En ese contexto, la autoridad inspectiva puede requerir registros provenientes de sistemas informáticos, plataformas digitales, aplicativos empresariales, controles biométricos y otros medios tecnológicos que permitan verificar la prestación efectiva de servicios. Por ello, resulta recomendable que las empresas revisen la consistencia entre la información registrada en dichos sistemas y la documentación laboral formal, a fin de reducir contingencias ante una eventual inspección.

[Más información](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

Corte Suprema establece que la paralización intempestiva no constituye huelga y no se encuentra protegida por el derecho a la libertad sindical

Mediante la Casación Laboral No. 29919-2023-La Libertad, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 21 de enero de 2026, se resolvió que la paralización intempestiva de labores no configura una huelga válida, al no cumplir con los requisitos legales previstos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que no se encuentra protegida por el derecho de huelga.

La Sala Suprema resolvió lo siguiente:

- ▶ La paralización de labores realizada por los trabajadores no constituye huelga cuando no ha sido previamente acordada, comunicada ni

canalizada conforme a los requisitos legales exigidos por los artículos 72 y 73 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- ▶ Las paralizaciones intempestivas constituyen modalidades irregulares de suspensión de labores que no están amparadas por el derecho de huelga, conforme al artículo 81 del referido cuerpo normativo.
- ▶ La inexistencia de una huelga válida determina la inaplicación de las normas que regulan dicho derecho, al no verificarse sus presupuestos formales y sustantivos.

Casación Laboral No. 29919-2023-La Libertad

Corte Suprema establece que las modalidades formativas se desnaturalizan cuando no se acreditan sus requisitos legales, generándose vínculo laboral a plazo indeterminado

Mediante la Casación Laboral No. 16593-2023-Lima, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 19 de marzo de 2026, se resolvió que las modalidades formativas laborales solo son válidas si cumplen estrictamente los requisitos legales vigentes al momento de su celebración; de lo contrario, se desnaturalizan y generan una relación laboral a plazo indeterminado, con derecho a los beneficios laborales correspondientes.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Las modalidades formativas laborales constituyen un régimen excepcional que solo es válido si se cumplen estrictamente los requisitos establecidos por la ley; en caso contrario, se desnaturalizan y generan relación laboral.
- ▶ La falta de acreditación, por parte del empleador, del cumplimiento de obligaciones formativas como la designación de instructores o la capacitación efectiva determina la desnaturalización por fraude a la ley.
- ▶ En los procesos de desnaturalización de modalidades formativas, corresponde al empleador acreditar el cumplimiento de los requisitos legales, asumiendo las consecuencias de su incumplimiento probatorio.

Casación Laboral No. 16593-2023-Lima

Corte Suprema determinó que el lucro cesante no equivale a las remuneraciones dejadas de percibir y debe fijarse mediante criterio equitativo

Mediante la Casación Laboral No. 15030-2024-Ucayali, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 19 de mayo de 2026, se resolvió que el lucro cesante no equivale automáticamente a las remuneraciones y beneficios dejados de percibir, sino que tiene naturaleza indemnizatoria, por lo que su cuantificación debe realizarse mediante una valoración equitativa conforme al artículo 1332 del Código Civil.

La Sala Suprema señaló lo siguiente:

- ▶ El lucro cesante representa aquello que el trabajador dejó de percibir como consecuencia del daño, pero no se identifica directamente con las remuneraciones dejadas de percibir.

- ▶ La indemnización por lucro cesante tiene naturaleza resarcitoria, por lo que las remuneraciones y beneficios sirven únicamente como parámetros referenciales para su cuantificación.
- ▶ Cuando no es posible acreditar con precisión el monto del daño, el juez debe fijarlo mediante una valoración equitativa conforme al artículo 1332 del Código Civil.
- ▶ Para determinar el monto indemnizatorio, el juez debe considerar criterios objetivos del caso concreto, como el período del despido, la remuneración percibida y otras circunstancias relevantes.

