

Boletín Laboral

Abril

Boletín Laboral
Abril 2026

EY



Entrevista

En menos de 2 minutos, Adriana Gianotti, *Associate Partner* del Área Laboral, nos cuenta cómo una revisión de cumplimiento de obligaciones laborales puede marcar la diferencia para tu empresa.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se publica la Resolución SBS No. 01114-2026 que aprueba la edición 2026 del Manual de Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez

El 16 de abril de 2026 se publicó la Resolución SBS No. 01114-2026, mediante la cual la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP aprueba la edición 2026 del Manual del Sistema Evaluador de Invalidez, aplicable al Sistema Privado de Pensiones. Este instrumento regula el proceso de evaluación y calificación del grado de invalidez de los afiliados que han sufrido una pérdida de su capacidad laboral, para acceder a una pensión de invalidez. La nueva edición permite consolidar en un solo documento las diversas modificaciones, criterios técnicos y lineamientos emitidos desde la versión inicial del manual, facilitando su aplicación por parte de los comités médicos evaluadores.

El MSEI 2026 incorpora mejoras orientadas a fortalecer la coherencia, predictibilidad y calidad técnica del proceso de evaluación, lo que reduce márgenes de discrecionalidad y no dificulta el acceso a la información por parte de los afiliados, aseguradoras y demás usuarios del sistema. Además, el Manual comprende una sección introductoria con lineamientos metodológicos y administrativos, 14 capítulos que desarrollan la evaluación de distintos sistemas y patologías, así como una guía de procedimientos para médicos consultores y anexos aplicables.

La nueva edición del MSEI entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de la resolución, salvo el Capítulo XII (Trastornos Mentales, del Comportamiento y del Neurodesarrollo) que regirá desde el 1 de julio de 2026.

Más información

Se aprueba el Reglamento de la Ley N° 30102 sobre prevención de riesgos por exposición a radiación solar

El 14 de abril de 2026 se publicó el Decreto Supremo No. 003-2026-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley No. 30102, orientado a prevenir los efectos nocivos en la salud derivados de la exposición prolongada a la radiación ultravioleta (RUV) solar, a fin de reducir riesgos como enfermedades cutáneas y oculares mediante la adopción de medidas preventivas.

De esta forma, se dispone que los empleadores deben incorporar la gestión del riesgo por exposición a RUV solar dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que implica identificar peligros, evaluar riesgos y adoptar medidas de control. Entre las principales acciones destacan: evitar la exposición en horarios críticos (10:00 a 16:00 horas, con variaciones para la zona sierra), implementar rotación de personal, informar y capacitar a los trabajadores, y proporcionar equipos de

protección personal adecuados. Asimismo, se establece la obligación de realizar vigilancia médica ocupacional específica, incluyendo evaluaciones dermatológicas y oftalmológicas.

Adicionalmente, el Reglamento impone deberes generales a las entidades, como la realización de campañas de sensibilización, la adecuación de horarios de actividades al aire libre, la implementación de señalización preventiva y la promoción de espacios con sombra. Finalmente, se prevé la fiscalización por parte de SUNAFIL y SERVIR, quienes supervisarán el cumplimiento de estas obligaciones, incluyendo la implementación de programas de seguridad y salud en el trabajo y la entrega de equipos de protección, reforzando así el enfoque preventivo en materia laboral.

Más información



PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley que incorpora como causal de despido nulo la discriminación a padres por responsabilidades de cuidado de hijos con discapacidad severa o incapacidad permanente total para el trabajo

Con fecha 31 de marzo de 2026, se presentó el Proyecto de Ley No. 14347/2025-CR que propone la modificación del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, incorporando como despido nulo el que tenga motivo la condición del trabajador/a como responsable del cuidado de

hijo o hija que requiera asistencia permanente al encontrarse en situación de discapacidad severa o incapacidad temporal o permanente para el trabajo, presumiéndose como un despido de causa discriminatoria, salvo prueba en contrario.

