

Agenda Temprana 2025

La Agenda Temprana tiene como objetivo informar a las partes interesadas y a los ciudadanos en general sobre la evaluación preliminar de problemas públicos que serán materia del Análisis de Impacto Regulatorio (AIR) Ex Ante. En ese orden, esta Agenda Temprana les permite proporcionar retroalimentación y participar más efectivamente en futuras consultas públicas relacionadas con un AIR Ex Ante. Por lo tanto, el público en general se encuentra invitado a proveer sus puntos de vista respecto a la visión preliminar del problema por parte de la entidad pública. Asimismo, podrán aportar sugerencias sobre posibles soluciones o impactos, así como compartir información pertinente y relevante en relación con el problema público para robustecer un futuro AIR Ex Ante. Finalmente, se precisa que el contenido de la Agenda Temprana podría cambiar. Así, lo expuesto en esta Agenda Temprana no determina la aproximación final que se le dará al planteamiento del problema público o a la solución.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

N°	Unidad responsable	Materia	Problema público	Sustento del problema descrito	Identificación del grupo objetivo	Fecha tentativa de elaboración del AIR Ex Ante	Fecha tentativa para emitir una solución	Preguntas y/o solicitud de sugerencias e información a las partes interesadas	Fecha (plazo máximo) de recepción de sugerencias y/o información	Información adicional
1	Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) de la Dirección General de Trabajo (DGT)	Relaciones individuales de trabajo (Remuneración integral anual)	El acceso al esquema de remuneración integral anual está restringido por el alto umbral salarial en la normativa vigente que exige un ingreso mínimo equivalente a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Esto excluye a una proporción significativa de trabajadores que, aunque cuentan con ingresos elevados, no alcanzan este umbral. Las empresas que no pueden ofrecer este beneficio a un mayor número de trabajadores enfrentan desventajas competitivas en la captación y retención de talento; y, la falta de acceso a este beneficio puede disminuir la satisfacción de los trabajadores, dificultar su planificación financiera y aumentar las tasas de rotación, lo que incrementa los costos de reclutamiento.	<p>Actualmente, el artículo 41 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, establece que el empleador podrá pactar con sus trabajadores una remuneración integral, computada por período anual, y que comprenda todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, excepto la participación en las utilidades. En esa línea, el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, dispone que el empleador puede acordar una remuneración integral anual con el trabajador que perciba una remuneración mensual no menor a dos (2) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). Dicha remuneración comprende todos los beneficios legales y convencionales aplicables en la empresa, exceptuando la participación en las utilidades.</p> <p>Es importante señalar que estas normas fueron promulgadas en un contexto donde el valor de la UIT ha mostrado una evolución significativa a lo largo del tiempo. Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT (2024), las variaciones históricas de la UIT han sido las siguientes: i) entre 1991 y 2000, la UIT varió de S/ 1,040.00 a S/ 2,900.00; ii) entre 2001 y 2010, se incrementó de S/ 3,000.00 a S/ 3,600.00; iii) entre 2011 y 2020, aumentó de S/ 3,600.00 a S/ 4,300.00; y, iv) entre 2021 y 2024, subió de S/ 4,440.00 a S/ 5,150.00.</p> <p>En función de estas variaciones, los montos de ingreso mensual que permitieron a los trabajadores acogerse al esquema de remuneración integral anual en los respectivos períodos fueron los siguientes: i) 1991-2000: Trabajadores con ingresos entre S/ 2,080.00 y S/ 5,800.00; ii) 2001-2010: Trabajadores con ingresos entre S/ 6,000.00 y S/ 7,200.00; iii) 2011-2020: Trabajadores con ingresos entre S/ 7,200.00 y S/ 8,600.00; y, iv) 2021-2024: Trabajadores con ingresos entre S/ 8,880.00 y S/ 10,300.00.</p> <p>En el año 2025, siendo la UIT S/5,350.00, se establece que podrán acceder al esquema de remuneración integral anual aquellos trabajadores cuyos ingresos sean iguales o superiores a S/ 10,700.00. En suma, el valor de la UIT ha aumentado de manera significativa en las últimas décadas (de S/ 1,040.00 en 1991 a S/5,350.00 en 2025), lo que ha elevado el ingreso mínimo requerido para acceder al esquema.</p> <p>De esta manera, el acceso al esquema de remuneración integral anual está limitado por el umbral salarial establecido en dos (2) UIT según la normativa vigente. Esta medida, vigente desde la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 y su Texto Único Ordenado (D.S. N° 003-97-TR), fue diseñada en un contexto donde la UIT tenía un valor significativamente menor. Sin embargo, la evolución de la UIT ha incrementado el ingreso mínimo requerido para acceder a este esquema, excluyendo a una proporción de trabajadores que perciben ingresos elevados, pero inferiores a este umbral. Actualmente, solo los trabajadores con ingresos mensuales de al menos S/ 10,700.00 pueden acogerse a este beneficio.</p> <p>El análisis histórico muestra que mientras en 1991 el umbral de acceso era de S/ 2,080.00, en 2025 ha alcanzado los S/ 10,700.00. Reducir este umbral a 1.5 UIT (S/ 8,025.00) permitiría a más trabajadores y empleadores beneficiarse de este esquema, mejorando la flexibilidad laboral y adaptando la normativa a las condiciones económicas actuales. Finalmente, se aborda este problema público por su incidencia en la competitividad del mercado laboral y la satisfacción laboral. En el primer caso, las empresas que no pueden ofrecer este beneficio a un mayor número de trabajadores enfrentan desventajas competitivas en la captación y retención de talento, especialmente en sectores altamente calificados. En el segundo caso, la falta de acceso a este beneficio puede disminuir la satisfacción de los trabajadores, dificultar su planificación financiera y aumentar las tasas de rotación, lo que incrementa los costos de reclutamiento empresarial. Estos factores refuerzan la necesidad de revisar el umbral establecido para promover un acceso más beneficioso al esquema de remuneración integral anual.</p>	<p>1. Trabajadores que perciben una remuneración igual o mayor a S/8,025.00 (1 ½ UIT) y empleadores a nivel nacional.</p> <p>2. Empleadores en todos los sectores económicos que buscan mayor flexibilidad en la gestión del pago de remuneraciones y de beneficios laborales.</p>	31/10/2025	30/12/2025	<p>Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo electrónico: comentariosdnt@trabajo.gob.pe</p>	30/09/2025	<p>1. Problema público 7 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR).</p> <p>2. Problema público 1 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR).</p> <p>3. Durante los años 2023 y 2024, se recabó información sobre el perfil del trabajador que en la actualidad percibe una Remuneración Integral Anual (RIA). En noviembre de 2024, la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) brindó dicha información. De esta manera, se ha elaborado un proyecto normativo que se encuentra en revisión.</p>
