

# Boletín Laboral

Enero



Boletín Laboral  
Enero 2026

Ley 29973: Ley general para personas con discapacidad

## Entrevista

Alejandra Osorio, Gerente Senior del Área Laboral, nos explicó sobre la Ley general para las personas con discapacidad (Ley 29973) y todo lo que implica para las empresas.

### PROYECTOS DE LEY LABORALES RELEVANTES

## Proyecto de Ley que reduce los meses de aportación necesarios para el acceso a las prestaciones del Seguro Social de Salud

Con fecha 13 de enero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 13740/2025-CR que propone la reducción de los meses de aportes consecutivos necesarios para el acceso de los afiliados y sus derechohabientes a las prestaciones del Seguro Social de Salud, específicamente, disminuyéndola de tres a dos meses consecutivos.

Fuente: *Proyectos de Ley No. 13740/2025-CR*

Más información



## Proyecto de Ley que impulsa el empleo de los jóvenes en el sector público y privado a nivel nacional

El 14 de enero de 2026 se presentó el Proyecto de Ley 13749/2025-CR, a través del cual se propone impulsar el empleo de jóvenes en el sector público y privado a través de la implementación de una cuota de empleo.

De esta forma, se propone que, antes de realizar cualquier convocatoria, una empresa privada con más de 30 trabajadores deberá verificar que cumple, como mínimo, con el 15% de puestos de

trabajo para jóvenes entre 18 y 29 años; caso contrario, se propone la aplicación de multas administrativas.

*Fuente: Proyecto de Ley No. 13749/2025-CR*

Más información

## Proyecto de Ley que fortalece las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo en actividades mineras

Con fecha 19 de enero de 2026, se presentó el Proyecto de Ley 13782/2025-CR, que propone modificar el Decreto Supremo No. 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, con la finalidad de incluir a la profesión

de "ingeniero ambiental" dentro del listado de profesiones que pueden ocupar el cargo de Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional.

*Fuente: Proyecto de Ley No. 13782/2025-CR*

Más información

## Se dispone la publicación del proyecto de Directiva de la inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial

El 20 de enero de 2026, se publicó la Resolución de Superintendencia No. 013-2026-SUNAFIL, que dispone la publicación del proyecto de Directiva para la inspección del trabajo en seguridad y salud laboral en los sectores agrario, riego, agroexportador y agroindustrial. La propuesta busca reforzar la fiscalización y estandarizar criterios para garantizar el cumplimiento de

normas sociolaborales y de seguridad en dichos sectores. La norma se sustenta en informes técnicos y legales de SUNAFIL, en línea con su rol como ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo. Su importancia radica en mejorar la prevención de riesgos laborales y fortalecer la protección de los trabajadores en actividades de alto impacto productivo.

Más información

## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

### MTPE registró 4802 sindicatos en el sector público y 3766 en el ámbito privado hasta el año 2025

Durante el 2025, se ha consolidado el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos (ROSSP) el cual revela que existen 4,802 sindicatos, 217 federaciones y 27 confederaciones. Mientras que el Registro Sindical de la actividad privada consolida la información de 3,766 sindicatos, 129 federaciones y 11 confederaciones.

Adicionalmente, se ha reportado que, durante el 2025, se realizaron 1,396 reuniones, de los cuales 614 fueron de conciliación, 744 extraproceso y 38 informativas; así como, se elaboraron 144 Dictámenes Económicos Laborales, beneficiando a 29,527 trabajadores,

lo que permite tener un panorama general del contexto sindical y gremial actual con el que se inicia el año, así como una proyección de cómo el mismo se podría desarrollar durante el transcurso del 2026.

Con relación al sector de construcción civil, se realizó 109,588 registros de inscripción y 98,210 renovaciones en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) con un alcance de 207,798 trabajadores en el sector.

Más información

### MTPE instala Mesa de Diálogo con la Sociedad Nacional de Industrias

El MTPE ha instalado la Mesa de Diálogo Bilateral con la Sociedad Nacional de Industrias (SIN) con la finalidad de identificar, abordar y articular problemas públicos, a partir de los planteamientos gremiales de la organización, referidos a temas sociolaborales de interés general y de alcance nacional.

Se ha establecido que, dentro de esta Mesa de Diálogo, se conformen equipos técnicos

para abordar temas específicos, incentivando la participación de representantes de otras instituciones públicas y privadas, así como de profesionales especializados sobre las materias a tratar, reforzando la participación del sector industrial dentro de la gobernanza de las relaciones laborales que pueda implementar el MTPE dentro de su gestión.

Más información



## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

## La Corte Suprema determina que no puede determinarse la desnaturalización de una locación de servicios en caso el servicio haya sido prestado a través de una persona jurídica

A través de la Casación Laboral No. 26587-2023-LIMA, de fecha 08 de setiembre de 2025 expedida por la Cuarta 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 había sido desnaturalizado. Al respecto, la parte demandante sostuvo que el servicio fue prestado a cuenta personal, pero a través de su empresa.

Al respecto, la Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Los servicios prestados por una persona natural que opera un negocio no pueden

considerarse como una prestación personal de servicios.

- ▶ No se puede imputar una supuesta desnaturalización de la locación de servicios en ausencia de una prestación personal, lo que implica que la presunción de laboralidad no es aplicable.

En consecuencia, la Corte Suprema concluyó que la desnaturalización de la locación de servicios requiere que el servicio sea prestado directamente por una persona natural, quedando exentas de análisis aquellas personas naturales que actúan a través de un negocio propio.

