

BOLETÍN MENSUAL · EDICIÓN N° 69 · 30 DE JULIO 2026

2026

REPORTE LABORAL

Información legal para la gestión de recursos humanos

• Nuestros expertos responden

• Jurisprudencia laboral

• Informativos

• Artículos y videos



NAVARRETE MALDONADO
ABOGADOS LABORALISTAS

EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Nuestros expertos responden

- En un contrato de locación de servicios, ¿la exclusividad es un indicio de relación laboral?..... 3
- ¿La exclusividad es un indicio de laboralidad?..... 3

Jurisprudencia laboral

- El trabajador de confianza también tiene derecho a indemnización por despido arbitrario..... 4
- El empleador responde por accidentes de trabajo incluso si interviene un tercero..... 4

Informativo

- Nuevas obligaciones para las empresas sobre el descanso sentado y la alternancia de postura..... 5
- MINSA aprueba nueva norma técnica para la evaluación, calificación y certificación de la incapacidad laboral..... 7
- MINTRA aprueba guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado..... 8
- MTPE modifica el reglamento de la ley de teletrabajo..... 9

Artículos y video

- La primacía de la realidad en la era digital: nuevos criterios del TFL sobre el personal no sujeto a fiscalización inmediata..... 10
- ¿Qué ocurre cuando el denunciado por hostigamiento sexual es el propio jefe de Recursos Humanos?..... 10
- ¿Puede una empresa despedir a un trabajador diagnosticado con cáncer?..... 10

En un contrato de locación de servicios, ¿la exclusividad es un indicio de relación laboral?



Alejandro Navarrete
Socio principal

Sí. Una de las principales características de la locación de servicios es que el locador organiza libremente su actividad y puede prestar servicios a distintos clientes. Por ello, una cláusula que le impida desarrollar una actividad para terceros, resulta difícil de conciliar con la naturaleza de este tipo de contratación.

En la Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral precisó que pactar una exclusividad cuyo incumplimiento constituye causal de resolución del contrato es un claro rasgo de laboralidad. En el mismo sentido, la Casación Laboral N° 8222-2016 Áncash reconoce que la exclusividad constituye un indicio de la existencia de una relación laboral.

En conclusión, si el servicio es verdaderamente autónomo, la inclusión de una cláusula de exclusividad debe analizarse con especial cuidado, pues podría ser utilizada como un elemento para sustentar la existencia de un vínculo laboral.

¿La exclusividad es un indicio de laboralidad?



Ingrid Alvino
Abogada asociada

Una empresa tiene la facultad de contratar a personas naturales a fin de que le brinden un servicio independiente, suscribiendo entre las partes un contrato de locación de servicios (contrato de naturaleza civil) donde el prestador tiene autonomía para ejecutar la prestación, careciendo así de subordinación; por tanto, no existe una vinculación laboral entre las partes.

Sin embargo, a través de la Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha determinado que, si un contrato de locación de servicio cuenta con una cláusula de exclusividad que impida que los locadores realicen actividades similares en paralelo y cuyo incumplimiento califica como causal de término de la relación contractual, se presenta un indicio de laboralidad que, visto en contexto junto con otros elementos, desnaturaliza la relación civil entre las partes. Por tanto, acorde a la realidad, el locador debería ser considerado como trabajador.

El trabajador de confianza también tiene derecho a indemnización por despido arbitrario

Casación Laboral N° 29553-2024 Loreto

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha establecido que el trabajador de confianza no se encuentra excluido de la protección contra el despido arbitrario.

Al respecto,

precisó que el retiro de confianza no constituye una causa válida de extinción del vínculo laboral, al no encontrarse prevista como causa justa de extinción del contrato de trabajo en la legislación laboral. Por tanto, el cese sin expresión ni acreditación de causa configura un despido arbitrario.

Asimismo,

concluyó que el trabajador de confianza tiene derecho a la tutela frente al despido arbitrario, conforme a los artículos 22° y 27° de la Constitución, apartándose del criterio establecido en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional y pronunciamientos anteriores.

[Leer aquí](#)

El empleador responde por accidentes de trabajo incluso si interviene un tercero

Casación Laboral N° 26791-2023 La Libertad

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha establecido que, en los casos de accidentes de trabajo, acreditado el daño sufrido por el trabajador, este se atribuye al incumplimiento del deber de prevención del empleador, generando la obligación de indemnizar.