2	Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) de la Dirección General de Trabajo (DGT)	Relaciones individuales de trabajo (Trabajador Social)	Déficit en el ejercicio profesional de los trabajadores sociales en el Perú lo que afecta la atención adecuada de las necesidades laborales y sociales de los trabajadores en el país. En el caso del sector privado, existe solo un 0.97% de profesionales trabajando para el 100% de empresas en el Perú.	<p>Mediante la Ley N° 30112, Ley del ejercicio profesional del trabajador social, se regula el ejercicio profesional del trabajador social en todos los ámbitos y dependencias del sector público y privado, cualquiera sea el régimen laboral al que pertenezca. Luego, mediante la Ley N° 31523, Ley que modifica la Ley N° 30112, publicada el 23 de julio del 2022, se estableció, entre otros, la incorporación de la Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30112, Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social, a fin de que el Poder Ejecutivo reglamente la Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social. Para ello, se determinó la creación de una comisión encargada de elaborar el proyecto de reglamento. Esta comisión estaría integrada por representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Ministerio de Salud (MINSU), el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), el Colegio de Trabajadores Sociales del Perú (CTSP) y las asociaciones representativas de trabajadores sociales.</p> <p>En cumplimiento de este mandato, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial, dependiente del MTPE, mediante la Resolución Ministerial N° 422-2023-TR, cuyo objetivo principal fue recoger aportes para el proyecto de reglamento de la Ley N° 30112, fomentando un espacio de colaboración entre la sociedad civil y las entidades públicas involucradas.</p> <p>Durante las discusiones del grupo de trabajo, se analizó la situación actual de los trabajadores y trabajadoras sociales en el Perú, identificándose problemas significativos en el mercado laboral. Además, se detectaron ambigüedades en la Ley N° 30112, especialmente en aspectos relacionados con las funciones, especialidades, requisitos, de los trabajadores y trabajadoras sociales, así como en el rol que desempeñan dentro de la sociedad. Estas problemáticas se documentaron en las conclusiones y recomendaciones del informe final elaborado por el grupo de trabajo.</p> <p>En este contexto, se evidenció un déficit preocupante de trabajadores sociales en el Perú. En el año 2023, se contabilizaron únicamente 9,031 trabajadoras sociales distribuidas entre 353,180 empresas peruanas. De estas, 4,412 empresas requieren contratar al menos una trabajadora social, ya que cuentan con más de 100 trabajadores. Sin embargo, solo se registró la contratación de 3,455 trabajadoras, evidenciando una brecha significativa en la cobertura. Este déficit se ha mantenido constante entre los años 2019 y 2022. Además, según datos de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE) del MTPE, no se registra la presencia de profesionales menores de 30 años ejerciendo esta profesión, lo cual agrava la situación.</p> <p>En ese sentido, la regulación del ejercicio profesional del trabajador social en el Perú, a través de la Ley N° 30112 y sus modificaciones posteriores, refleja la intención de fortalecer esta profesión y garantizar su adecuada práctica en los sectores público y privado. Sin embargo, las evidencias actuales muestran que persisten desafíos importantes, como el déficit de profesionales en el mercado laboral, la falta de profesionales jóvenes en el ejercicio de esta disciplina y la desprofesionalización de su rol en diversos ámbitos. En este contexto, es fundamental implementar medidas concretas para reglamentar y fortalecer la Ley N° 30112, asegurando la inclusión y valorización del trabajo social como un actor clave en el desarrollo social y el bienestar colectivo.</p>	<p>1. Trabajadores a nivel nacional que requieren trabajadores y trabajadoras sociales.</p> <p>2. Empleadores que buscan profesionales capacitados en el trabajo social.</p>	31/10/2025	30/12/2025	<p>Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo electrónico: comentariosdnt@trabajo.gob.pe</p>	30/09/2025	<p>1. Problema público 8 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR).</p> <p>2. Problema público 2 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR).</p> <p>3. Entre diciembre de 2023 y enero de 2024, se realizó la consulta pública, en el marco del Grupo de Trabajo Multisectorial, aprobado por Resolución Ministerial N° 422-2023-TR.</p> <p>4. En el año 2024, se elaboraron, de manera preliminar, los componentes I, II y III del AIR Ex Ante.</p>