Casación Laboral No. 15030-2024-Ucayali



Corte Suprema determinó que no procede la aplicación de presunciones si el trabajador no acredita indicios razonables del hecho alegado

Mediante la Casación Laboral No. 15040-2024-La Libertad, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 19 de mayo de 2026, se resolvió que la aplicación de presunciones en materia laboral requiere que el trabajador aporte indicios razonables del hecho alegado, no siendo suficiente la sola invocación o solicitud de exhibición documental.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ La carga probatoria atribuida al empleador conforme al artículo 23.4 de la Ley N.º 29497 es una excepción a la regla general, por lo que no puede extenderse a supuestos distintos a los expresamente previstos por la norma.
- ▶ El empleador está obligado a probar la causa del despido, pero no la existencia de la misma, la cual debe ser acreditada por quien la alega.
- ▶ En los casos de pago de horas extras, el trabajador debe aportar indicios razonables de haber laborado en sobretiempo; solo a partir de ello corresponde al empleador acreditar su pago.
- ▶ La presunción derivada de la conducta procesal (artículo 29 de la NLPT) no resulta aplicable si no se acredita una conducta obstruccionista por parte del empleador ni la existencia previa de indicios del hecho alegado.

Casación Laboral No. 15040-2024-La Libertad

Corte Suprema establece que la nulidad de una sanción disciplinaria implica la restitución de las remuneraciones y beneficios dejados de percibir

Mediante la Casación Laboral No. 8912-2024-LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 29 de abril de 2026, se resolvió que la declaración de nulidad de una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber implica la restitución de los derechos laborales afectados, incluyendo el pago de remuneraciones y su incidencia en beneficios sociales.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ La declaración de nulidad de una sanción disciplinaria conlleva la restitución de los derechos laborales afectados por dicha medida.
- ▶ La nulidad de la suspensión sin goce de haber obliga al empleador a pagar las remuneraciones correspondientes al período en que el trabajador estuvo impedido de laborar por dicha sanción.
- ▶ Corresponde incluir dichas remuneraciones en el cálculo de los beneficios sociales, al tratarse de un período en el que el trabajador no prestó servicios por una medida posteriormente declarada nula.

Casación Laboral No. 8912-2024-Lima

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTE**Tribunal de Fiscalización Laboral descarta la imposición de multas por incumplimiento de medidas de requerimiento respecto a conductas insubsanables**

La Resolución No. 0816-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala emitida el 9 de junio de 2026 declaró fundado en parte el recurso de revisión respecto de las infracciones muy graves previstas en los numerales 25.19 y 46.7. de los artículos 25 y 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), vinculada a la ausencia del registro de control de asistencia conforme a Ley, así como a no haber acreditado el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de diciembre de 2020.

De manera preliminar, la identificación de las infracciones se sustentó en el presunto incumplimiento de contar con un registro de control de asistencia en perjuicio de un supuesto trabajador, con quien la Compañía tenía un contrato de locación de servicios.

Ante ello, el Tribunal realizó un análisis de los elementos de la relación contractual entre la Compañía y el trabajador, determinando que se trata de un vínculo laboral, sustentado en: (i) que, el trabajador fue contratado para realizar labores de forma directa y personal como “administrativo” para el desarrollo de una obra, evidenciando la existencia de una prestación personal de servicios; (ii) que, existe una subordinación en la prestación de los servicios, en tanto se determinó que el trabajador tenía un lugar de trabajo fijado por la Compañía; y, (iii) que, el trabajador recibió contraprestaciones mensuales bajo la modalidad de recibos por honorarios.



El Tribunal señaló que la obligación de contar con un registro de control de asistencia no se limita a su implementación formal, sino que exige que el empleador garantice su adecuado funcionamiento y disponibilidad respecto de cada trabajador. Asimismo, precisó que la medida inspectiva de requerimiento tiene una finalidad correctiva, por lo que únicamente puede exigirse respecto de incumplimientos susceptibles de ser subsanados, en observancia de los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad que rigen la actuación inspectiva.

