

SEMANARIO CORPORATIVO

10 de julio del 2026

SEMANA DEL
04 de julio al 10
de julio



ALERTAS LEGALES

Página 02

CHECKLIST EMPRESARIAL

Página 03

JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Página 04

RADAR CORPORATIVO

Página 05

SEMANA DEL
04 de julio al 10
de julio

SEMANTARIO CORPORATIVO

DERECHO CORPORATIVO

ALERTAS LEGALES

En este apartado presentamos las principales modificaciones normativas y novedades regulatorias publicadas durante la semana, destacando aquellos cambios que podrían generar nuevas obligaciones, riesgos o impactos en la gestión empresarial.

01

LEY N.º 32721

Garantizan el derecho al descanso sentado y la alternancia de postura en los centros de trabajo

FECHA

08/07/2026

CONGRESO DE
LA REPÚBLICA

¿QUÉ CAMBIO?

La Ley N.º 32721 establece que **los trabajadores que permanezcan de pie por tres horas continuas o más durante la jornada laboral tienen derecho a alternar su postura mediante sillas o asientos ergonómicos**. Además, obliga a los empleadores a incorporar estas medidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y dispone que su incumplimiento constituye una infracción grave fiscalizable por SUNAFIL.

¿QUÉ HACER?

Las empresas deberían identificar los puestos comprendidos en la ley, evaluar los riesgos ergonómicos e implementar mecanismos de descanso sentado conforme a la naturaleza de las labores. Asimismo, deberán adecuar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de los 360 días calendario y considerar que el reglamento de la ley será emitido por el Poder Ejecutivo en un plazo máximo de 180 días calendario.

02

LEY N.º 32716

Crean el Registro Nacional de Precedentes

FECHA

06/07/2026

CONGRESO DE
LA REPÚBLICA

¿QUÉ CAMBIO?

Se creó el Registro Nacional de Precedentes, una plataforma digital de acceso público y gratuito que **reunirá los precedentes emitidos por el Tribunal Constitucional, el Poder Judicial y los tribunales administrativos**. El registro será administrado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y tendrá como finalidad fortalecer la seguridad jurídica mediante la difusión y sistematización de criterios vinculantes.

¿QUÉ HACER?

Las empresas y sus asesores legales deberían incorporar este registro como herramienta de consulta para el análisis de riesgos y la toma de decisiones en procedimientos judiciales y administrativos. Asimismo, deben considerar que el Ministerio de Justicia reglamentará la ley en un plazo máximo de 120 días calendario, tras lo cual se implementará la plataforma digital del registro.

03

LEY N.º 32708

Modifica la Ley de Mecenazgo Deportivo y fortalece los incentivos tributarios

FECHA

05/07/2026

CONGRESO DE
LA REPÚBLICA

¿QUÉ CAMBIO?

La Ley N.º 32708 modifica la Ley de Mecenazgo Deportivo para ampliar las actividades financiables, fortalecer el régimen de incentivos tributarios y establecer mayores controles para acceder a dichos beneficios. Entre los principales cambios, **incrementa al 15 % el límite de deducción como gasto por donaciones o aportes, incorpora nuevos bienes financiables**, fija requisitos para la aprobación previa del IPD y crea un registro digital de transparencia de los proyectos beneficiados.

¿QUÉ HACER?

Las empresas interesadas en financiar proyectos deportivos deberían revisar las nuevas condiciones para acceder a los beneficios tributarios y coordinar con el IPD la obtención de la calificación técnica previa exigida por la norma. Asimismo, deben considerar que la ley rige desde el día siguiente de su publicación, mientras que determinadas disposiciones tributarias entrarán en vigencia el 1 de enero de 2027, y el Poder Ejecutivo deberá adecuar el reglamento en un plazo máximo de 60 días calendario.

SEMANA DEL
04 de julio al 10
de julio

SEMENARIO CORPORATIVO

DERECHO CORPORATIVO

CHECKLIST EMPRESARIAL

En este apartado presentamos una herramienta práctica de verificación que permitirá a su empresa identificar el nivel de cumplimiento de obligaciones legales y regulatorias, así como detectar oportunidades de mejora para la prevención de riesgos y contingencias.

**¿SU EMPRESA CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?****¿LA EMPRESA CUENTA CON UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL?****¿SE HA CONFORMADO EL COMITÉ DE INTERVENCIÓN FRENTE AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL (20 O MÁS TRABAJADORES) O DESIGNADO UN DELEGADO (MENOS DE 20 TRABAJADORES)?****¿SE BRINDA UNA CAPACITACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL Y UNA CAPACITACIÓN ANUAL ESPECIALIZADA AL COMITÉ Y AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS?****¿LA EMPRESA DIFUNDE PERMANENTEMENTE LOS CANALES PARA PRESENTAR QUEJAS O DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL?****¿EXISTE UN PROCEDIMIENTO INTERNO PARA RECIBIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR LAS DENUNCIAS, GARANTIZANDO LA CONFIDENCIALIDAD Y LA PROTECCIÓN DE LA PRESUNTA VÍCTIMA?****¿LA EMPRESA CUENTA CON REGISTROS QUE ACREDITEN LAS CAPACITACIONES Y EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ O DELEGADO?**

Si una o más respuestas fueron "No", la empresa debería adecuar sus procedimientos a la Ley N.º 27942 y al Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, ya que estas obligaciones son fiscalizables por SUNAFIL y su incumplimiento puede generar responsabilidades administrativas.

**RECUERDE**

Una revisión preventiva y periódica de sus obligaciones legales permite identificar riesgos de manera oportuna, fortalecer el cumplimiento normativo y reducir la exposición a contingencias administrativas, laborales y regulatorias.