3	Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) de la Dirección General de Trabajo (DGT)	Relaciones colectivas de trabajo (Régimen laboral de los trabajadores artistas)	El sistema vigente para la expedición del pase intersindical en el sector artístico establece un listado cerrado de organizaciones sindicales autorizadas para expedirlo. Esto excluye a sindicatos creados posteriormente y desconoce los cambios en denominaciones, ámbitos territoriales o representatividad. Además, este sistema carece de criterios objetivos como género artístico, especialidad y ámbito territorial para determinar qué sindicato debe emitir el pase, lo que genera desigualdad de oportunidades, provoca conflictos sindicales, y dificulta la participación de artistas extranjeros, quienes enfrentan barreras adicionales como la informalidad, la falta de bancarización y la ausencia de registros completos. Estas deficiencias afectan la competitividad del sector y limitan su capacidad para promover un mercado laboral inclusivo y justo.	El Decreto Ley N° 19479 de fecha 25 de julio de 1971, dispuso la promulgación de la Ley del Artista, bajo cuyo marco normativo se emitieron diversos instrumentos normativos, entre ellos, el Decreto Supremo N° 013-87-ED publicado el 31 de octubre de 1987, que promovía al artista nacional asegurando fuentes de trabajo y garantizando su bienestar y su derecho a la seguridad social, y en el segundo párrafo de su artículo 1, establecía como uno de los requisitos para que el artista extranjero desarrolle su actividad en territorio peruano, al denominado "pase intersindical". Dentro de este marco normativo, se emitió la Resolución Ministerial N° 053-91-TR, la cual regula de manera taxativa las organizaciones sindicales que se encuentran facultadas para expedir el pase intersindical. Es decir, solo reconoce a determinadas organizaciones sindicales. Posteriormente, mediante la Ley N° 28131, Ley del Artista Intérprete y Ejecutante, se estableció un nuevo régimen para los artistas intérpretes y ejecutantes, derogándose el Decreto Ley N° 19479. Así, actualmente, el pase intersindical se encuentra regulado en el artículo 29 de dicha Ley, y el artículo 16 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 058-2004-PCM. Sin embargo, en este supuesto donde la norma primigenia (Decreto Ley N° 19479), en cuyo marco se emitió el Decreto Supremo N° 013-87-ED y la Resolución Ministerial N° 053-91-TR, ha sido derogada por una norma posterior que establece un nuevo régimen normativo para el artista intérprete y ejecutante, se advierte una parte de la problemática referente a la sucesión normativa, donde existe una nueva regulación del pase intersindical, con una norma y estándar distinto de cuando se emitió la Resolución Ministerial comentada, sin que exista una norma posterior que lo derogue expresamente. Ello genera que, en los hechos, las organizaciones sindicales consideren esta norma como aplicable, lo cual se reforzó por el Informe N° 029-2010-IUS/DNAJ-DSI del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH), que sostiene que dicha Resolución continúa vigente, y con ello su regulación de listado taxativo de las organizaciones sindicales que pueden expedir el pase intersindical. Esto implica un vicio en el requisito de validez de una norma jurídica, que es la generalidad y abstracción, pues es una regulación con nombre propio para determinadas organizaciones sindicales detalladas en la época en que se emitió la Resolución Ministerial, y que excluye a otras organizaciones sindicales en el supuesto de hecho de la norma, sin que exista una fundamentación objetiva. A su vez, esto deviene en una problemática en su aplicación, pues las organizaciones sindicales que aparecen en la Resolución Ministerial han cambiado de denominación o su ámbito de aplicación cambió, así como la posibilidad de que existan otras organizaciones sindicales que se han constituido en el transcurso de los años, en el marco de su autonomía colectiva y libertad sindical, quienes pueden reclamar mayor legitimidad que otras. En otras palabras, se aprecia una discordancia entre la norma y la realidad. Del mismo modo, ello deviene en el problema de cuál debería ser el criterio objetivo para determinar qué organización sindical es la legítima para expedir el pase intersindical. En un considerando de la Resolución Ministerial se advirtió esta problemática, señalando que debería ser expedido por la "organización sindical que representa el género artístico que cultiva el artista extranjero" el cual se desvirtuó al establecer una lista taxativa. En ese marco, el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió el Informe N° 364 del año 2012 (Caso Núm. 2898) sobre el régimen discriminatorio del sistema vigente del pase intersindical, concluyendo que toma nota del reconocimiento del Gobierno respecto a la necesidad de sustituir la Resolución Ministerial analizada por un sistema más eficiente bajo determinados términos, tales como considerar los principios del Convenio 87 de la OIT sobre la posibilidad de establecer la distinción de sindicatos según su grado de representatividad. Al respecto, de acuerdo con la normativa vigente sobre relaciones colectivas, existe la regla de que el sindicato mayoritario es quien afilie a la mayor cantidad de trabajadores dentro de su ámbito, lo cual tiene como consecuencia que asume la representatividad, por ejemplo, en materia de negociación colectiva. Asimismo, precisa que, de haber discrepancia sobre la determinación de las mayorías, la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) decide. Con referencia a los artistas, al presente análisis, debería agregarse los criterios relativos al género y especialidad del artista y el ámbito territorial de la organización sindical (por ejemplo, un músico de un determinado género que puede presentarse en Lima o Arequipa). También se puede advertir cuestiones sobre la modalidad de pago del pase intersindical a través del sistema financiero (bancarización), la existencia de formalidad para su emisión, el registro de organizaciones sindicales y trabajadores, entre otros aspectos para su mejor aplicación. Por consiguiente, conforme lo antes desarrollado, se identifica que resulta necesario que se emita un nuevo instrumento normativo que regule adecuadamente el pase intersindical.	1. Trabajadores artistas que requieren obtener el pase intersindical. 2. Sindicatos y federaciones de artistas, que necesitan reglas claras, objetivas y actualizadas para determinar cuáles tienen la facultad de emitir el pase intersindical, respetando la representatividad, autonomía colectiva y libertad sindical. 3. Empleadores del sector artístico, quienes requieren un marco normativo claro para interactuar con las organizaciones sindicales.	31/10/2025	30/12/2025	Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo electrónico: comentariosdnt@trabajo.gob.pe	30/09/2025	1. Problema público 9 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). 2. Problema público 3 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). 3. Durante los años 2023 y 2024, se recabó información sobre la problemática en torno al Pase Intersindical paralelamente a la atención de pedidos sobre acciones de los sindicatos de artistas.
