

Boletín Laboral

Mayo

Boletín Laboral
Mayo 2026



EY



Análisis

Lo que para tu empresa es un beneficio legítimo, para SUNAT puede no serlo. Mauro Ugaz, Socio del Área Laboral, explica por qué esta diferencia importa más de lo que crees.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se publica el Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General

El 30 de abril de 2026 se publicó el Decreto Supremo No. 006-2026-JUS, mediante el cual se aprobó el nuevo Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley No. 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), derogándose aquel aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS. De esta forma, se dispone a integrar las modificaciones incorporadas a la norma anterior, facilitando su aplicación práctica para las entidades y los administrados.

Dentro de las principales incorporaciones, destacan las modificaciones respecto a los cambios en el régimen de notificaciones administrativas, incorporación de disposiciones para facilitar la recepción documental digital, cambios vinculados a los pagos diferenciados por derechos de tramitación y modificación del plazo para resolver el recurso de reconsideración.

El Decreto Supremo No. 006-2026-JUS entró en vigencia al día siguiente de su publicación.

Más información

MTPE fija equivalencias de cargos y remuneraciones para jubilación adelantada de ex trabajadores inscritos en el RNTCI

Mediante la Resolución Ministerial No. 099-2026-TR, publicada el 7 de mayo de 2026, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo estableció las equivalencias de cargos y remuneraciones de referencia que servirán de base para determinar el monto de la pensión inicial de ex trabajadores beneficiarios de la Ley No. 27803 que optaron por el beneficio de jubilación adelantada.

La medida alcanza a 302 ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI), respecto de quienes actualmente no existe la entidad empleadora original, la plaza equivalente o información suficiente para determinar el nivel, categoría o régimen laboral correspondiente.

La resolución se emite en el marco de lo dispuesto por el Decreto Supremo No. 013-2007-TR, norma que regula la determinación de pensiones de jubilación adelantada a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), considerando remuneraciones equivalentes a las de trabajadores en actividad de similar nivel y categoría.

Finalmente, la resolución dispone la notificación a la ONP para el cálculo de las pensiones de jubilación adelantada y ordena la publicación del listado de beneficiarios y equivalencias en la sede digital del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Más información



PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley propone reforma alcance de Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Con fecha 13 de mayo de 2026, se presentó el Proyecto de Ley No. 14589/2025-CR, que propone la modificación de la Ley No. 28051 - Ley de Prestaciones Alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, permitiendo que dicho beneficio pueda ser otorgado a los trabajadores de la actividad privada, incluyendo a aquellos comprendidos en los regímenes especiales de la micro y pequeña empresa.

[Más información](#)

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

No pagar la CTS o entregar tarde la hoja de liquidación puede generar la imposición de una multa de hasta de S/ 143 mil soles

Las empresas que incumplan con el depósito total o parcial de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) dentro del plazo legal podrían ser sancionadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo por la comisión de una infracción grave en materia de relaciones laborales, cuya multa puede ascender hasta S/ 143,660, dependiendo del número de trabajadores afectados y del tamaño de la empresa.

Asimismo, la omisión en la entrega de la hoja de liquidación de CTS dentro de los cinco (5) días posteriores al depósito podría configurar una infracción leve, susceptible de sanción con multas de hasta S/ 84,460 si no se subsana el incumplimiento. En ese contexto, resulta recomendable que las empresas verifiquen oportunamente tanto el cumplimiento del depósito como la entrega de la documentación de sustento, a fin de mitigar contingencias inspectivas.

[Más información](#)

Sunafil impuso multas por más de S/ 2 millones ante incumplimientos en materia de la contratación del Seguro Vida Ley[

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) informó la imposición de multas por más de S/ 2 millones a empleadores que incumplieron con la contratación del Seguro Vida Ley, obligación exigible desde el inicio de la relación laboral, independientemente de la modalidad contractual del trabajador. La actuación inspectiva incluyó denuncias de parte y operativos de fiscalización programados.

