

Boletín Laboral



A thumbnail image showing a tablet displaying a compensation system interface with a play button overlay. The interface includes a circular progress bar and some text. The EY logo is in the top right corner of the thumbnail.

Entrevista

Ricardo Miranda, Gerente en EY Perú, comentó tres usos de la inteligencia artificial que pueden ser de utilidad en los sistemas de compensación.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Resolución Ministerial N° 053-2025-TR

El 08 de abril de 2025, se publicó la Resolución Ministerial N° 053-2025-TR. La referida Resolución aprueba la actualización de los Anexos 1 y 2 del Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR, mediante la cual se establecen los valores referenciales para la compensación de los servicios de acceso a internet y consumo de energía eléctrica en el teletrabajo, los cuales se hacen mención en los numerales 23.3 y 23.4. del artículo 23 del referido Reglamento.

Fuente: Resolución Ministerial N° 053-2025-TR

[Ver norma](#)

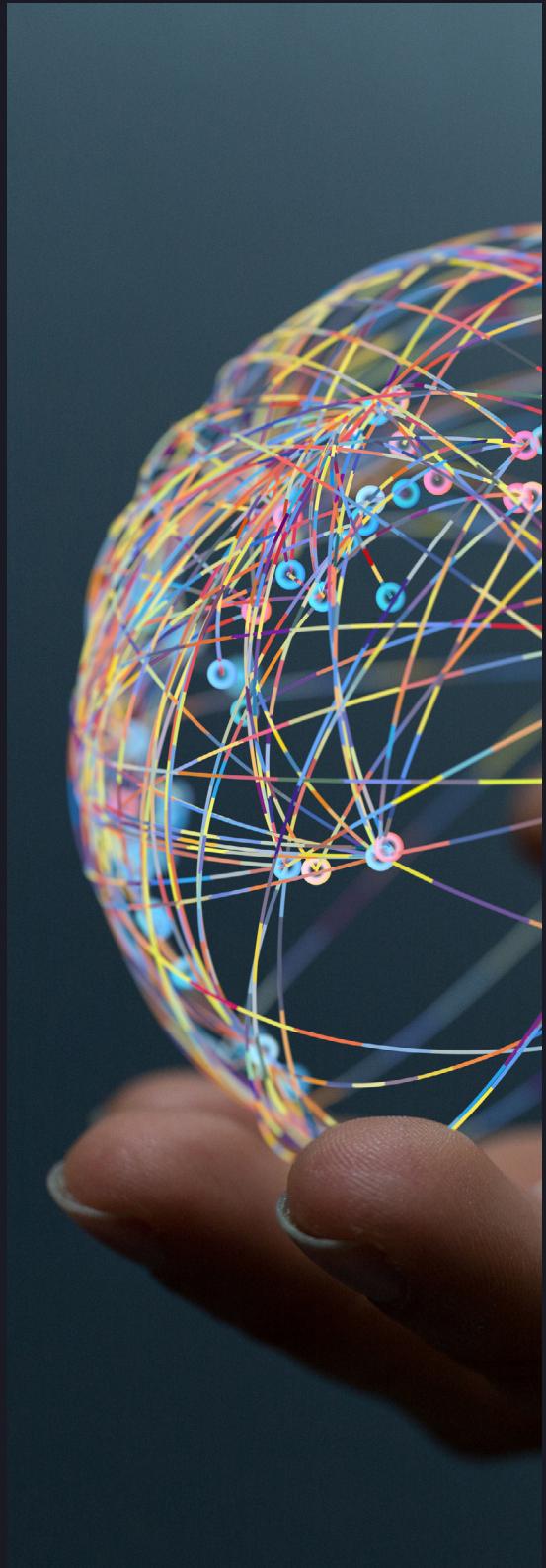


Resolución Ministerial N° 054-2025-TR

El 08 de abril de 2025, se publicó la Resolución Ministerial No. 054-2025-TR, mediante la cual se expone las razones jurídicas y administrativas para modificar la denominación y regulación del Centro Integrado "Formaliza Perú", ahora denominado "Formalízate Ahora", iniciativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) destinada a facilitar la formalización laboral del país, el cual brinda servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica, ejecutados de manera articulada entre el MTPE y los Gobiernos Regionales.