4	Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) de la Dirección General de Trabajo (DGT)	Relaciones individuales de trabajo (Remuneraciones y beneficios sociales)	Alto número de trabajadores formales (1'200,000 entre 2021 y 2023) que reciben su remuneración en efectivo, lo que dificulta la transparencia en el pago completo y oportuno de sus salarios y afecta la fiscalización laboral, especialmente en sectores económicos clave.	Entre el 2021 y 2023, la planilla electrónica evidencia que 1 200 000 de trabajadores formales reciben sus remuneraciones y beneficios sociales en efectivo (Dirección de Investigación Socio Económico Laboral - DISEL, 2024). Según información de la planilla electrónica del mes de marzo de 2024, el pago en efectivo de salarios afecta principalmente a las mujeres (487 mil). Asimismo, la planilla demuestra que la población ocupada en condición de pobreza monetaria tiene menor tenencia de cuentas bancarias. Además, el pago en efectivo de salarios predomina en los sectores económicos de hoteles y restaurantes (53%), comercio (44%), construcción (42%), actividades de servicios comunitarios (42%) y actividades relacionadas al transporte/almacenamiento/comunicación (40%). De este modo, el pago en efectivo afecta a la población de trabajadores citada al ocasionar que los mismos no cuenten con información transparente sobre el pago de sus salarios. Consecuentemente, la Autoridad Inspectiva del Trabajo tiene dificultades para desarrollar una labor inspectiva que le permita verificar el cumplimiento del pago oportuno y completo de los salarios, cuando este se paga mediante efectivo. En algunos casos, perciben menos de lo indicado debido a prácticas de aprovechamiento que afectan sus derechos laborales y beneficios sociales. En otros casos, podrían recibir más de lo estipulado, lo que podría llevar a situaciones donde el empleador omita reconocer plenamente sus derechos y beneficios vinculados al salario declarado. Atendiendo a ello, resulta necesario emitir normas reglamentarias que permitan la aplicación de la obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero, de forma gradual considerando criterios de zona geográfica y actividad económica, según lo previsto en el artículo 20 del Decreto Legislativo N° 1499.	1. Trabajadores formales que enfrentan riesgos asociados a prácticas informales dentro del sector formal, como recibir una boleta de pago que refleja un monto de remuneración diferente al realmente percibido. 2. Empleadores formales que requieren mayor claridad normativa para garantizar el cumplimiento de los estándares de pago a través de entidades financieras, minimizando prácticas que puedan poner en riesgo su reputación o generar conflictos laborales.	31/10/2025	30/12/2025	Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo electrónico: comentariosdnt@trabajo.gob.pe	30/09/2025	1. Problema público 11 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). 2. Problema público 4 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). 3. En el año 2023, se elaboraron de manera preliminar los componentes I y II del AIR Ex Ante. 4. En el año 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecieron una Cooperación de asistencia técnica para la elaboración del proyecto normativo. En el marco de la referida cooperación, en noviembre del 2024, se hizo una primera consulta pública sobre la bancarización de las remuneraciones en el evento denominado "Impulsando la digitalización del pago de salarios para el Trabajo Decente en Perú". 6. En el año 2024, se elaboraron de manera preliminar los componentes I al V del AIR Ex Ante.