En ese contexto, resulta recomendable que las empresas verifiquen oportunamente la contratación y vigencia del Seguro Vida Ley respecto de la totalidad de sus trabajadores, a fin de mitigar contingencias inspectivas y eventuales sanciones administrativas.

[Más información](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

Corte Suprema establece que el contrato por inicio de actividad es válido si se celebra dentro del plazo de tres años desde el inicio de actividades empresariales

Mediante la Casación Laboral No. 33293-2023-LIMA ESTE, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 15 de abril de 2026, se resolvió que el contrato de trabajo por inicio de actividad es válido siempre que se celebre dentro del plazo máximo de tres años desde el inicio de actividades de la empresa.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ El contrato por inicio de actividad tiene como único requisito esencial que la contratación se realice dentro de los tres (3) años siguientes al inicio de actividades de la empresa.
- ▶ Si la contratación del trabajador se produce dentro de dicho plazo, se presume la existencia de una causa objetiva válida, siempre que esta haya sido consignada en el contrato.
- ▶ No se configura desnaturalización del contrato cuando se acredita que la empresa efectivamente se encontraba en etapa inicial y la contratación responde a dicha necesidad empresarial.
- ▶ La extinción del vínculo laboral por vencimiento del plazo del contrato, en estos supuestos, no constituye despido arbitrario, sino el término válido de una relación contractual sujeta a modalidad.

Casación Laboral No. 33293-2023-LIMA ESTE

Corte Internacional de Justicia establece que el derecho de huelga está protegido por el Convenio No. 87 de la OIT

Mediante la Opinión Consultiva emitida el 21 de mayo de 2026, la Corte Internacional de Justicia resolvió que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones se encuentra protegido bajo el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87).

La Corte determinó lo siguiente:

- ▶ Aunque el Convenio No. 87 no menciona expresamente el derecho de huelga, los artículos 2, 3 y 10 garantizan a las organizaciones de trabajadores el derecho a organizar sus actividades y formular sus programas para la defensa de sus intereses.
- ▶ El término “actividades”, interpretado en su sentido ordinario y en el contexto del Convenio, es suficientemente amplio para comprender la huelga como una forma de acción colectiva de las organizaciones sindicales.
- ▶ No existen disposiciones en el Convenio que excluyan el derecho de huelga, y su reconocimiento resulta coherente con el objeto y propósito del instrumento, consistente en garantizar la libertad sindical y la defensa de los intereses laborales.
- ▶ Se concluye que, de conformidad con las normas consuetudinarias de interpretación establecida en los artículos 31 y 32 de la Convención de Viena de 1969 sobre el derecho aplicable a tratados antiguos, el derecho de huelga está protegido en virtud del Convenio No. 97.

Opinión Consultiva CIJ - Derecho de huelga (2026)

Corte Suprema establece que el límite de conservación de documentos por 5 años no exime al empleador de su deber probatorio en el proceso laboral

Mediante la Casación Laboral No. 36773-2023-LA LIBERTAD, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 23 de marzo de 2026, se estableció como doctrina jurisprudencial que el plazo legal de conservación de registros laborales por cinco años no constituye una caducidad probatoria en sede judicial ni exonera al empleador de su deber de colaboración en el proceso.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Las disposiciones legales que establecen la conservación de documentos laborales por cinco (5) años constituyen normas de estricta racionalización y simplificación administrativa. Su propósito es reducir los costos empresariales de almacenamiento de acervos documentarios físicos frente a eventuales inspecciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pero no constituyen una regla de caducidad probatoria en el proceso laboral.
- ▶ El empleador no puede ampararse en la eliminación de registros por el transcurso del tiempo para sustraerse de su deber de colaboración probatoria ni de la carga procesal que le impone el artículo 23.4 de la Ley 29497 ni de los deberes de colaboración establecidos en los artículos 11 y 29 del mismo cuerpo normativo.
- ▶ Si el trabajador acredita indicios razonables de la realización de horas extras, la negativa del empleador a exhibir los registros de asistencia configura una conducta procesal que activa la presunción judicial a favor del trabajador establecida en el artículo 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En tales casos, el juez debe determinar el monto de horas extras adeudadas aplicando el Principio de Razonabilidad. Para ello, deberá fijar promedios prudenciales, lógicos y equitativos, ponderando integralmente, entre otros: a) La naturaleza del cargo desempeñado y las particularidades del servicio prestado; b) Las limitaciones físicas inherentes a la jornada y la imposibilidad biológica humana de prestar jornadas extremas ininterrumpidas durante años o décadas sin descanso; c) Las paralizaciones, fluctuaciones y variaciones propias de toda relación laboral prolongada; d) las horas extras que puedan determinarse de la prueba aportada; o, e) Los indicios probatorios que obren en el expediente, evitando que la presunción tuitiva derive en un enriquecimiento indebido.