Fuente: Resolución Ministerial N° 054-2025-TR

[Ver norma](#)



NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

No toda renuncia es válida: si hubo intimidación, puede ser anulada según la Corte Suprema - Pronunciamiento en casación laboral

La Corte Suprema de Justicia mediante la sentencia correspondiente a la Casación Laboral N.º 14214-2022, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, declaró fundado el recurso interpuesto por una empresa en un proceso ordinario laboral por despido arbitrario, determinando que la intimidación constituye una conducta antijurídica que consiste en influir sobre el fuero interno del afectado, causándole miedo o temor mediante la amenaza de un mal futuro que debe ser inminente y grave.

El supremo tribunal concluye que la amenaza debe recaer sobre la esfera interna de la persona, incluyendo la estabilidad económica como la pérdida del trabajo, asimismo debe acreditarse una amenaza inminente y grave. Por ello al evidenciarse la existencia de estos componentes dentro de un proceso, la renuncia carecerá de validez y el contrato de trabajo deberá ser restituido al estado en que se encontraría de no haberse producido el acto viciado.

Fuente: *El Peruano*.

[Ver noticia](#)

Trabajadores afectados por incumplimientos en utilidades: Sunafil emite 636 actas de infracción

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral informó que en el periodo 2024-2025 recibió un total de 1,826 denuncias de parte de trabajadores que se han visto afectados, por incumplimientos en el reparto de las utilidades, teniendo mayor incidencia en las regiones de Lima Metropolitana, Lambayeque y Arequipa.

Es importante resaltar que el empleador debe cumplir con entregar la Hoja de Liquidación de Utilidades a sus trabajadores, al momento en que se efectúa el pago. Así mismo, los trabajadores que cesaron antes de la distribución de las utilidades sí tienen derecho a cobrar el monto que les corresponda en el plazo fijado por ley.

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)



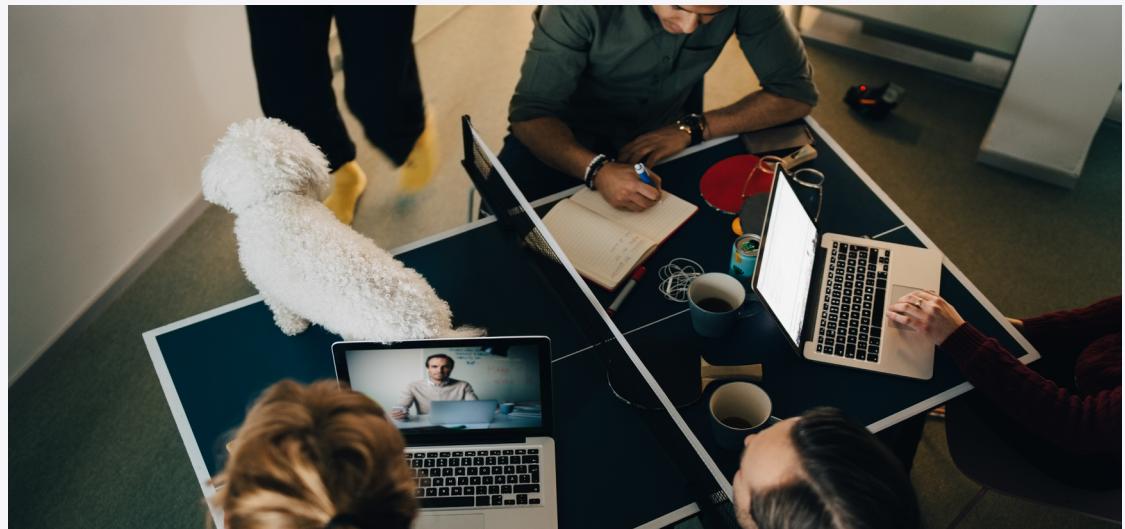
Sunafil fiscaliza condiciones de trabajo en altamar. Institución protege seguridad de los trabajadores que desempeñan labores a bordo de embarcaciones

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, llevó a cabo actuaciones inspectivas a fin de salvaguardar la seguridad y el bienestar de los trabajadores que desempeñan labores a bordo de embarcaciones. Dentro de los ámbitos supervisados se verificó el funcionamiento del sistema eléctrico, la ventilación adecuada y la implementación de medidas de prevención contra enfermedades e infecciones; así como, el estado de habitabilidad.