5	Dirección de Normativa de Trabajo (DNT) de la Dirección General de Trabajo (DGT)	Relaciones individuales de trabajo (Relaciones laborales de los trabajadores del sector pesca)	Afectación de los derechos laborales de los trabajadores pesqueros durante los periodos de inactividad económica como las vedas de extracción y procesamiento de recursos hidrobiológicos, afectando a miles de estos trabajadores en el Perú.	El Decreto Supremo N° 006-96-TR faculta a las empresas pesqueras a suspender temporalmente contratos de trabajo en periodos de veda de extracción y procesamiento de recursos hidrobiológicos; justificándose de esta manera, la suspensión temporal perfecta de los contratos de trabajo de sus trabajadores, de conformidad con el artículo 48 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO de la LPCL), aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (artículo referido al caso fortuito y de fuerza mayor). Por otro lado, debido a diversas comunicaciones remitidas por organizaciones sindicales y gremios empresariales vinculados a la actividad económica de la pesca, así como del Ministerio de la Producción (PRODUCE), se identificó una problemática pública vinculada a las consecuencias del fenómeno climático del Niño Global y sus efectos en el ámbito laboral de los pescadores industriales. Así, mediante la Resolución Ministerial N° 370-2023-TR, se creó el Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal encargado de proponer acciones de mitigación o contención ante los efectos del Fenómeno Climático del Niño Global en el sector pesca en materias socio laboral, seguridad social y salud en el trabajo. En dicha grupo de trabajo, los representantes de los trabajadores propusieron la posibilidad de que se derogue el Decreto Supremo N° 006-96-TR, toda vez que faculta a las empresas pesqueras a suspender temporalmente contratos de trabajo en periodos de veda de extracción y procesamiento de recursos hidrobiológicos, dado que en la práctica los empleadores estarían utilizando dicha norma para coaccionar a sus trabajadores a firmar otros documentos. Ahora bien, resulta necesario señalar que, la Dirección General de Trabajo (DGT) mediante la Resolución Directoral N° 010-2012/MTPE/2/14, estableció un precedente administrativo vinculante referente a una metodología para la aplicación del artículo 15 del TUO de la LPCL (caso fortuito o de fuerza mayor); asimismo, esto también fue abordado por la Comisión de Trabajo del sector pesca creada mediante la Resolución Ministerial N° 248-2014-TR. De esta manera, el Decreto Supremo N° 006-96-TR se aprobó en circunstancias diferentes a lo que se vive en la actualidad. Hoy, ya se tiene una regulación obligatoria de cómo se aplica la suspensión perfecta de labores en los casos fortuitos o de fuerza mayor; sin afectar derechos laborales. En consecuencia, se advierte una situación de desfase normativo que requiere ser evaluado y analizado.	1. Trabajadores pesqueros, especialmente aquellos afectados por la suspensión temporal de contratos durante los periodos de veda. 2. Empleadores del sector pesca, quienes deben enfrentar desafíos operativos y normativos en estas circunstancias.	31/10/2025	30/12/2025	Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, que se remitirán al correo electrónico: comentariosdnt@trabajo.gob.pe	30/09/2025	1. Problema público 4 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). 2. Problema público 5 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). 3. Durante el año 2023, se recabó información sobre el procedimiento de suspensión perfecta de labores para casos comunes como para el sector pesca. De esta manera, se ha elaborado un proyecto normativo que se encuentra en revisión.
6	Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral (DSSML) de la Dirección General de Trabajo (DGT)	Seguridad Social (previsional)	Alta disparidad en los montos repartidos del beneficio complementario de jubilación en los sectores minero metalúrgico y siderúrgico, lo que afecta a 29,839 personas adultas mayores beneficiarias en situación de vulnerabilidad en diversos departamentos del Perú, evidenciado durante los años 2023 y 2024.	El Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica (FCJIMMS) otorga un beneficio complementario de jubilación a trabajadores que trabajaron en minería, metalurgia y siderurgia que se jubilan según las Leyes N° 25009 y N° 27252, incluyendo a pensionistas jubilados bajo dichas normativas. Desde su creación, el FCJIMMS ha registrado un crecimiento significativo en el número de beneficiarios y en los montos anuales recaudados, según el Informe Técnico N° 000108-2024-SUNAT/7B3200 de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). A pesar de este crecimiento, se evidencia una alta disparidad en la distribución de los montos de este beneficio. Así, en 2022, aproximadamente 3,350 beneficiarios percibieron menos de S/ 1,000 anuales, mientras que algunos recibieron montos superiores a S/ 26,000, conforme al Informe N° 000084-2024-DPE-ONP de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), y la información presentada por organizaciones de pensionistas a la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral (DSSML) de la Dirección General de Trabajo (DGT). Asimismo, los recursos del FCJIMMS han sido insuficientes para cubrir el pago completo de los beneficios, lo que ha llevado a realizar pagos proporcionales. Esta problemática se ve exacerbada por la falta de designación completa de los representantes que conforman la Comisión Mixta, encargada de fiscalizar la gestión del FCJIMMS. En este contexto, las desigualdades en los montos distribuidos afectan principalmente a una población adulta mayor en situación de vulnerabilidad, repartida en diversos departamentos del país. Esta situación subraya la necesidad de analizar y reformular los mecanismos de distribución del beneficio complementario para garantizar una asignación más equitativa y sostenible, atendiendo a las particularidades del sector y a los derechos de los beneficiarios. Se adjunta la evidencia de sustento en: https://drive.google.com/drive/folders/1KyExLseGnpv5Yx_V99U1alncx57eZx	1. Pensionistas beneficiarios del FCJIMMS, afectados directamente por la disparidad en los montos recibidos. 2. Trabajadores aportantes al FCJIMMS, cuya contribución es clave para la sostenibilidad del fondo. 3. Empresas de los sectores minero, metalúrgico y siderúrgico, que tienen un rol en el aporte al fondo y en su gestión.	15/08/2025	15/12/2025	Envío de sugerencias e información actualizadas, relevantes y pertinentes, sobre el problema público y sus posibles soluciones e impactos a través de la Mesa de Partes Digital del MTPE (https://sgd.trabajo.gob.pe/appmesapartesonlinea/inicio) con documento dirigido a la Dirección de Seguridad Social y Migración Laboral (DSSML) de la Dirección General de Trabajo (DGT).	30/10/2025	1. Problema público 13 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). 2. Problema público 6 de la Agenda Temprana 2024 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la cual fue aprobada por la Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). 3. Iniciativa legislativa relacionada con el problema público: Proyecto de Ley N° 5137/2022-CR (En Pleno del Congreso de la República) En: https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/5137 . 4. En el año 2023, tras revisar la normativa, se estimó necesario continuar en la etapa previa de recabo de evidencia, a efectos de evaluar, entre otros, la convocatoria a los actores interesados para identificar el alcance del problema público. 5. En el año 2024 y en torno al problema público planteado, se convocó a reuniones a los actores sociales, tales como las organizaciones sociales y sindicales, empresas del sector metalúrgico, siderúrgico y siderúrgico, con la finalidad de recopilar mayor información y continuar el acopio de evidencias para el sustento.

