

Boletín Laboral

Resumen de normas y pronunciamientos del sector
laboral, durante el mes de mayo de 2026.



Normas Relevantes

1 **Decreto Supremo N° 075-2026-PCM:** **Declaran el 27 de julio de 2026 como día no laborable** **para el sector público**

Mediante Decreto Supremo N° 075-2026-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 16 de mayo de 2026, se declaró el lunes 27 de julio de 2026 como día no laborable para los trabajadores del sector público. Al respecto, se ha dispuesto lo siguiente:

Para el sector público:

- Para fines tributarios, el 27 de julio de 2026 será considerado día hábil.
- Las horas dejadas de laborar deberán ser compensadas en los 10 días inmediatos posteriores, o en la oportunidad que establezca el titular de la entidad pública, en función a sus propias necesidades.
- Durante el día no laborable, los titulares de las entidades públicas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad.

Para el sector privado:

- Los centros de trabajo del sector privado podrán acogerse al día no laborable antes mencionado, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores.
- Ambas partes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo, decidirá el empleador.

Actividades económicas de especial relevancia:

Las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que realizan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, pesca, puertos, aeropuertos, terrapuertos, establecimientos de hospedaje que reciban y presten servicio a huéspedes, restaurantes, seguridad, custodia, vigilancia, empresas del sistema financiero y otros servicios financieros, y traslado de valores y expendio de víveres y alimentos; están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos del día no laborable y los trabajadores respectivos que continuarán laborando, a fin de garantizar los servicios a la comunidad.

Normas Relevantes

2 **Decreto Supremo N° 006-2026-TR:** Aprueban el Protocolo Intersectorial sobre Trabajo Infantil

Mediante Decreto Supremo N° 006-2026-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 8 de mayo de 2026, se aprobó el Protocolo Intersectorial sobre Trabajo Infantil.

El referido protocolo tiene por objetivo establecer las rutas, procedimientos y canales de coordinación entre los distintos niveles de gobierno para la prevención, detección y atención de las niñas, niños y adolescentes en situación de trabajo infantil. En ese sentido, pretende la disminución progresiva del trabajo infantil, garantizando así la protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en el marco de la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030 de las Naciones Unidas.

Jurisprudencia



Jurisprudencia

1

Casación Laboral N° 7454-2023 Lima

Mediante Casación Laboral N° 7454-2023 Lima, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 20 de mayo de 2026, la Corte Suprema analizó el caso de un trabajador que se desempeñaba como Supervisor de Agente de Seguridad Personal (Guardaespaldas), quien solicitaba el reintegro de horas extras y el pago de beneficios sociales. Por su parte, la empresa sostuvo que las labores realizadas calificaban como servicios intermitentes de espera, excluidos de la jornada máxima de trabajo.

La Corte Suprema declaró infundada el recurso de casación de la empresa al considerar que la labor del guardaespaldas no cumplía con los requisitos de "intermitencia", debido a que no tenía lapsos reales de inactividad, sino un estado de alerta permanente, confirmando con ello el pago de horas extras y beneficios sociales a favor del trabajador.

Para arribar a dicha conclusión, la Corte Suprema ha señalado que, si bien el artículo 5° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de la Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, excluye de la jornada laboral máxima a personal que presta servicios de vigilancia y custodia, no hace referencia a aquellos que prestan servicios de resguardo personal, pues estos ejercen custodia permanente de las personas resguardadas, ya que estos corren riesgo para su integridad en todo momento y no durante un horario determinado.

Asimismo, la Corte Suprema precisó que el trabajador cumplía una jornada de doce horas diarias, por lo que únicamente correspondía reconocer como sobretiempo tres horas con quince minutos diarios, considerando que cuarenta y cinco minutos eran destinados al refrigerio, tiempo que además era remunerado conforme se advertía de las boletas de pago.

En ese sentido, concluyó que las labores desempeñadas por el guardaespaldas no se encontraban comprendidas en el supuesto previsto en el referido artículo 5° de la norma bajo comentario, dado que sus funciones no se ejecutaban de manera alternada con períodos de inactividad, sino bajo un permanente estado de alerta.

Proyectos de ley

Proyectos de ley

Predictamen recaído en los Proyectos de Ley

N° 13083/2025-CR y N° 13204/2025-CR:

Proponen la modificación de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Con fecha 31 de marzo de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomendó la aprobación de los Proyectos de Ley N° 13083/2025-CR y N° 13204/2025-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

“Artículo 75. Participación en la identificación de riesgos y peligros

Los representantes de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de estas, **así como también pueden solicitar al empleador información sobre la transferencia o reubicaciones de trabajadores, salvo la información confidencial señalada en el artículo 71° garantizando el principio de confidencialidad y derecho fundamental a la protección de datos personales.**

En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.

Artículo 76. Adecuación del trabajador al puesto de trabajo

Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos **o reubicados** en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional **o enfermedad común que limite su capacidad para desempeñar sus funciones habituales**, a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud; sin menoscabo de sus derechos remunerativos, **beneficios laborales** ni de categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente.

Para la transferencia o reubicación del trabajador, el empleador adopta medidas considerando la salud del trabajador con la evaluación del empleador a través del Área de Salud Ocupacional o la que cumplan esa función, en caso de accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad común y su nivel de complejidad que impida el desarrollo de sus actividades y/o tareas asignadas en su puesto al trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral.”

Proyectos de ley

Proyecto de Ley N° 05510/2022-CR:

Proponen la eliminación de la CTS

Recientemente, se aprobó un dictamen que declara de interés y necesidad pública la implementación de un seguro de desempleo en el país. Dicha propuesta ha generado debate debido a que, en principio, este mecanismo no podría coexistir con la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), considerando que ambos cumplen una finalidad similar dentro del sistema laboral: brindar protección económica al trabajador frente al desempleo.

El proyecto inicial proponía otorgar beneficios económicos durante un máximo de cinco meses. El esquema establecía pagos progresivos que iniciarían con el 70% de la remuneración mensual durante el primer mes. Posteriormente, el porcentaje disminuiría gradualmente: 65% el segundo mes, 60% el tercero, 55% el cuarto y 50% durante el quinto mes.

No obstante, diversos especialistas y entidades técnicas han cuestionado la viabilidad financiera de la propuesta, así como su sostenibilidad en el tiempo. En ese contexto, el proyecto aún se encuentra en evaluación y, a la fecha, no existe norma aprobada que modifique el régimen vigente aplicable a la CTS.

TIP LABORAL DEL MES





En atención a la reciente aprobación de la “Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo”, los empleadores deberán evaluar las labores desarrolladas en sus centros de trabajo a fin de identificar aquellos puestos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de la norma.

La referida ley establece medidas orientadas a proteger la salud, dignidad y bienestar de los trabajadores que realizan labores de pie de manera prolongada, por períodos continuos iguales o mayores a tres horas durante su jornada laboral. En ese sentido, las empresas deberán adoptar las acciones necesarias para asegurar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la norma y evitar eventuales contingencias laborales o administrativas.

En caso tengas alguna consulta, puedes contactarnos a:
vferro@rubio.pe; snunez@rubio.pe; agutierrez@rubio.pe o acossio@rubio.pe

Conoce más de nuestra área de práctica **[aquí](#)** o escanea el siguiente QR:

