

# Boletín Laboral

Resumen de normas y pronunciamientos del sector  
laboral, durante el mes de Diciembre de 2025.



## Actividad inspectiva SUNAFIL 2025 y lo que se viene para el 2026

El año 2025 se caracterizó por una intensa actividad inspectiva por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), consolidándose una tendencia clara hacia el fortalecimiento de la fiscalización en diversas materias laborales. Entre ellas, destacó de manera especial la supervisión vinculada a la seguridad y salud en el trabajo, con énfasis en la prevención e investigación de accidentes laborales, evidenciando una mayor rigurosidad por parte de la autoridad inspectiva en dicho ámbito.

De acuerdo con el boletín informativo emitido por la SUNAFIL Vol. 5 N° 5, a octubre de 2025 se registraron 86 245 denuncias atendidas y un total de 24 182 resoluciones de multa emitidas a nivel nacional. Estas cifras no solo evidencian el alto nivel de fiscalización desplegado por la autoridad inspectiva, sino también el significativo impacto económico y reputacional que pueden enfrentar las empresas como consecuencia de incumplimientos normativos, incluso aquellos que, en apariencia, podrían considerarse formales o de menor gravedad.

Particularmente, en materia de accidentes de trabajo, se realizaron 2 278 inspecciones, como resultado de las cuales se dispusieron 119 paralizaciones de obras, una medida de carácter inmediato y severo orientada a salvaguardar la vida de los trabajadores frente a riesgos graves e inminentes. Estos datos confirman que la SUNAFIL viene priorizando no solo la sanción posterior, sino también la adopción de medidas inmediatas de control, con efectos directos en la continuidad operativa de las empresas.

Este escenario permite anticipar que, durante el año 2026, la SUNAFIL mantendrá y profundizará esta línea de actuación, especialmente en sectores con mayor exposición al riesgo, debido al tipo de actividades que desarrollan.

Frente a ello, resulta fundamental que los empleadores realicen una evaluación integral de las medidas actualmente implementadas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a fin de verificar si estas se encuentran adecuadamente alineadas con los riesgos inherentes a sus actividades frente a la actividad inspectiva que SUNAFIL tendrá en este 2026.

# Editorial

Ello implica ir más allá del cumplimiento meramente formal, revisando la eficacia del sistema de gestión de SST, su correcta implementación, actualización permanente y adecuada difusión entre los trabajadores, así como la adopción oportuna de acciones correctivas y preventivas.

En esa línea, la actuación inspectiva de la SUNAFIL se proyecta más intensa y focalizada para el presente año, no solo en materia de accidentes de trabajo, sino también en la inspección sobre pago de remuneraciones y beneficios sociales, el cumplimiento de la jornada de trabajo y descansos, la correcta gestión de la planilla electrónica y los aportes a la seguridad social; materias que podrían concentrar el mayor número de inspecciones, especialmente en los primeros meses del año. Este contexto incrementa de manera significativa la exposición de las empresas a sanciones y contingencias económicas.

A partir de lo expuesto, adoptar un enfoque jurídico-preventivo resulta clave para asegurar un cumplimiento laboral efectivo y sostenible por parte de las empresas. La correcta observancia de la normativa vigente —incluida la Ley N.º 29783 y sus disposiciones complementarias— no solo permite afrontar con mayor solidez una eventual fiscalización de la SUNAFIL en 2026, sino que reafirma el compromiso de la empresa con la protección de los derechos laborales y con la seguridad y salud de los trabajadores, contribuyendo a la reducción de accidentes de trabajo y a la prevención de contingencias legales.

**Autora:** Ana Castillo

# **Normas Relevantes**



# Normas Relevantes

## 1 Decreto Supremo N°007-2025-TR: Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de CTS

El 17 de diciembre de 2025 se publicó el Decreto Supremo N°007-2025-TR que modifica el Reglamento de la Ley de CTS, el cual establece la posibilidad de regular el procedimiento para el retiro de hasta el 100% de la CTS para casos de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer, y cubrir necesidades por la crisis económica, que había sido autorizado por la Ley N°32322. El procedimiento se detalla a continuación:

Materia	Detalle
Excepción al límite del 50% por enfermedad terminal o cáncer	<p>Se incorpora expresamente la excepción al límite del 50% (para retiro de la CTS), permitiendo el retiro del 100% de la CTS cuando el trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sea diagnosticado con enfermedad terminal o cáncer, y</li> <li>• Cumpla con la acreditación correspondiente</li> </ul> <p>Se precisa que los conceptos de enfermedad terminal y cáncer se rigen por las disposiciones técnicas del Ministerio de Salud.</p>
Procedimiento para el retiro del 100% de la CTS	<p>El Decreto Supremo incorpora el artículo 14-A, que regula el procedimiento para el retiro total de la CTS en los casos de excepción.</p> <p><b>a) Derecho al retiro total</b></p> <p>El trabajador diagnosticado con enfermedad terminal o cáncer tiene derecho a:</p>

# Normas Relevantes

Materia	Detalle
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retirar el 100% del saldo acumulado de su CTS, incluidos los intereses,</li> <li>• Se podrá efectuar en cualquier momento, sin condicionamientos ni limitaciones del empleador o de la entidad</li> </ul> <p><b>b) Acreditación ante el empleador</b></p> <p>La acreditación se realiza mediante certificado médico, emitido por un profesional médico habilitado, de un establecimiento de salud público o privado.</p> <p>El certificado debe contener, como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación del establecimiento de salud,</li> <li>• Datos completos del trabajador,</li> <li>• Diagnóstico,</li> <li>• Calificación expresa como enfermedad terminal o cáncer,</li> <li>• Firma, nombre y número de colegiatura del médico.</li> </ul> <p><b>c) Obligaciones del empleador</b></p> <p>Recibida la solicitud del trabajador, el empleador debe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Emitir la constancia de retiro de CTS dirigida a la entidad financiera</li> <li>• El plazo máximo es dos (2) días hábiles desde la recepción de la solicitud</li> <li>• En formato físico o digital</li> <li>• Proteger los datos personales y sensibles, conforme a la Ley N° 29733</li> </ul>

# Normas Relevantes

Materia	Detalle
	<p><b>d) Obligaciones de la entidad financiera</b></p> <p>Si el trabajador solicita transferencia, el desembolso debe realizarse en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.</p> <p><b>e) Cálculo del monto a retirar</b></p> <p>El cálculo de la CTS e intereses se efectúa considerando el saldo existente a la fecha de presentación de la solicitud de retiro.</p>

# Normas Relevantes

## 2 Decreto Supremo N°301-2025-EF: Decreto Supremo que aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el 2026

El 17 de diciembre de 2025 se publicó mediante Decreto Supremo N°301-2025-EF, el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) en el monto de S/5,500.00 (Cinco mil quinientos y 00/100 soles) para el 2026.

Al respecto, en materia laboral, el impacto de la UIT es el siguiente:

Materia	Disposición
Multas Sunafil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los rangos de multa establecidas en el D.S. N°019-2006-TR incrementarán.</li> <li>A modo de referencia, en el caso de empresas No Mypes, los rangos serán los siguientes por la comisión de las siguientes infracciones: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Leve:</b> Desde S/ 1,430.00 hasta S/ 85,360.00</li> <li><b>Grave:</b> Desde S/ 8,635.00 hasta S/ 138,160.00</li> <li><b>Muy grave:</b> Desde S/ 14,465.00 hasta S/ 288,915.00</li> </ul> </li> </ul>
Límite para establecer la Remuneración Integral Anual (RIA)	El monto mínimo para la RIA es de 2 UIT, lo cual equivaldrá a S/ 11,000.00
Límite de ingreso (en planilla) exonerado del impuesto a la renta para 2026	Retiro autorizado del total de la CTS en caso de excepción por enfermedad terminal o cáncer
Valor de la unidad de referencia procesal (URP)	10% de la UIT, lo que equivale a S/ 550.00



# Normas Relevantes

## 3 **Ley N°32535:** Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

El 24 de diciembre de 2025, se publicó en el Peruano la Ley N° N°32535 que establece el marco normativo que garantiza la igualdad en el ejercicio de derechos de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos sociales como el político, laboral, económico, social, cultural, entre otros.

La ley prevé una aplicación transversal a todas las instituciones y organismos del sector público; así como también al sector privado; garantizando que se observe el enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la formulación y ejecución de políticas, planes y/o cualquier instrumento de gestión pública.

El objeto central de todas las medidas previstas en la ley es evitar e impedir la discriminación basada en el sexo en todos los ámbitos, ya sea en la esfera pública y privada. Para este efecto, la ley incorpora el concepto de discriminación por razón de sexo, en virtud del cual se entenderá como tal a cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en este motivo prohibido, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos de las mujeres y hombres.