[Más información](#)

Proyecto de Ley que prohíbe descuentos no autorizados en el sector construcción civil y regula el aporte voluntario al CONAFOVICER

Con fecha 21 de abril de 2026, se presentó el Proyecto de Ley No. 14445/2025-CR que propone la prohibición del descuento no autorizado por los trabajadores del régimen laboral de construcción civil respecto del aporte al Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores

de Construcción Civil del Perú (CONAFOVICER), estableciéndose su carácter estrictamente voluntario.

[Más información](#)

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Nuevo escenario para la tercerización de servicios

A través de la sentencia recaída en la Acción Popular No. 30989-2023-Lima, la Corte Suprema dejó sin efecto el Decreto Supremo No. 001-2022-TR, eliminando la prohibición de tercerizar actividades vinculadas al “núcleo del negocio”, al considerar que dicha restricción excedía lo previsto en la Ley No. 29245.

Sin perjuicio de ello, resulta importante tener en cuenta que las empresas deben seguir cumpliendo los requisitos legales de autonomía, especialización, asunción de riesgos y recursos propios para evitar supuestos de desnaturalización.

En adelante, las empresas deberían revisar sus esquemas y contratos de tercerización para asegurar su validez, mientras que los trabajadores mantienen mecanismos de protección frente a estructuras que encubran una simple provisión de personal.

Más información

CTS de mayo: qué trabajadores la reciben y cuáles son las reglas para su cálculo y retiro

El depósito de la CTS correspondiente al semestre noviembre 2025 - abril 2026 deberá efectuarse hasta el 15 de mayo de 2026 y alcanza, principalmente, a trabajadores del régimen laboral privado que cumplan con los requisitos legales aplicables, considerando además las particularidades previstas para micro y pequeñas empresas.

Para efectos del cálculo, se toma como base la remuneración computable vigente al 30 de abril, incluyendo conceptos remunerativos regulares aplicables, junto a la asignación familiar y 1/6 de la última gratificación, por lo que las empresas deberían validar oportunamente los componentes considerados para evitar contingencias en el depósito.

Adicionalmente, se mantiene vigente la disposición excepcional que permite a los trabajadores disponer de hasta el 100% de los fondos acumulados de CTS hasta el 31 de diciembre de 2026, medida que no exime a los empleadores de cumplir oportunamente con esta obligación laboral.

Más información

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

Corte Suprema establece requisitos para la desnaturalización del contrato por necesidad de mercado

Mediante la Casación Laboral No. 33726-2023-LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 7 de abril de 2026, se analizaron los requisitos y condiciones para la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por necesidad de mercado.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ La desnaturalización del contrato por necesidad de mercado ocurre cuando no se sustenta adecuadamente el incremento coyuntural de la producción, siendo necesario que las variaciones de la demanda tengan un carácter sustancial, excluyendo cualquier fluctuación del mercado que no sea necesaria.
- ▶ El contrato temporal por necesidad de mercado debe contener una causa objetiva específica que justifique la contratación temporal, basada en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, excluyendo variaciones cíclicas o estacionales.

- ▶ La ausencia de causa objetiva en el contrato, o que esta no sea coyuntural o temporal, implica la simulación del contrato y su desnaturalización, convirtiéndose en un contrato a plazo indeterminado.
- ▶ La causalidad y especificidad en la causa objetiva son esenciales para la validez del contrato temporal.
- ▶ La desnaturalización se fundamenta en el principio de primacía de la realidad y en la existencia de simulación o fraude a la ley cuando no se cumple con los requisitos legales para la contratación modal.

Por lo tanto, la Corte Suprema concluyó que la desnaturalización del contrato por necesidad de mercado solo procede cuando no se acredita un incremento coyuntural, sustancial e imprevisible de la demanda que justifique la temporalidad del contrato, y cuando no se cumple con la exigencia legal de consignar la causa objetiva específica en el contrato.

Casación Laboral No. 33726-2023-LIMA

Corte Suprema establece que no es exigible acreditar representatividad sindical para trabajadores impedidos de afiliarse por modalidad contractual

Mediante la Casación Laboral No. 989-2024-AREQUIPA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República el 31 de marzo de 2026, se resolvió que no resulta exigible al trabajador que no pudo afiliarse por la modalidad de su contratación, acreditar la representatividad del sindicato para acceder a beneficios de una convención colectiva.

La Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos minoritarios no alcanzan a trabajadores no afiliados, salvo cuando estos estuvieron impedidos de afiliarse por contratación irregular.
- ▶ El demandante reconocido judicialmente como trabajador a plazo indeterminado, tiene derecho a los beneficios pactados en el laudo arbitral, pese a que el sindicato no era mayoritario.
- ▶ No es exigible la acreditación de representatividad sindical para trabajadores que, por contratación irregular, no pudieron ejercer su derecho a la libertad sindical.

Casación Laboral No. 989-2024-AREQUIPA

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTE**Resolución No. 510-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

La Resolución emitida el 8 de abril 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 un accidente de trabajo fatal.

El Tribunal de Fiscalización Laboral fundamentó su decisión debido a que en el presente caso no se aprecia una evaluación de la posible concurrencia de factores causales ni un análisis

sobre si la acción ejecutada por el trabajador afectado (vinculada al manejo de freno) se encontraba dentro de los procedimientos de trabajo del empleador o si constituía una actuación no contemplada o contraria a las disposiciones impartidas, omitiéndose considerar la multicausalidad propia de los accidentes de trabajo. Por ello, se concluyó una afectación al deber de motivación que ameritaba retrotraer el procedimiento sancionador.

Resolución No. 516-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

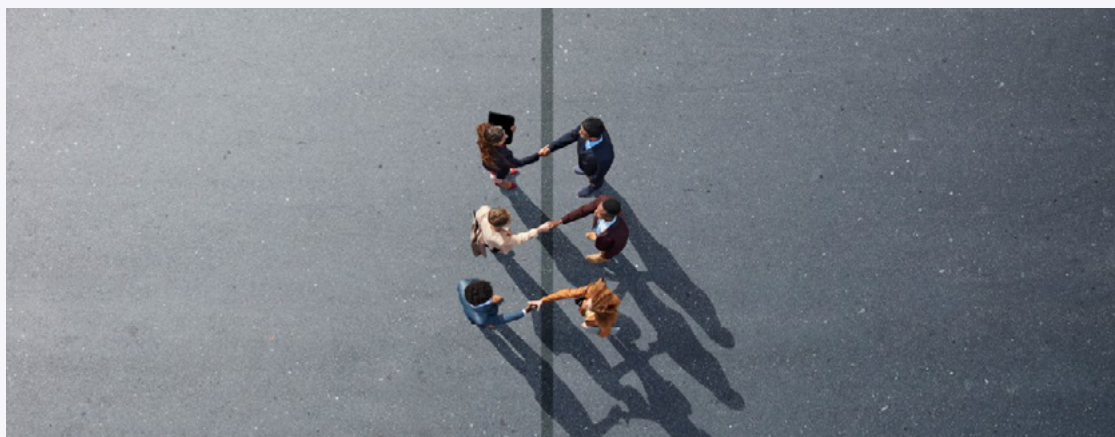
Mediante Resolución de fecha 8 de abril de 2026, se declaró infundado el recurso de revisión respecto de la infracción prevista en el numeral 25.10 del RLGIT, por haber incurrido en una conducta antisindical.

En el caso concreto, la Compañía sustentó la aplicación extensiva de los beneficios convencionales hacia todos los trabajadores sean estos afiliados o no al Sindicato en su política de equidad interna y en la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente No. 02974-2010-PA/TC, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral, la Casación Laboral No. 01283-2020-Sullana.

No obstante, el Tribunal señala que, si bien es cierto que debe imperar el principio de igualdad en la relación laboral, no es menos cierto que la

igualdad implica actuar igual ante los iguales y desigual ante los desiguales. En ese sentido, en el caso concreto, se verificó que los destinatarios de los conceptos o beneficios convencionales no son iguales, pues los diferencia justamente su condición de afiliado sindical frente a los que no son sindicalizados.

Por lo tanto, se concluye que la extensión de beneficios de un convenio colectivo pactado con un Sindicato minoritario es un comportamiento cuya extensión afecta a la libertad sindical, al margen de las consecuencias que pueda acaecer respecto a la disminución o incremento del número de afiliados, en tanto que, lo que se prohíbe no es propiamente la disminución de la afiliación sindical sino la comisión de actos tendientes a perjudicar al sindicato.