7	Dirección de Promoción y Protección de los Derechos Fundamentales Laborales (DPPDFL) de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFFST)	Promoción, protección y cumplimiento de los derechos fundamentales en el ámbito laboral (igualdad de oportunidades y no discriminación)	Alta incidencia de violencia y acoso laboral en el Perú, especialmente por motivos de género, que limita el acceso y permanencia de las personas trabajadoras, en sus centros laborales, en condiciones de trabajo decente.	<p>La violencia y el acoso en el mundo laboral comprenden un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, que pueden manifestarse de manera aislada o recurrente, y que son susceptibles de causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos, especialmente por motivos de género. Estos actos generan entornos laborales riesgosos, tanto a nivel físico como psicológico.</p> <p>De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial" (2023), en 2021, un total de 743 millones de personas trabajadoras en todo el mundo (el 22,8% de la población laboral) experimentaron alguna forma de violencia y acoso en el trabajo, ya sea física, psicológica o sexual. El informe destaca que América registra la mayor tasa de prevalencia, con un 34,3%, seguida de África (25,7%), Europa y Asia Central (25,5%), Asia y el Pacífico (19,2%) y los Estados Árabes (13,6%) (En: https://www.ilo.org/es/resource/news/la-violencia-en-el-trabajo-un-problema-mundial).</p> <p>En el caso de Perú, un 74% de las personas encuestadas en 2022 informaron haber sido víctimas de violencia laboral, siendo las mujeres las más afectadas, con un 80% frente al 58% de los hombres. Además, se observa que un 55% de las mujeres experimentaron violencia económica, en comparación con un 55% de los hombres. Un 54% de las mujeres sufrió violencia psicológica, frente al 45% de los hombres; un 50% de las mujeres vivió violencia simbólica, en comparación con un 39% de los hombres; y un 38% de las mujeres padecieron violencia sexual, frente al 12% de los varones. Estos datos provienen del estudio "Violencia laboral en el Perú en el marco del Convenio núm. 190 de la OIT" (2022) (En: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19756.pdf).</p> <p>En respuesta a esta problemática, el país ha realizado avances significativos en la implementación del citado convenio de la OIT, particularmente en lo que respecta a la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral. Con la publicación del Decreto Legislativo N° 1410, se incorporaron al Código Penal los delitos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual. Además, se modificó el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, tanto en el sector privado como en el público, y se reforzaron las disposiciones relativas a la inspección laboral.</p> <p>En paralelo, el país ha desarrollado diversos instrumentos de implementación basados en esta normativa, como la Plataforma de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral, que, en 2024, registró 1612 casos, cifra que desde su creación en el año 2019 se encuentra en constante aumento; las guías y protocolos sobre la temática, tanto para el ámbito laboral público como privado; y la creación del servicio "Trabaja Sin Acoso", a nivel nacional.</p> <p>No obstante, a pesar de estos avances en materia de prevención y erradicación del hostigamiento sexual laboral, la violencia y el acoso laboral abarcan otros aspectos y continúan representando un desafío para el Perú. En ese sentido, resulta necesario seguir identificando y aplicando mecanismos adicionales que permitan una adecuación completa de la normativa internacional las cuales, de acuerdo con el Convenio 190 de la OIT, son las siguientes: i) respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso; y, ii) adoptar de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en: a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prevenir sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda; y, h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.</p>	Alrededor de 18.1 millones de la población económicamente activa. Alrededor de 4.4 millones de trabajadores formales del sector privado (Fuente: Planilla electrónica, octubre 2024)	01/04/2025	30/09/2025	Envío de sugerencias e información actualizada, relevante y pertinente, sobre la evaluación preliminar del problema público, y sus posibles soluciones e impactos, al correo electrónico: chinojosa@trabajo.gob.pe	30/08/2025	<ol style="list-style-type: none"> Problema público 15 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). Problema público 7 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial 016-2024-TR). Durante el año 2023/2024 se elaboró de manera preliminar el componente I del AIR Ex Ante; asimismo, se consideró reformular el problema público.