En ese sentido, el enfoque de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres previsto en la ley tiene por finalidad:

- (i) Servir como herramienta para equilibrar los derechos a la igualdad, la dignidad y la autonomía, evitando toda forma de discriminación y promoviendo la plena igualdad de oportunidades;y
- (ii) Orientar a titulares de instituciones públicas a la incorporación progresiva del presente enfoque en políticas nacionales y sectoriales, así como en acciones y proyectos que se implementen en los tres niveles de gobierno.

Asimismo, la ley establece los lineamientos que deben seguir los 3 niveles de gobierno, entre los cuales, destacan los siguientes en materia laboral:

# Normas Relevantes

Niveles	Lineamientos
Poder Legislativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobar normas que garanticen la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.</li> <li>• Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de dichas normas y políticas.</li> </ul>
Poder Ejecutivo (gobiernos regionales y locales)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la participación económica, social y política de todas las mujeres (rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas), garantizando el acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, conforme a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.</li> <li>• Garantizar el acceso a un trabajo con condiciones dignas, incorporando medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo, y en igualdad remunerativa.</li> <li>• Promover la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.</li> <li>• Promover la conciliación familiar y laboral, mediante la difusión de normas que permiten dicha compatibilización.</li> <li>• Promover la formalización de las trabajadoras en zonas urbanas y rurales.</li> <li>• Garantizar la no discriminación hacia trabajadoras del hogar mediante el cumplimiento de sus derechos laborales.</li> </ul>
Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos efectivos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual, así como, garantizar la reparación del daño y resarcimiento a las personas afectadas.</li> </ul>

# Normas Relevantes

Finalmente, se deroga la Ley N°28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y se señala de forma expresa que, a partir de la entrada en vigencia de la ley y hasta la aprobación de nuevas normas, todas las políticas, estrategias, planes, programas, acciones y proyectos que hagan referencia a enfoque de género, enfoque de equidad de género, enfoque de igualdad de género u otro similar, deberá entenderse referido al enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

# Normas Relevantes

## 4

### **Decreto Supremo N°330-2025-EF:**

#### **Decreto que aprueba el reajuste del Monto de las Pensiones del SNP**

El 30 de diciembre de 2025, se publicó en el Peruano el Decreto Supremo N°330-2025-EF, que dicta disposiciones para el reajuste del monto de las pensiones de jubilación e invalidez del Sistema Nacional de Pensiones (SON) establecidas en el Decreto Ley N°19990, que actualmente resulten inferiores a S/ 1,000.

A continuación, se detallan los alcances de la norma:

- El reajuste alcanza a los pensionistas de jubilación e invalidez con derecho a pensión definitiva al 31 de diciembre de 2025. En el caso de las pensiones de jubilación, se exige haber acreditado un mínimo de 20 años de aportes.
- En cuanto al monto del reajuste, este será de hasta S/ 100, aplicable únicamente a las pensiones que resulten inferiores a S/ 1,000. Asimismo, si el pensionista ya recibió un incremento previo en aplicación de la Ley N° 32123, el reajuste cubrirá únicamente el diferencial necesario para completar el monto total de S/ 100.
- Adicionalmente, se faculta a la ONP a realizar el redondeo de las pensiones al entero inmediato superior, cuando el monto contenga céntimos, con el objetivo de simplificar el pago.
- Respecto a la oportunidad de aplicación, el reajuste regirá a partir del pago de la pensión correspondiente a enero de 2026, y de corresponder, el reintegro será abonado en febrero de 2026.
- No obstante, se precisa que las pensiones reajustadas no podrán superar el monto máximo mensual de S/ 1,000, el cual queda establecido expresamente como pensión máxima del SNP.

# Jurisprudencia y precedentes administrativos





# 1

## Casación Laboral

### Casación Laboral N° 4228-2023 LA LIBERTAD

Mediante Casación N°4228-2023-LA LIBERTAD, publicada con fecha 18 de diciembre de 2025 en El Peruano, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de casación interpuesto por el demandante en un proceso de indemnización de daños y perjuicios; recurso en el que cuestionó que la Sala habría disminuido el monto que se le debería otorgar por concepto de lucro cesante, y este no obedecería a lo que habría dejado de percibir durante el periodo en que se encontraba despedido.

Al respecto, la Corte Suprema consideró que la Sala efectuó una correcta modificación del concepto de lucro cesante, ya que hubo factores objetivos que no fueron considerados adecuadamente por el juez de primera instancia, dado que dicho monto no resulta equiparable a una liquidación de remuneraciones dejadas de percibir.