La autoridad anunció que en los próximos días se desplegarán nuevos operativos en empresas del sector pesquero, debido a la gran cantidad de trabajadores que moviliza esta actividad en la zona norte del país.

Fuente: SUNAFIL

[Ver noticia](#)



Teletrabajo: se actualizaron los valores para compensar internet y consumo eléctrico

El Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo actualizó los Anexos 1 y 2 del Decreto Supremo (Nº 002-2023), que regula la Ley del Teletrabajo, según el reglamento, el pago de internet y de la electricidad por el trabajador debe ser compensado por el empleador para cumplir con sus labores.

La Resolución Ministerial resalta la importancia de adaptar la normativa laboral a las condiciones vigentes para la prestación de teletrabajo.

Fuente: Gestión

[Ver noticia](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema determina que el empleador tiene la carga de la prueba al imputar a un trabajador la comisión de la falta grave de entregar información falsa

Mediante la Casación Laboral No.

1710-2023-Sullana, de fecha 10 de diciembre de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un trabajador que fue despedido por incurrir en faltas graves en la rendición de sus viáticos, pues existían irregularidades en los procedimientos de rendición de cuentas.

El colegiado supremo concluyó que la entrega de documentación por parte del trabajador a su empleadora supone, por sí misma, una presunción de veracidad de los documentos entregados. No obstante, esta presunción no puede ser superada por una simple conjetura o suposición, sino que debe ser sustentada por el empleador con pruebas suficientes e idóneas para justificar la sanción impuesta.

Fuente: Casación Laboral No. 1710-2023-Sullana

La Corte Suprema determina que la reducción de la remuneración generada por Acuerdos Colectivos solo es válida si es expresamente pactada; de lo contrario, constituye un acto de hostilidad

Mediante la Casación Laboral No. 26460-2022 PUNO, de fecha 23 de enero de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un docente universitario cuya remuneración fue reducida unilateralmente por su empleador. Esta reducción, según la entidad educativa, fue motivada entre otros, por la denegatoria de su licenciamiento institucional por Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria -SUNEDU.

En ese sentido, la Corte concluyó que la reducción unilateral de la remuneración constituye un acto de hostilidad equiparable al despido, conforme al inciso b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, puesto que solo es posible la reducción de remuneraciones mediante acuerdo expreso individual con el trabajador o, excepcionalmente, por acuerdo colectivo con la organización sindical mayoritaria si existen causas objetivas. Asimismo, se determinó que la entidad educativa no acreditó haber obtenido el consentimiento del trabajador ni de los sindicatos para la reducción salarial o la anulación de los pactos colectivos, por lo que la rebaja fue arbitraria e injustificada, configurándose el acto de hostilidad.

Fuente: Casación Laboral N.º 26460-2022 PUNO

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

SUNAFIL se pronuncia sobre la naturaleza y razonabilidad de la Medidas Inspectivas de Requerimiento

Con fecha 11 de abril de 2025, se publicó la Resolución N° 347-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante, el TFL) estableció consideraciones respecto al cumplimiento del principio de legalidad al momento de la emisión de una Medida Inspectiva de Requerimiento en el marco del desarrollo de un procedimiento inspectivo.

Al respecto, en el presente caso de análisis, se cuestiona el cumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de abril de 2022, a través del cual se solicita acreditar el otorgamiento de los derechos de madre trabajadora, a favor de una trabajadora que, con fecha 27 de julio de 2021 comunicó su embarazo.

