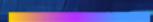


# Boletín Laboral

Diciembre



**Boletín Laboral**  
Diciembre 2025

Acción inductiva de SUNAT por el IR5ta: ¿Cómo se deben preparar las empresas?

## Entrevista

Nathaly Osorio, Gerente del Área Laboral, nos habló sobre la acción inductiva de SUNAT por el IR5ta y nos explicó cómo se deben preparar las empresas.

## NORMAS LABORALES RELEVANTES

### Se aprueba el valor de la UIT durante el año 2026

El 17 de diciembre de 2025, se publicó el Decreto Supremo No. 301-2025-EF, que establece que el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (en adelante, "UIT") para el año 2026 será de S/ 5,500.00.

El incremento de la UIT incidirá, principalmente, en los siguientes aspectos laborales:

i. Remuneración integral anual: El trabajador que perciba una remuneración igual o superior a 2 UIT (S/ 11,000.00) puede pactar el pago de una RIA con su empleador.

ii. Multas impuestas por la SUNAFIL: Se incrementan los montos de las multas administrativas impuestas por SUNAFIL.

iii. Variación del cálculo de la Unidad de Referencia Procesal: URP - 10% de la UIT.

iv. Incremento del costo de las tasas administrativas: Aplicable a los procesos judiciales y otros trámites ante el Estado.

La norma bajo comentario entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2026.

[Ver norma](#)

## Se regula el derecho de los trabajadores con enfermedad terminal o cáncer a disponer libremente de su CTS

El 17 de diciembre de 2025, se publicó el Decreto Supremo No. 007-2025-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR, a fin de regular el derecho a disponer de la CTS para trabajadores con enfermedad terminal o cáncer.

Conforme a lo establecido en el Decreto Supremo, el trabajador deberá acreditar su diagnóstico ante su empleador con certificado médico emitido por un profesional médico habilitado, perteneciente a un establecimiento de salud, público o privado, en el que conste el estado de salud del trabajador y en el cual se califique si constituye una enfermedad terminal o cáncer, según lo establece la normativa de salud.

Con dicho documento, el empleador deberá emitir la constancia de retiro dirigida a la entidad financiera depositaria, dentro del plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde la recepción de la solicitud de retiro presentada por el trabajador, debiendo cumplir con el contenido establecido en el Decreto Supremo.

[Ver norma](#)



## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley que garantiza el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo

Se ha presentado el Proyecto de Ley 13572/2025-CR, el cual tiene por objeto garantizar que las personas trabajadoras que realizan sus actividades en posición de pie de manera prolongada (periodos continuos iguales o mayores a 3 horas) cuenten con sillas o asientos adecuados que les permitan alternar la postura durante la jornada laboral.

Asimismo, el referido proyecto establece que estas disposiciones se apliquen prioritariamente en los sectores de comercio minorista y retail, hostelería, gastronomía y turismo, salud, servicios financieros y administrativos presenciales, transporte y aeropuertos, educación y vigilancia privada en puestos fijos.

### Proyecto de Ley que regula la jornada laboral en horario nocturno

Se ha presentado el Proyecto de Ley 13597/2025-CR que propone regular la jornada laboral en horario nocturno. A través del referido proyecto, se propone que las horas extras contiguas a la jornada laboral en horario nocturno se remuneren aplicando la tasa de sobretiempo establecida por ley, más un recargo adicional del 10%.

De igual forma, se precisa que a la labor en sobretiempo realizada dentro del horario nocturno, se apliquen simultáneamente el recargo por labor en jornada nocturna y la sobretasa por labor en sobretiempo establecida en la normativa.



## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

### SUNAFIL fiscaliza cumplimiento de obligaciones en materia de derechos laborales de personas con discapacidad

El día 12 de noviembre de 2025, SUNAFIL informó La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) realizó 925 inspecciones para verificar el régimen laboral de las personas con discapacidad y la cuota de empleo, entre el 2024 y lo que va del 2025. De esa cantidad, 840 fueron realizadas por operativos inopinados y 85 por denuncias generadas por los mismos trabajadores.

Como resultado de dichas actuaciones inspectivas, se han emitido entre la primera y segunda instancia, 530 resoluciones de multa equivalente a S/ 4,528,479.65.

Al respecto, la SUNAFIL recuerda que está prohibida la discriminación del trabajador con discapacidad, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, ya sea en la etapa previa a la contratación, durante el empleo o al término del contrato. Asimismo, el empleador privado se encuentra obligado a cumplir con la cuota de contratación de personas con discapacidad que corresponde al 3%, en empresas con más de 50 trabajadores.

[Ver noticia](#)

### SUNAFIL: Se reactiva la inspección laboral luego del incidente de ciberseguridad

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Como se recordará, el día 12 de noviembre de 2025, SUNAFIL informó la ocurrencia de un "incidente de ciberseguridad" que comprometió la operatividad de sus servicios informáticos y plataformas digitales. Como medida preventiva, a partir de dicha fecha, la entidad dispuso la suspensión temporal de todos los servicios en línea y plataformas digitales, a fin de evaluar e investigar posibles afectaciones a nivel nacional. Dicha suspensión ha tenido una duración de más de un mes.