Con base en ello, el Tribunal concluyó que no resultaba razonable exigir al empleador acreditar, mediante una medida inspectiva de requerimiento, el cumplimiento de una obligación correspondiente a un período ya concluido, por tratarse de una conducta imposible de revertir en el tiempo, dejando sin efecto dicho extremo del requerimiento. No obstante, confirmó la infracción por no contar con el registro de control de asistencia durante todo el período laborado, mantuvo la sanción por incumplir el requerimiento relativo al pago de intereses legales y descartó la prescripción de la potestad sancionadora al verificar que el procedimiento fue iniciado dentro del plazo legal aplicable.

Tribunal de Fiscalización Laboral deja sin efecto sanción por subsanación voluntaria de medida inspectiva previo al inicio de PAS

Mediante Resolución No. 0812-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 9 de junio de 2026, se declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto respecto de las infracciones muy graves previstas en los numerales 24.4 y 46.7. de los artículos 25 y 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), vinculadas al incumplimiento de una medida de requerimiento vinculada a la falta de pago del descanso vacacional trunco correspondiente al periodo laborado.

A partir de lo señalado, el Tribunal advirtió que, durante el procedimiento administrativo sancionador, no se ha considerado que el administrado, por medio de su escrito de descargo de fecha 13 de diciembre de 2022, adjuntó la constancia de transferencia a favor de la extrabajadora con fecha anterior a la notificación de la Imputación de Cargos.

En línea con ello, y en aplicación del principio de razonabilidad, se determinó dejar sin efecto la sanción impuesta por el supuesto incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto se comprobó que la Compañía cumplió con subsanar voluntariamente la conducta previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador.



PRONUNCIAMIENTO TRIBUTARIO LABORAL RELEVANTE

SUNAT precisa el tratamiento tributario de las remuneraciones de gerentes generales no domiciliados

El 9 de junio del 2026, mediante el Informe N.º 000040-2026-SUNAT/7T0000, SUNAT analiza el tratamiento tributario aplicable a las remuneraciones percibidas por un gerente general que presta servicios para una sociedad anónima domiciliada en el Perú desde el extranjero, luego de haber perdido su condición de domiciliado.

Las principales conclusiones e implicancias del informe son las siguientes:

- ▶ Se precisa que, como regla general, el artículo 9 inciso f) de la Ley del Impuesto a la Renta (LIR) considera rentas de fuente peruana aquellas originadas por trabajo personal realizado en territorio nacional.
- ▶ No obstante, el artículo 10 inciso b) de la LIR establece una excepción, según la cual también califican como rentas de fuente peruana las remuneraciones que empresas domiciliadas en el país paguen a sus directores o miembros de órganos administrativos que actúen en el exterior.
- ▶ SUNAT analiza el artículo 152 de la Ley General de Sociedades, el cual dispone que la administración de la sociedad está a cargo del directorio y de uno o más gerentes.

Sobre esta base, concluye que los gerentes generales forman parte de los órganos administrativos de la sociedad.

- ▶ Asimismo, se toma en consideración la Resolución del Tribunal Fiscal N.º 602-8-2022, la cual señala que para la aplicación del artículo 10 inciso b) de la LIR es necesario que la persona integre formalmente un órgano de administración reconocido por la normativa societaria.
- ▶ En consecuencia, las remuneraciones percibidas por un gerente general no domiciliado que ejerce sus funciones desde el extranjero se encuentran comprendidas dentro del alcance del artículo 10 inciso b) de la LIR y califican como rentas de fuente peruana.
- ▶ SUNAT precisa que dicha conclusión no se ve modificada por el hecho de que las labores sean desarrolladas de manera remota, ya que prevalece la condición del gerente como integrante de un órgano administrativo de una empresa domiciliada en el país.

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**