Sin embargo, el TFL determina que el incumplimiento advertido tiene una naturaleza insubsanable, ya que no es posible revertir

sus efectos, por lo que en dicho extremo no se debería extender medida de requerimiento, en ese sentido, esta no está destinada a revertir los "efectos de la ilegalidad de la conducta cometida".

Al respecto, siendo que la medida inspectiva de requerimiento sólo debe ser emitida cuando se compruebe la infracción y que esta pueda ser subsanada, el TFL determina que: (i) no corresponde a un juicio de adecuación y a la finalidad de la medida inspectiva de requerimiento; y (ii) no se cumple con los parámetros de razonabilidad por una conducta que es imposible revertir en el tiempo.

Consecuencia de ello, el Tribunal declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la Compañía y, con ello, **DESESTIMA** la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT relativa al presunto incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento.

Fuente: Resolución N° 347-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



SUNAFIL se pronuncia sobre el nexo de causalidad para la configuración de un accidente de trabajo

Con fecha 11 de abril de 2025, se publicó la Resolución N° 334-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció consideraciones respecto a la configuración de la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, con ocasión de un accidente de trabajo y ante el supuesto incumplimiento a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo por, supuestamente, no cumplir con sus obligaciones relacionadas a la vigilancia y supervisión respecto al cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus empresas contratistas.

El TFL señala que se pretende atribuir una infracción a la Compañía presumiendo su responsabilidad a partir del incumplimiento de su contratista (en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro - PETS, Supervisión efectiva, IPERC Línea base y condiciones de seguridad). Sin embargo, este cuestiona de que el análisis causal de un incumplimiento como causa del accidente de trabajo, debió supeditarse a su importancia en la estructura del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, así como su relación con la ocurrencia del hecho, supuesto que no ha ocurrido en el presente caso.

Al respecto, de un análisis de la motivación realizada en la Resolución de Intendencia, se

evidencia que, ni el personal inspectivo, ni el órgano administrativo sancionador de primera y segunda instancia ha realizado dicho análisis que desarrolle y fundamente el nexo causal, siendo que no se precisa qué acciones dejó de realizar la Compañía que supuestamente evidencian un incumplimiento al deber de vigilancia o que acciones habría tenido que implementar la Compañía para evitar el accidente de trabajo.

Esto, debido a que no resulta suficiente utilizar los incumplimientos de la empresa contratista y presumir de forma automática la responsabilidad de la empresa principal, toda vez que resulta necesario establecer el nexo de causalidad directo entre el presunto incumplimiento de la Compañía (empresa principal) y la ocurrencia del accidente de trabajo para satisfacer la exigencia de la configuración de la infracción contemplada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

Consecuencia de ello, el Tribunal declara FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por la Compañía y, con ello, DESESTIMA la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT relativa al presunto incumplimiento al deber de formación e información de la Compañía como causa del accidente de trabajo.

Fuente: Resolución N° 0192-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor de largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Mediante los datos y la tecnología, los equipos diversos e inclusivos de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a ey.com

© 2025 EY

Todos los derechos reservados.

Este material ha sido preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal, legal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener asesoramiento específico.

ey.com

Nuestro equipo

David de la Torre

Socio Líder de Impuestos
david.de.la.torre@pe.ey.com

José Ignacio Castro

Socio Líder
jose-ignacio.castro@pe.ey.com

Mauro Ugaz

Socio
mauro.ugaz@pe.ey.com

Valeria Galindo

Socia
valeria.galindo@pe.ey.com

Miguel Rubio

Socio
miguel.rubio@pe.ey.com

Mauricio Matos

Socio
mauricio.matos@pe.ey.com

Jaime Cuzquén

Associate Partner
jaime.cuzquen@pe.ey.com

Adriana Gianotti

Associate Partner
adriana.gianotti@pe.ey.com

Lesli Ruiz

Associate Partner
lesli.ruiz@pe.ey.com

RECONOCIMIENTOS en Labour & Employment