El día 16 de diciembre, SUNAFIL restableció parcialmente sus servicios digitales. Hasta el momento se ha habilitado lo siguiente:

- ▶ **Casilla Electrónica virtual:** Plataforma digital para notificación de diligencias inspectivas y presentación documental de procedimientos inspectivos.
- ▶ **Mesa de Partes virtual:** Plataforma para presentación documental de procedimientos inspectivos y sancionadores.
- ▶ **Sunafil responde:** Aplicativo de consultas laborales
- ▶ **Chequea tu contratista:** Aplicativo para verificar si las empresas de tercerización o intermediación laboral tienen a su personal en la planilla electrónica.
- ▶ **Libro de reclamaciones.**

No obstante, a la fecha, continúan suspendidos otros servicios digitales, tales como 'Consulta tu expediente inspectivo', 'Consulta tu trámite', entre otros.

## MTPE participa en 'Taller Nacional para el Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo'

Los días 18 y 19 de diciembre, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) llevó a cabo el 'Taller Nacional para el Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo', actividad que reunió a gerentes y directores regionales de trabajo de todo el país con el objetivo de mejorar la atención que reciben los ciudadanos que buscan empleo, desean capacitarse o emprender un negocio.

El evento convocó a funcionarios de las regiones del país, quienes participaron en mesas temáticas enfocadas en la mejora de la intermediación laboral, la empleabilidad, el autoempleo productivo y la gestión de recursos.

[Ver noticia](#)



## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

### La Corte Suprema establece que reportes, correos y coordinación frecuente no desnaturalizan automáticamente un contrato de locación de servicios

A través de la Casación Laboral No. 25807-2023-LIMA, emitida el 27 de octubre de 2025 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se examinó si un contrato de locación de servicios se había desnaturalizado. La parte demandante argumentó que dicho contrato había perdido su carácter objetivo, ya que la parte empleadora había solicitado informes durante el desempeño de las actividades, emitido directrices y solicitado rendición de gastos.

Al respecto, la Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Los actos mencionados son característicos de cualquier prestación autónoma, ya que responden a la necesidad de coordinar, verificar la calidad del encargo y asegurar el cumplimiento del contrato. Por lo tanto, no

constituyen, por sí mismos, un ejercicio de poder de dirección, fiscalización interna ni facultad disciplinaria.

- ▶ La prestación personal y la entrega de resultados no son elementos exclusivos del trabajo subordinado, sino que también se presentan en la locación de servicios. Así, lo fundamental sigue siendo verificar la existencia de subordinación, la cual no fue demostrada en este caso.

En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que no toda coordinación entre el locador y la empresa implica manifestaciones de subordinación.

*Casación Laboral No. 25807-2023-LIMA*

### La Corte Suprema determina que las faltas laborales son objetivas e independientes al resultado en otras ramas

Mediante la Casación Laboral No. 47727-2022-CALLAO de fecha 02 de junio de 2025, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, la Sala Suprema reafirmó la autonomía del fuero laboral y la suficiencia de sus propios estándares probatorios para determinar una falta grave.

Al respecto, la Sala verificó lo siguiente:

- ▶ La responsabilidad del trabajador debe evaluarse únicamente dentro de los márgenes

de la relación laboral, aplicando criterios propios del Derecho del Trabajo, sin extender el análisis a valoraciones penales, civiles o administrativas.

- ▶ En ese marco, sostuvo expresamente que la desvinculación laboral no depende de lo resuelto en otros fueros, sino de la acreditación fehaciente y suficiente de la conducta dentro del ámbito estrictamente laboral.

En este sentido, el despido por falta grave, incluso cuando la situación se relacione con otras materias como la civil o la penal, no requiere un pronunciamiento previo, dado que las faltas laborales son de naturaleza objetiva.

*Casación Laboral No. 47727-2022-CALLAO*

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](mailto:david.de.la.torre@pe.ey.com)

## José Ignacio Castro

Socio Líder del Área Laboral  
[jose-ignacio.castro@pe.ey.com](mailto:jose-ignacio.castro@pe.ey.com)

## Mauro Ugaz

Socio  
[mauro.ugaz@pe.ey.com](mailto:mauro.ugaz@pe.ey.com)

## Valeria Galindo

Socia  
[valeria.galindo@pe.ey.com](mailto:valeria.galindo@pe.ey.com)

## Miguel Rubio

Socio  
[miguel.rubio@pe.ey.com](mailto:miguel.rubio@pe.ey.com)

## Mauricio Matos

Socio  
[mauricio.matos@pe.ey.com](mailto:mauricio.matos@pe.ey.com)

## Jaime Cuzquén

Associate Partner  
[jaime.cuzquen@pe.ey.com](mailto:jaime.cuzquen@pe.ey.com)

## Adriana Gianotti

Associate Partner  
[adriana.gianotti@pe.ey.com](mailto:adriana.gianotti@pe.ey.com)

## Lesli Ruiz

Associate Partner  
[lesli.ruiz@pe.ey.com](mailto:lesli.ruiz@pe.ey.com)

## Karen Marquina

Associate Partner  
[karen.marquina@pe.ey.com](mailto:karen.marquina@pe.ey.com)

## Roberto Llanos

Associate Partner  
[roberto.llanos@pe.ey.com](mailto:roberto.llanos@pe.ey.com)

## José Martín Morales

Associate Partner  
[jose.martin.morales@pe.ey.com](mailto:jose.martin.morales@pe.ey.com)

## RECONOCIMIENTOS

en Labour & Employment