8	Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (DSST) de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo (DGDFFST)	Seguridad y salud en el trabajo (Servicios de seguridad y salud en el trabajo)	Limitada organización de un servicio de seguridad y salud en el trabajo a cargo de los empleadores incrementa la probabilidad de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en más de 6 millones de trabajadores formales a nivel nacional.	<p>Un número significativo de empresas y entidades no cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST) implementado, lo que expone a los trabajadores a riesgos ocupacionales y contribuye a una alta incidencia de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y otras afectaciones a la salud de los trabajadores. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se notifican en promedio 87 accidentes de trabajo no mortales al día (4 por hora) y 4 accidentes de trabajo mortales cada 5 días. (Fuente: Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo del MTPE).</p> <p>Esta limitada implementación de un SGSST se atribuye principalmente a la ausencia de pautas para la organización de un servicio de seguridad y salud en el trabajo; siendo este último un equipo multidisciplinario de profesionales especializados en seguridad y salud en el trabajo, con competencias técnicas para asesorar al empleador y al comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo. Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), entre 2015 y 2023, la mayor infracción en materia de seguridad y salud en el trabajo fue "la gestión interna de seguridad y salud en el trabajo" con 16,675 casos (22% del total de 75,773 infracciones).</p>	Alrededor de 6 millones de trabajadores formales del sector público y privado (Fuente: Planilla electrónica, octubre 2024).	30/09/2025	12/12/2025	Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones sobre el problema público y sus posibles soluciones e impactos, al correo electrónico: sat@trabajo.gob.pe	31/10/2025	<ol style="list-style-type: none"> Problema público 17 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). Problema público 8 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). El problema público identificado se encuentra vinculado a la estructura operativa del problema público de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por Decreto Supremo N° 018-2021-TR. Durante el año 2023 se recibió asistencia técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. Durante el año 2024 se elaboraron de manera preliminar los componentes I y II del AIR Ex Ante.
9	Dirección de Políticas y Regulación para la Promoción de la Formalización Laboral, Inspección del Trabajo y Capacitación y Difusión Laboral (DPPRFLITCDL) de la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo (DGPFFLIT)	Promoción de la Formalización Laboral	Alta tasa de empleo informal en asalariados privados que asciende a 60% a nivel nacional, la cual se incrementa ante eventos adversos (shocks) severos y no predecibles (pérdida de empleos formales), lo que limita el acceso de los trabajadores a la seguridad social y otros beneficios laborales.	<p>De acuerdo con los datos de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) del 2022 y 2023, el Perú cuenta con un 60% de empleo informal en asalariados privados. Es decir, 6 de cada 10 trabajadores se encuentran sin acceso a la seguridad social y otros beneficios laborales. Esta situación adversa se ha mantenido casi constante por más de una década, a pesar del crecimiento económico experimentado en el país.</p> <p>Además, el mercado de trabajo nacional se encuentra expuesto a los efectos adversos de la ocurrencia de eventos severos y no predecibles, lo que se traduce en la pérdida de trabajos formales. Por ejemplo: a consecuencia de la pandemia se perdieron más de 800 mil empleos formales en empresas de hasta 100 trabajadores (representando la afectación laboral más grande que se tiene registrada). Asimismo, a consecuencia de fenómenos naturales como El Niño Costero del 2017 y el paso del Ciclón Yaku del 2023, se perdieron cerca de 50 mil y 20 mil empleos formales en el norte del país en empresas de hasta 100 trabajadores, respectivamente. Estos eventos adversos no solo generan una pérdida significativa de empleos formales, sino que ocasionan un aumento de la informalidad, dificultando la recuperación económica y social de los trabajadores afectados.</p>	Trabajadores y empleadores del sector privado	01/03/2025	31/05/2025	Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones, al correo electrónico: comentariospmit@trabajo.gob.pe	28/02/2025	
10	Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo (DPEA) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPPE)	Promoción del Autoempleo	Alto porcentaje de autoempleados con ingresos económicos inferiores a la remuneración mínima vital (RMV), informales que no cuentan con condiciones de empleo decente, lo que limita su bienestar y su contribución al desarrollo económico formal.	<p>En el 2023, los autoempleados concentraron el 37.8% (6,487,061) de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada nacional, de los cuales en el marco del Modelo Conceptual en Materia de Autoempleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 284-2023-TR, y de acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) 2023, se tiene que la población autoempleada objetivo representa el 97% (6,319,394%) y que la población autoempleada objetivo priorizada representa el 78% (5,046,473).</p> <p>Respecto de esta última y teniendo en cuenta los puntos de llegada establecidos en el mencionado modelo conceptual, el 73.9% (3,514,505) es no productiva (perciben un ingreso promedio menor a la remuneración mínima vital), el 21.74% (1,260,029) es productiva (su ingreso promedio es mayor a la RMV), el 4.11% (257,092) es productiva y formal (su ingreso promedio es mayor a una RMV y se encuentran registrados en SUNAT); y el 0.25% (14,846) es productiva, formal con condiciones de trabajo decente (su ingreso es mayor a una RMV, están registrados en SUNAT y cuentan con seguro social y trabajan menos de 48 horas a la semana).