*Casación Laboral No. 26587-2023-Lima*

## La Corte Suprema precisa que la calificación de un cargo como de confianza puede cuestionarse incluso al momento de impugnar el cese de la relación laboral

A través de la Casación Laboral No. 40488-2022-LIMA emitida el 11 de diciembre de 2025 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se cuestionó si el trabajador demandante se encontraba impugnando la calificación de confianza dentro del plazo adecuado.

Al respecto, la Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ Si bien el artículo 61 del Decreto Supremo No. 001-96-TR establece que la calificación de un cargo de confianza puede ser impugnada dentro de los 30 días siguientes a su comunicación, dicho plazo no es de obligatorio cumplimiento, ya que solo tiene

relevancia a nivel interno de la empresa y no a nivel procesal.

- ▶ En este sentido, resulta viable cuestionar la calificación del cargo de confianza al momento de impugnar el cese de la relación laboral a nivel judicial.

Por lo tanto, la Corte Suprema concluyó que el cargo de confianza fue indebidamente calificado, lo que implica que el cese de la relación laboral basado en dicha causal resulta injustificado.

*Casación No. 40488-2022-Lima*

## PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS LABORALES RELEVANTES

### El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó la obligación de pago de horas extras en caso de un supuesto trabajador no sujeto a fiscalización

A través de la Resolución No. 0038-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida el 12 de enero de 2026, se declaró infundado el recurso de revisión respecto al caso en el cual un empleador alegó que su trabajadora no se encontraba sujeta a un horario de trabajo según su contrato de trabajo, en vista de que su puesto estaba calificado como "no sujeto a fiscalización inmediata", en la medida que sus labores de venta no dependían de una hora de ingreso o salida, sino que solamente se le exigía el cumplimiento de determinadas metas de ventas.

No obstante, según una revisión de los hechos del caso, se acreditó que, si bien la trabajadora rotaba entre distintos puntos de venta, su labor dependía del horario de atención de la tienda

donde se encontraba cada punto de venta. Así, se concluyó que su labor estaba ceñida a una prestación de servicios permanente y continua, y que, por la naturaleza de sus actividades, se exigía su presencia en un espacio físico dentro de un horario.

De esta forma, se determinó que existía la obligación de una atención permanente al público por el tiempo de atención de la tienda aliada, sin haberse demostrado que la trabajadora pudiera decidir libremente su horario de prestación de servicios. Por ello, se confirmó que el empleador estaba obligado a contar con un registro de control de asistencia, confirmándose la infracción impuesta.

### El Tribunal de Fiscalización Laboral declaró la responsabilidad del empleador en un accidente, cuando el Supervisor a cargo de la actividad no fue capacitado de forma idónea

A través de la Resolución No. 0036-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida el 12 de enero de 2026, se declaró infundado el recurso de revisión respecto a un caso sobre la responsabilidad del empleador en un accidente de trabajo de uno de sus operarios. Al respecto, el sujeto inspeccionado señalaba como argumento de defensa que, durante la etapa inspectiva, se presentó el Procedimiento de Análisis de Trabajo Seguro (ATS), y que se acreditó que el trabajador afectado recibió una capacitación respecto de esta medida de control.

Sin embargo, el Tribunal determinó que este procedimiento ATS no se realizó de forma correcta, en vista de que exigía la participación obligatoria del Supervisor para su realización, quien, según declaraciones de la inspeccionada,

no se encontraba capacitado para su elaboración e implementación. En ese sentido, se concluyó que el trabajador afectado se encontraba expuesto a una condición insegura durante la operación, y que, si el ATS se hubiera desarrollado correctamente, el accidente no se hubiera producido. Por ello, se confirmó la responsabilidad del empleador respecto de la falta de condiciones de seguridad.

## PRONUNCIAMIENTO TRIBUTARIO LABORAL RELEVANTE

### Entrada en vigor de Convenio entre Perú y Reino Unido para eliminar la doble tributación de impuesto sobre la renta y ganancias de capital

Con fecha 09 de enero de 2026, se publicó la Separata No. 2474531-1 en el Diario oficial El Peruano a través del cual se establece que el “Convenio entre la República del Perú y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte para eliminar la doble tributación en relación con los impuestos sobre la renta y sobre las ganancias de capital y para prevenir la evasión y la elusión fiscal” entró en vigor el 21 de enero de 2026.

Dicho instrumento internacional fue aprobado por el Congreso de la República mediante la Resolución Legislativa No. 32496, de fecha 12 de noviembre de 2025, y ratificado a nivel interno a través del Decreto Supremo No. 051-2025-RE, de fecha 20 de noviembre de 2025, cumpliéndose así los procedimientos constitucionales y legales exigidos para su incorporación al ordenamiento jurídico peruano.

No obstante, conforme a las disposiciones del propio convenio, su aplicación tributaria no es inmediata y difiere según la jurisdicción. En el caso del Perú, el tratado será aplicable a partir del 1 de enero de 2027, tanto para el Impuesto a la Renta como para las ganancias de capital mientras que, en el Reino Unido, su aplicación se iniciará desde abril de 2026, dependiendo del tipo de impuesto. En consecuencia, aunque el convenio ya se encuentra vigente, sus efectos tributarios en el Perú solo se producirán desde el ejercicio fiscal 2027.

Más información

## EY | Building a better working world

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](http://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](http://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