En base a ello, se indicó que, para la cuantificación del lucro cesante no resulta suficiente tener en cuenta el monto de la remuneración y el periodo de duración del despido, sino que es necesario considerar las circunstancias en las que se desarrolló el proceso en el que se ordenó la reincorporación del trabajador. No hacerlo supondría asumir que incluso los lapsos de inactividad procesal no imputables a las partes deben ser asumidos únicamente por el empleador (deudor), lo cual es contrario a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil.



# Jurisprudencia

## Casación Laboral N° 24020-2023 LA LIBERTAD

Mediante Casación N°24020-2023-LA LIBERTAD, publicada con fecha 18 de diciembre de 2025 en El Peruano, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, toda vez que se incurrió en infracción normativa del artículo 29° de la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el artículo 6 del Decreto Supremo N°004-2006-TR y el artículo 10-A del Decreto Supremo N°007-2002-TR; toda vez que el demandante no cumplió con acreditar indicios de haber realizado labores en sobretiempo.

Al respecto, la Corte Suprema consideró que la Sala no habría considerado de forma correcta los artículos previamente enunciados, ya que, a pesar de que el empleador tenga la obligación de registrar el trabajo en sobretiempo, aun cuando no haya cumplido con ello, el trabajador que invoca el derecho debe acreditar el sobretiempo en el que habría incurrido, mediante otros medios su real y efectiva realización.

En ese sentido, el empleador cumplió con acreditar que, durante el periodo reclamado, efectuó el pago de todas las horas extras así como domingos y feriados mediante las boletas de pago. Sin embargo, el trabajador no cumplió con presentar medios de prueba que brinden indicios razonables de que haya incurrido en las horas extra alegadas.

# Proyectos de Ley



# Proyectos Relevantes

## **Proyecto de Ley N° N°13572/2025-CR:**

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

La norma tiene por objeto garantizar que trabajadores que realicen actividades en posición de pie de forma prolongada por periodos continuos iguales o mayores a tres horas cuenten con sillas o asientos adecuados para alternar su postura durante la jornada de trabajo, lo cual, a su vez, permite resguardar su salud, dignidad y productividad.

El presente proyecto establece excepciones de aplicación cuando (i) el puesto de trabajo requiere, necesariamente, la posición de pie como el caso del personal de campo agrícola, técnicos de mantenimiento en actividad, entre otros; y (ii) exista un riesgo objetivo para la seguridad de las personas en calidad de usuarios, clientes o el propio trabajador. Al respecto, los empleadores deberán garantizar pausas activas, rotación de tareas o descansos equivalentes.

Asimismo, se señala que la obligación de proveer sillas no implica que cada trabajador cuente con una individual en todo momento, sino que debe implementarse un sistema proporcional y rotativo de sillas en cumplimiento de ciertos requisitos que garanticen la efectividad en su aplicación.

Finalmente, los sectores en los que se priorizaría la aplicación del presente proyecto serían en el comercio minorista y retail, salud, vigilancia privada en puestos fijos, educación, hostelería, gastronomía y turismo, y servicios financieros y administrativos presenciales.

## **Proyecto de Ley N°13597/2025-CR:**

### **Ley que regula la jornada laboral en horario nocturno**

La norma tiene por objeto regular el recargo por trabajo nocturno, el recargo adicional aplicable a las horas extras contiguas al periodo nocturno, y la oportunidad de pago y alcances de su fiscalización laboral, precisando que el recargo del 35% por hora o fracción debe ser calculada sobre la remuneración mensual percibida por el trabajador (no por la RMV) en función del valor hora correspondiente.

# Proyectos Relevantes

El presente proyecto plantea introducir el recargo adicional del 10% para horas extras contiguas a la jornada nocturna, aquellas realizadas inmediatamente antes o después del periodo nocturno. Asimismo, se propone aplicar simultáneamente el recargo del 35% por nocturnidad y la sobretasa legal por horas extras para el sobretiempo dentro del periodo nocturno.



# **TIP LABORAL DEL MES**





En enero de cada año, la SUNAFIL lleva a cabo la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en los centros de trabajo. En el sector privado, la cuota mínima es de 3% cuando se trata de empresas con más de 50 trabajadores; por lo que los empleadores deberán verificar si se encuentran alineados con la obligación antes referida o, de ser el caso, cotejar si cuentan con el sustento pertinente que los exima de esta.

En caso tengas alguna consulta, puedes contactarnos a:

**[vferro@rubio.pe](mailto:vferro@rubio.pe); [snunez@rubio.pe](mailto:snunez@rubio.pe); [agutierrez@rubio.pe](mailto:agutierrez@rubio.pe) o [acossio@rubio.pe](mailto:acossio@rubio.pe)**

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