**ESTAMOS PARA ASESORALE**

Nuestro equipo se encuentra a su disposición para brindar asesoría especializada y acompañarlo en la identificación, evaluación y gestión de los riesgos legales que puedan impactar en el desarrollo de sus actividades empresariales.

SEMANA DEL
**04 de julio al 10
de julio**

SEMAMARIO CORPORATIVO

DERECHO CORPORATIVO

JURISPRUDENCIA RELEVANTE

En esta sección presentamos una sentencia relevante emitida por los principales órganos jurisdiccionales del país, cuyo criterio puede generar impactos significativos en la actividad empresarial y servir de orientación para la adecuada gestión de riesgos legales.



CORTE SUPREMA

CASACIÓN N° 24968-2025 LIMA

06/07/2026
Diario Oficial
El Peruano

CRITERIO RELEVANTE

La Casación N.° 24968-2025 Lima precisó que la cláusula Take or Pay, propia de los contratos de suministro de largo plazo, constituye una obligación principal de pago y no una indemnización por incumplimiento. En consecuencia, cuando el proveedor pone el bien a disposición del comprador, el pago pactado mantiene la naturaleza de una compraventa, aunque el producto no sea retirado físicamente, por lo que la operación se encuentra sujeta al aporte por regulación.

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

En esta sección presentamos criterios, opiniones e interpretaciones emitidas por entidades de la Administración Pública que podrían incidir en el cumplimiento de obligaciones legales, regulatorias y operativas de las empresas.



TRIBUNAL DEL INDECOPI

Resolución N.° 2129-2026/SPC-INDECOPI



03/06/2026

CRITERIO RELEVANTE

La Sala Especializada en Protección al Consumidor estableció que las entidades financieras deben implementar y acreditar el cumplimiento de todos los mecanismos de autenticación reforzada previstos en el Reglamento de Ciberseguridad de la SBS para validar operaciones realizadas a través de canales digitales. **La sola utilización de la clave token no acredita el cumplimiento de dichos estándares**, por lo que las operaciones que no observen íntegramente estas medidas de seguridad no pueden considerarse válidamente autorizadas, comprometiendo la responsabilidad del proveedor por incumplimiento del deber de idoneidad.



SALA ESPECIALIZADA EN DEFENSA DE LA COMPETENCIA

Resolución N.° 0056-2025/SDC-INDECOPI



11/03/2025

CRITERIO RELEVANTE

La Sala Especializada en Defensa de la Competencia estableció que **las afirmaciones publicitarias** sobre los años de experiencia de una empresa **deben corresponder a la trayectoria real de la persona jurídica y estar respaldadas con medios probatorios previos a su difusión**. La experiencia profesional de los fundadores, accionistas o colaboradores no puede acumularse a la de la empresa cuando la publicidad atribuye expresamente dicha trayectoria a la persona jurídica, pues ello puede inducir a error a los consumidores y configurar un acto de engaño.



RECUERDE

La actualización constante sobre los criterios adoptados por los tribunales y entidades administrativas constituye una herramienta clave para la prevención de riesgos legales y la adopción de decisiones empresariales informadas.

SEMANA DEL
04 de julio al 10
de julio

SEMANARIO CORPORATIVO

DERECHO CORPORATIVO

RADAR
CORPORATIVO

En esta sección analizamos las principales tendencias, pronunciamientos y acontecimientos de actualidad que pueden generar impactos jurídicos relevantes en la actividad empresarial, ofreciendo una visión práctica para la toma de decisiones y la gestión de riesgos.

**SUNAFIL REPORTA MÁS DE 9,600
DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO EN
EL PAGO DE GRATIFICACIONES****¿QUÉ OCURRIÓ?**

La SUNAFIL informó que, entre julio de 2025 y junio de 2026, recibió 9,648 denuncias por incumplimiento en el pago de gratificaciones. La entidad recordó que este beneficio corresponde a los trabajadores del régimen laboral privado que cumplan los requisitos legales y que el empleador debe pagar, además de la gratificación, la bonificación extraordinaria del 9% (o 6.75% para trabajadores afiliados a una EPS). Asimismo, precisó el tratamiento aplicable a las micro y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE.

**¿POR QUÉ ES RELEVANTE?**

El elevado número de denuncias evidencia que el pago oportuno y correcto de la gratificación continúa siendo una de las principales materias de fiscalización laboral. Las empresas deben verificar el régimen laboral aplicable, calcular correctamente el beneficio y efectuar el pago dentro del plazo legal, considerando también la bonificación extraordinaria y las reglas especiales para las MYPE.

**IMPACTO EMPRESARIAL**

Las organizaciones deben revisar sus procesos de planillas antes del vencimiento del plazo de pago de gratificaciones, a fin de evitar denuncias, inspecciones de SUNAFIL y la imposición de sanciones administrativas. Un adecuado cumplimiento reduce contingencias laborales y fortalece la gestión de cumplimiento normativo.



FUENTE: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1413450-mas-de-9-000-denuncias-recibio-la-sunafil-por-falta-de-pago-de-la-gratificacion>

**GRACIAS POR
LEER**

Agradecemos el tiempo dedicado a esta edición del Semanario Corporativo. Esperamos que la información presentada contribuya a la toma de decisiones informadas y al fortalecimiento del cumplimiento normativo de su organización.

Continuaremos acercándole, semana a semana, las principales novedades jurídicas y regulatorias de interés para el sector empresarial.

CONTACTO

Cáceres, Vera & Olivares -
Bufete de abogados



olivaresramonabogados@
gmail.com



Jr. Nemesio Ráez 736 4to
piso - El Tambo - Huancayo



927651840