En el caso analizado, el trabajador falleció al ser atropellado por un tercero mientras se desplazaba durante su jornada para continuar con sus

labores. La Corte calificó el evento como accidente de trabajo, al haberse producido con ocasión del servicio y bajo ejecución de órdenes del empleador.

Asimismo, precisó que, en estos supuestos, la carga de la prueba recae en el empleador, quien debe acreditar que cumplió con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este caso, la empresa no logró demostrar la adopción de medidas de prevención adecuadas.

En ese contexto, la intervención de un tercero no excluye la responsabilidad del empleador, sino que constituye una concausa. Esta puede incidir en la cuantificación del daño, pero no elimina la obligación de indemnizar, dado que el empleador mantiene su rol de garante de la seguridad y salud del trabajador.


[Leer aquí](#)

Nuevas obligaciones para las empresas sobre el descanso sentado y la alternancia de postura

El 8 de julio de 2026 se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley N.º 32721, que garantiza el derecho al descanso sentado y la alternancia de la postura de los trabajadores que realizan labores de pie de manera prolongada.

¿A quiénes aplica?

La Ley es aplicable a los centros de trabajo públicos y privados cuyos trabajadores permanezcan de pie durante tres horas continuas o más en la jornada laboral.

Se prioriza su aplicación en los siguientes sectores:

- a) Comercio minorista y retail
- b) Hostelería, gastronomía y turismo
- c) Centros de salud de todo nivel
- d) Servicios financieros y administrativos presenciales
- e) Transporte y aeropuertos
- f) Centros o instituciones de educación básica regular, alternativa y especial
- g) Personal de vigilancia privada en puestos fijos.

Principales obligaciones del empleador

1. Proveer sillas o asientos ergonómicos

El empleador debe proporcionar sillas o asientos con respaldo y condiciones ergonómicas que permitan alternar la postura de pie y sentado.

La Ley no dispone que cada trabajador deba contar con una silla. Se permite implementar un sistema proporcional y rotativo de sillas, siempre que:

- exista una cantidad suficiente para garantizar la alternancia efectiva;
- la rotación sea razonable y documentada;
- el sistema esté previsto en el RISST o en un anexo aprobado por el Comité de SST; y
- no se afecte la salud ni la dignidad de los trabajadores.

2. Garantizar la alternancia de postura

El empleador deberá permitir la alternancia entre la postura de pie y sentado, o establecer

periodos de descanso sentado, según la naturaleza de las funciones y el diagnóstico de riesgos ergonómicos.

Estos descansos forman parte de la jornada de trabajo.

3. Adecuar el RISST

Será necesario incorporar en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) las disposiciones sobre:

- Descanso sentado;
- Ubicación de las sillas o asientos; y
- Cuando corresponda, el sistema de rotación para su utilización.

Las empresas adecúan sus reglamentos internos de seguridad y salud en el trabajo dentro de un plazo máximo de 360 días calendario, contados desde la vigencia de la ley.

4. Supervisar el cumplimiento

El empleador deberá verificar el cumplimiento de estas medidas con participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de SST, con el apoyo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Excepciones

Las obligaciones no resultan exigibles cuando:

- la permanencia de pie sea inherente a la actividad (por ejemplo, determinadas labores industriales o de campo); o
- sentarse genere un riesgo objetivo para la seguridad de trabajadores, usuarios o clientes.

En estos casos, el empleador deberá implementar medidas equivalentes, como pausas activas, rotación de tareas o descansos.

Fiscalización y sanciones

El incumplimiento constituye infracción grave conforme a la Ley General de Inspección del Trabajo y podrá ser fiscalizado por SUNAFIL y las autoridades competentes, según el régimen laboral aplicable.

Reglamentación

Aunque la norma entra en vigencia desde el día siguiente de su publicación, el Poder Ejecutivo cuenta con 180 días calendario para aprobar el reglamento respectivo.

MINSA aprueba nueva norma técnica para la evaluación, calificación y certificación de la incapacidad laboral

El 14 de julio de 2026, el Ministerio de Salud aprobó la Norma Técnica de Salud N° 248-MINSA/DGIESP-2026, que establece los criterios para la evaluación, calificación y certificación de la incapacidad laboral por enfermedades o accidentes comunes, requerida para el otorgamiento de la pensión de invalidez y otros fines.

¿Cuáles son los principales cambios?