</p> <p>Estas cifras reflejan que la gran mayoría de autoempleados no accede a un empleo decente, lo que contribuye a perpetuar la informalidad, limita el crecimiento económico y genera barreras para la inclusión social y laboral.</p>	1. Población autoempleada con ingresos inferiores a una RMV, informal y que no cuenta con condiciones de trabajo decente, que inició su negocio por voluntad y que desempeña ocupaciones calificadas no profesionales o ocupaciones no calificadas. 2. Población autoempleada con ingresos inferiores a una RMV, informal y que no cuenta con condiciones de trabajo decente, que inició su negocio por voluntad, que desempeña ocupaciones calificadas no profesionales o ocupaciones no calificadas y que tiene alta probabilidad de permanencia en el autoempleo (tiene 2 o más años en la actividad).	30/09/2025	25/11/2025	Envío de sugerencias, comentarios o recomendaciones de los autoempleados, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, al siguiente correo electrónico: autoempleoproductivo@trabajo.gob.pe	15/10/2025	
11	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo (DGSNE)	Intermediación laboral. Conducir registros administrativos vinculados a dicha temática. (Servicios de intermediación laboral privados)	Vulneración de derechos en los servicios privados de intermediación laboral por parte de las agencias privadas de empleo, que afecta principalmente a 244,726 trabajadores/as del hogar.	<p>En el Perú, se ha identificado que de acuerdo a la información de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria- SUNAT, que un total de 1550 personas de derecho privado desarrollan como actividad principal o secundaria la de agencias de empleo, sin embargo, en el Registro Nacional de Agencias Privadas de Empleo -RENAPE solo se encuentran registradas 323.</p> <p>Es decir, un 79% de empresas no solo no están inscritas en el RENAPE, también llevan a cabo intermediación laboral exenta de supervisión lo que deviene en una deficiente protección de los buscadores de empleo, principalmente a las personas trabajadoras del hogar, quienes son quienes recurren a estos servicios, quedando más expuestas a delitos como la trata de persona, trabajo forzoso, tráfico de migrantes, trabajo infantil y explotación laboral.</p> <p>A ello se suma, la digitalización del mercado que ha permitido nuevas formas de colocación laboral a través de canales digitales y ha facilitado la intermediación laboral sin una supervisión adecuada.</p>	Beneficiarios directos: I. Agencias Privadas de Empleo: personas de derecho privado que se dedican a la colocación laboral y se encuentran inscritos en el Registro Nacional de Agencias de Empleo. II. Buscadores de Empleo: personas naturales que se encuentran en la búsqueda activa de empleo. III. Personas de derecho privado que realizan colocación laboral sin estar inscritos en el Registro Nacional de Agencias de Empleo: empresas que en el Registro Único de Contribuyentes tienen como actividad principal o secundaria el de agencia de empleo. IV. Plataformas digitales o virtuales que realizan colocación laboral: todas aquellas plataformas web, aplicativos y otros mecanismos que realicen colocación laboral dirigido a la obtención de un empleo formal.	31/01/2025	30/05/2025	Envío de consultas o comentarios, al correo electrónico: vcardenas@trabajo.gob.pe	30/04/2025	<ol style="list-style-type: none"> Problema público 18 de la Agenda Temprana 2023 del MTPE (Resolución Ministerial N° 062-2023-TR). Problema público 13 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). Durante el año 2023, se realizó la consulta pública a los actores involucrados así como actores públicos vinculados a la temática. Durante el año 2024, se elaboraron de manera preliminar los componentes I al IV del AIR Ex Ante.
12	Dirección General del Servicio Nacional del Empleo (DGSNE)	Articulación de los servicios públicos de empleo a nivel nacional a través de la Red del Servicio Nacional del Empleo. (Servicio Nacional del Empleo)	Limitada respuesta a la oferta (buscadores de empleo) demanda (empresas) del mercado de trabajo por parte de los servicios públicos de empleo, afectándose el acceso al empleo formal.	<p>El Servicio Nacional del Empleo busca establecer una rectoría sobre Red Nacional del Servicio Público de Empleo que contiene las Unidades Prestadoras de Servicios Públicos de Empleo, correspondiente a los Gobiernos Regionales y Locales; así como Universidades e Instituciones Educativas públicas a nivel nacional para establecer servicios estandarizados y adaptados a las necesidades y particularidades del mercado de trabajo.</p> <p>Esta situación, se traduce en promover el acceso a los servicios de empleo de calidad, que ayuden a lograr captar una mayor cantidad de buscadores de empleo evitando que recurran al empleo informal, teniendo una incidencia más positiva en el mercado laboral.</p>	Beneficiarios directos: I. Buscadores de empleo: personas naturales que se encuentran en búsqueda activa de empleo. II. Empleadores del sector público y privado: personas jurídicas y/o naturales tienen vacantes disponibles y desean contratar personal. Actores clave: I. Gobiernos regionales y locales. II. Universidades Públicas. III. Institutos públicos de educación superior. IV. Entidades privadas que prestan servicios de empleo.	30/08/2025	30/11/2025	Envío de consultas o comentarios, al correo electrónico: vcardenas@trabajo.gob.pe	15/10/2025	<ol style="list-style-type: none"> Problema público 12 de la Agenda Temprana 2024 del MTPE (Resolución Ministerial N° 016-2024-TR). Durante el año 2024, se recibió asistencia técnica del Ministerio de Trabajo de España para la actualización del problema público.