PRONUNCIAMIENTO TRIBUTARIO LABORAL RELEVANTE

Modificación del Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano: aportaciones de trabajadores independientes y retiro extraordinario de fondos

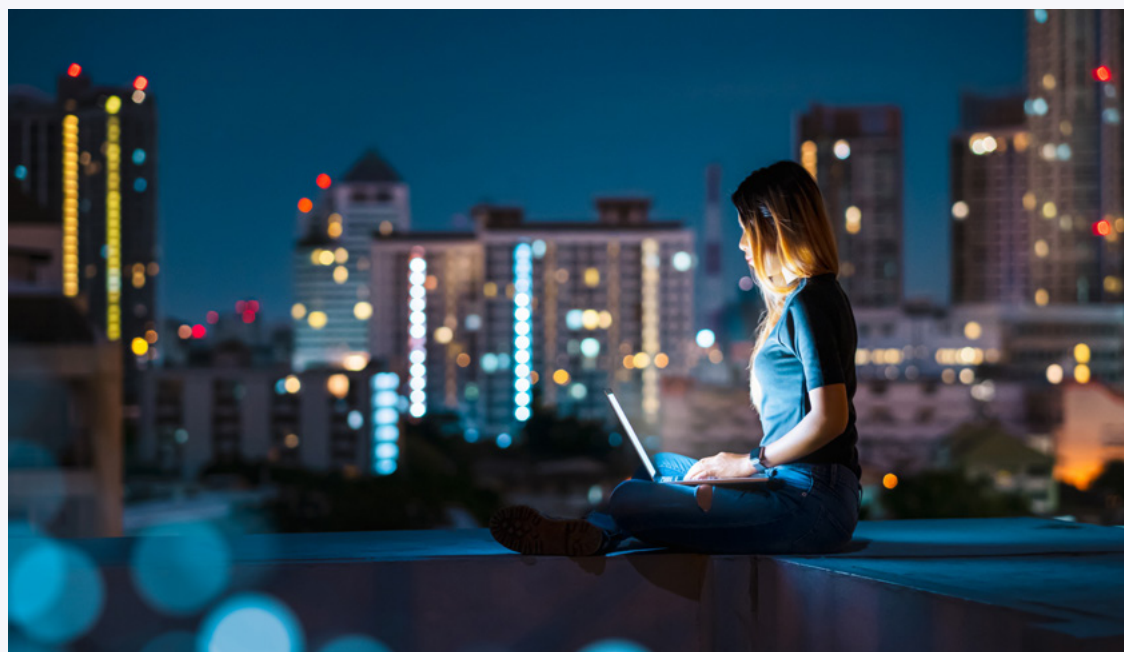
Mediante el Decreto Supremo No. 061-2026-EF, se modifica el Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, con la finalidad de adecuarlo a los cambios introducidos por la Ley No. 32445, la cual autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones hasta por el monto de 4 UIT y establece otras disposiciones como la derogación de la obligación de aportar a los trabajadores independientes afiliados al sistema.

Dentro de este contexto, se incorpora a nivel reglamentario la eliminación de la obligación de aportar al sistema previsional para los trabajadores independientes, como consecuencia de la derogación del artículo 9º de la Ley No. 32123. En tal sentido, a partir de la fecha, los

aportes de este grupo pasan a ser de carácter facultativo, manteniéndose la obligatoriedad únicamente para los trabajadores que cuentan con una relación laboral de dependencia.

En base a ello, se adecúan las disposiciones vinculadas a los tipos de aportes según la clasificación de los trabajadores: aportes obligatorios para los trabajadores dependientes y aportes facultativos para los trabajadores independientes. Finalmente, dentro de los requisitos para acceder a la pensión mínima o pensión de jubilación proporcional especial semicontributivo se incluye al ingreso asegurable,

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

Jaime Cuzquén

Associate Partner

jaime.cuzquen@pe.ey.com

Adriana Gianotti

Associate Partner

adriana.gianotti@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**