- La Norma Técnica es de cumplimiento obligatorio para los establecimientos de salud del MINSA, Gobiernos Regionales, EsSalud, las Sanidades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, así como para las EPS mixtas autorizadas, pensionistas y pesqueros.



- Se uniformiza la evaluación y calificación de la incapacidad laboral, estableciendo tres etapas: triaje médico de incapacidad, evaluación médica de las deficiencias y evaluación de la restricción de la participación y del rol laboral.



- Se establecen las reglas para la conformación y funcionamiento de la Comisión Médica Calificadora de Incapacidad Laboral por Enfermedades o Accidentes Comunes.



- Se regulan las reglas para la emisión y entrega del Certificado Médico de Incapacidad.



- Se implementa el uso obligatorio del Sistema de Registro de Información para gestionar las solicitudes, informes, fichas de evaluación y certificados emitidos.



- Se incorpora diez (10) anexos que estandarizan el procedimiento:

- Anexo N° 1: Lista de verificación.
- Anexo N° 2: Requisitos para la solicitud de evaluación, calificación y certificación médica de la incapacidad por enfermedad o accidente común.
- Anexo N° 3: Formato Único de Trámite (FUT) para obtener el Certificado Médico de Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes.
- Anexo N° 4: Evaluación inicial: Triage Médico de Incapacidad.
- Anexo N° 5: Formato de Informe de Evaluación Médica de Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes.
- Anexo N° 6: Instructivo de valoración del componente Actividad y Participación del CIF.
- Anexo N° 7: Formato de Informe de Evaluación Médica de la Restricción en la Participación de Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes.
- Anexo N° 8: Formato de Informe de Evaluación de Rol Laboral de Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes.
- Anexo N° 9: Formato de Certificado Médico de Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes.
- Anexo N° 10: Listado de códigos CIE-10 restringidos para Incapacidad por Enfermedades o Accidentes Comunes.



- Se deroga la Resolución Ministerial N° 478-2006/MINSA, que aprobó la Directiva Sanitaria N° 003-MINSA-DGSP-V.01 sobre la aplicación técnica del certificado médico requerido para el otorgamiento de pensión de invalidez.

La nueva Norma Técnica y fortalece el proceso de evaluación de la incapacidad laboral mediante criterios técnicos uniformes, formatos estandarizados y un sistema de registro único, lo cual permitirá una mayor uniformidad en las evaluaciones y una mejor trazabilidad en la emisión de los certificados de incapacidad.

MINTRA aprueba guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado

El 16 de julio de 2026, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la Resolución Ministerial N° 183-2026-TR, mediante la cual aprobó la "Guía para promover la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer en el sector privado", documento que desarrolla las disposiciones del artículo 48-A del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, incorporado por el Decreto Supremo N° 008-2026-TR, y brinda orientaciones para la implementación de las medidas de protección laboral aplicables a estos trabajadores.



- Adaptación del puesto de trabajo: Cuando la evaluación lo justifique, deberán implementarse medidas razonables de adaptación, tales como ajustes en las funciones, herramientas, condiciones del ambiente de trabajo, horarios, turnos o incluso teletrabajo, siempre que ello resulte compatible con la naturaleza de las labores. La Guía precisa que estas medidas no pueden implicar reducción remunerativa ni generar actos de discriminación.



- Comunicación del diagnóstico: La persona trabajadora decide si comunica su diagnóstico de cáncer al empleador, sustentándolo con una certificación médica emitida por un profesional habilitado. Desde que el empleador toma conocimiento del diagnóstico, ya sea por dicha comunicación o por otro medio fehaciente, debe activar las medidas de protección previstas por la normativa.



- Revisión periódica de las medidas adoptadas: El empleador debe revisar periódicamente las medidas implementadas y modificarlas, mantenerlas o dejarlas sin efecto, según la evolución del estado de salud de la persona trabajadora y las condiciones del puesto.



- Evaluación de riesgos del puesto de trabajo: El empleador debe actualizar la evaluación de riesgos mediante el procedimiento IPERC, considerando el estado de salud de la persona trabajadora, las características del puesto y las recomendaciones médicas, a fin de determinar las medidas necesarias para proteger su seguridad y salud.



- Protección frente al despido: Es nulo el despido cuyo motivo sea el diagnóstico de cáncer, su tratamiento o sus efectos derivados. Asimismo, se presume la nulidad cuando el empleador no acredita la existencia de una causa justa, objetiva y debidamente comprobada, ajena al estado de salud de la persona trabajadora.