Casación Laboral No. 36773-2023-LA LIBERTAD



Corte Suprema precisa alcances del principio de igualdad en la aplicación de la Ley

Mediante la Casación Laboral No. 32609-2023-LIMA, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 16 de enero de 2026, se resolvió que no existe vulneración del derecho a la igualdad en la aplicación de la ley cuando la resolución judicial desarrolla un razonamiento propio, motivado y coherente, sin acreditarse identidad sustancial con precedentes invocados.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ No se infringe el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales cuando la sentencia expone de manera suficiente las razones fácticas, jurídicas y valorativas que sustentan su decisión, permitiendo conocer el fundamento de lo resuelto.
- ▶ La igualdad en la aplicación de la ley exige que exista identidad sustancial entre los

supuestos analizados, así como una respuesta jurídica diferente sin justificación para que se configure una vulneración.

- ▶ Se configura la vulneración en la igualdad en la aplicación de la ley cuando concurren las condiciones: a) identidad del órgano emisor, b) composición semejante, c) identidad sustancial de los supuestos de hecho, d) disparidad en la respuesta jurídica y e) ausencia de motivación en el cambio de criterio.
- ▶ No se configura vulneración del principio de igualdad cuando el órgano jurisdiccional desarrolla un razonamiento jurídico propio que explica la solución adoptada en el caso concreto, aun cuando existan decisiones previas invocadas por las partes.

Casación Laboral No. 32609-2023-LIMA

Corte Suprema establece que el principio de persecutoriedad puede invocarse desde la demanda cuando existe conocimiento previo de fraude societario

Mediante la Casación Laboral No. 3081-2023-LA LIBERTAD, emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 4 de julio de 2025, se resolvió que el principio de persecutoriedad de los créditos laborales puede invocarse cuando el trabajador cuenta con conocimiento cierto de una conducta societaria fraudulenta orientada a eludir obligaciones laborales.

La Sala Suprema señaló lo siguiente:

- ▶ El principio de persecutoriedad tiene como finalidad impedir que el empleador transfiera sus bienes para evitar el pago de créditos laborales, permitiendo al trabajador perseguir los bienes trasladados a terceros. Si bien la persecutoriedad se aplica, como regla general, en la etapa de ejecución de sentencia, puede invocarse en la demanda cuando existen elementos que evidencien fraude societario previo.
- ▶ Resulta válida la inclusión del tercero adquirente en el proceso desde la interposición de la demanda, cuando el trabajador tiene conocimiento previo de la transferencia fraudulenta del patrimonio del empleador.
- ▶ La responsabilidad solidaria en materia laboral no se limita a los supuestos del artículo 1183 del Código Civil, sino que también se configura cuando se acredita fraude a la ley laboral.
- ▶ La transferencia de la mayor parte del patrimonio del empleador a otra empresa, junto con la identidad de accionistas, apoderados y domicilio, constituye un indicio suficiente de fraude societario orientado a eludir obligaciones laborales.

Casación Laboral No. 3081-2023-LA LIBERTAD

Corte Suprema establece que no constituye acto de hostilidad la variación de condiciones laborales motivada por la protección de la salud del trabajador vulnerable

Mediante la Casación Laboral No. 29672-2023-LIMA ESTE, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 26 de marzo de 2026, se resolvió que no se configuran actos de hostilidad cuando el empleador adopta medidas justificadas y razonables, orientadas a proteger la salud del trabajador, aun cuando impliquen la modificación de sus condiciones laborales.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Los actos de hostilidad son aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento del contrato de trabajo, la ley o el convenio colectivo y que causan perjuicio al trabajador, siendo equiparables al despido.
- ▶ La decisión de otorgar licencia con goce de haber compensable no constituye un acto hostil cuando está debidamente motivada en causas objetivas, como la imposibilidad de realizar labores habituales y la condición de trabajador vulnerable.
- ▶ La discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida.
- ▶ El empleador puede ejercer su poder de dirección y reorganización empresarial dentro de límites de razonabilidad y justificación objetiva, sin que ello implique, por sí mismo, una conducta hostil.

Casación Laboral No. 29672-2023-LIMA ESTE



PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTES

Tribunal de Fiscalización Laboral exige la acreditación del nexo causal en infracciones por falta de supervisión en seguridad y salud en el trabajo

La Resolución No. 0692-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala emitida el 8 de mayo de 2026 declaró fundado en parte el recurso de revisión respecto de la infracción muy grave prevista en el numeral 28.11 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), vinculada a la falta de supervisión de la empresa principal sobre su contratista en materia de condiciones seguras de trabajo, lo cual habría desencadenado en un accidente laboral.

De manera preliminar, la identificación de las infracciones se sustentó en la presunta falta de entrega de equipos de protección personal (EPP), deficiencias en la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), y en la ausencia de capacitación y de supervisión efectiva, factores que habrían contribuido a la ocurrencia del accidente.

Ante ello, el Tribunal dejó sin efecto la infracción muy grave referida a la falta de supervisión efectiva en seguridad y salud en el trabajo, al considerar que no se acreditó adecuadamente el nexo causal entre el incumplimiento de supervisión de condiciones seguras de trabajo y el accidente sufrido por el trabajador. De esta forma, se precisó que, si bien la supervisión efectiva no se limita a la presencia de un supervisor, sino que implica un esquema integral de control y prevención, el Acta de Infracción, únicamente, se limitó en afirmar de manera genérica la deficiente coordinación con la empresa usuaria, sin explicar, de forma concreta y detallada, cómo ello ocasionó el accidente; resaltando la omisión de un análisis técnico y motivado sobre la ausencia de supervisión y la mera reproducción de hechos sin describir el nexo causal.

Tribunal de Fiscalización Laboral establece criterios de motivación en casos de actos de hostilidad por reducción de carga laboral

Mediante Resolución No. 0700-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 8 de mayo de 2026, se declaró fundado en parte el recurso de revisión interpuesto respecto de la infracción muy grave prevista en el numeral 25.14 del RLGIT, vinculado a la comisión de actos hostilidad que afectaron la dignidad del trabajador, específicamente, la reducción de su carga lectiva y, en consecuencia, su remuneración.

Sobre ello, el Tribunal cuestionó que se haya considerado de manera automática que la reducción y reasignación de la carga lectiva constituya una afectación a la dignidad del exdocente. En esa línea, destacó que no se desarrolló adecuadamente cuáles habrían sido los actos arbitrarios o vejatorios imputados a la universidad, ni de qué manera estos excedían el ámbito legítimo de las facultades del empleador en ejercicio de su poder de dirección o ius variandi.

A partir de lo señalado, el Tribunal concluyó que se vulneró el principio de debida motivación en el Acta de Infracción, en la medida en que no se acreditó una correcta subsunción de los hechos en el tipo infractor de hostilidad laboral, y enfatizó que, en los procedimientos sancionadores, debe existir una motivación suficiente que explique de qué manera la conducta imputada afecta la dignidad del trabajador y cómo los hechos se adecúan al tipo infractor aplicado; en base a ello, declaró nula la resolución de Sub-Intendencia y ordenó retrotraer el procedimiento administrativo sancionador a la emisión de una nueva resolución de Sub-Intendencia.

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**