- Buenas prácticas para los empleadores: La Guía recomienda implementar procedimientos internos para la recepción de estas comunicaciones, garantizar la confidencialidad de la información médica, promover la participación de la persona trabajadora durante todo el proceso de evaluación y adaptación, y fomentar ambientes laborales libres de discriminación.

Es importante precisar que, la Guía constituye un instrumento orientador para facilitar la aplicación de las recientes disposiciones sobre la protección laboral de personas diagnosticadas con cáncer mediante la implementación de medidas de prevención, adaptación del puesto de trabajo y protección frente al despido discriminatorio.

MTPE modifica el reglamento de la ley de teletrabajo

El 22 de julio de 2026 se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N° 009-2026-TR, que adecúa el Reglamento de la Ley N° 31572 – Ley de Teletrabajo a los cambios de la Ley N° 32102, precisando diversos aspectos relacionados con los derechos y obligaciones de empleadores y teletrabajadores.

¿Cuáles son los principales cambios?

- Se modificó la obligación del empleador de regular las medidas de seguridad para el retiro o acceso a documentación confidencial (física o digital) y la responsabilidad de su custodia por parte del teletrabajador (Art. 7°).
- Se modificó el tratamiento de las fallas técnicas o de conectividad por fuerza mayor, las cuales no generan sanción ni afectan la remuneración o productividad, siempre que el trabajador las acredite oportunamente por los canales correspondientes (Art. 12°).
- Se modificó el aviso previo para cambiar de lugar habitual de teletrabajo a 5 días hábiles (o menos si hay causa justificada) con declaración de condiciones informáticas aptas (Art. 21°).

- Se modificó el esquema de gestión de riesgos en el lugar de teletrabajo, ahora será responsabilidad directa del empleador la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles en el puesto de trabajo del teletrabajador, y la autoevaluación es ahora un mecanismo opcional de común acuerdo (Art. 21°).

- Se modificó la inspección del lugar de teletrabajo, ahora el empleador puede realizarla de forma física o digital, a elección de este, avisando con al menos 48 horas de anticipación (Art. 26°).

- Se modificó el contenido de la evaluación de riesgos, incluyendo explícitamente agentes químicos y biológicos además de los físicos (Art. 27°).

- Se incorporó la regulación sobre pausas activas, ahora el empleador debe determinar y comunicar los descansos obligatorios según los riesgos del puesto, y el teletrabajador debe cumplirlos (Art. 27°).

- Se incorporó la regulación sobre actividades particulares no autorizadas durante la jornada, las cuales deberán ser justificadas por el trabajador, de lo contrario, se podrá aplicar el régimen disciplinario o revertir la modalidad a trabajo presencial (Art. 10-A).

La primacía de la realidad en la era digital: nuevos criterios del TFL sobre el personal no sujeto a fiscalización inmediata

Ingrid Alvino Linares, nuestra abogada asociada, en su reciente artículo para APERHU - Asociación Peruana de Recursos Humanos

[Leer aquí](#)



¿Qué ocurre cuando el denunciado por hostigamiento sexual es el propio jefe de Recursos Humanos?

En este artículo, nuestro socio principal, Alejandro Navarrete, analiza cómo debe actuar el empleador frente a este supuesto y los aspectos que no deben pasarse por alto.

[Leer aquí](#)



¿Puede una empresa despedir a un trabajador diagnosticado con cáncer?

En Diario Gestión, nuestra abogada asociada Ginneth Martínez del Águila analiza los principales alcances de esta nueva regulación.

[Leer aquí](#)



● DIAGNÓSTICO GRATUITO · 5 MINUTOS

¿Qué tan preparada está tu empresa frente a una fiscalización laboral?

Detecta riesgos laborales antes de que se conviertan en sanciones. Recibe un diagnóstico personalizado.

Iniciar diagnóstico →



NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Ginneth Martínez

Abogada asociada

gmartinez@nmabogados.com.pe



Ingrid Alvino

Abogada asociada

ialvino@nmabogados.com.pe



Martín Bravo

Abogado asociado

mbravo@nmabogados.com.pe



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



laboral@nmabogados.com.pe



www.nmabogados.com.pe



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



992 284 703



Av. Javier Prado Oeste 757, Oficina 1004 -
Edificio Sky Tower Magdalena del Mar