

Boletín Laboral



Entrevista

Ana Sofía Cueva, gerente del área Laboral, nos explicó que desde agosto, el uso de la Casilla Electrónica es obligatorio

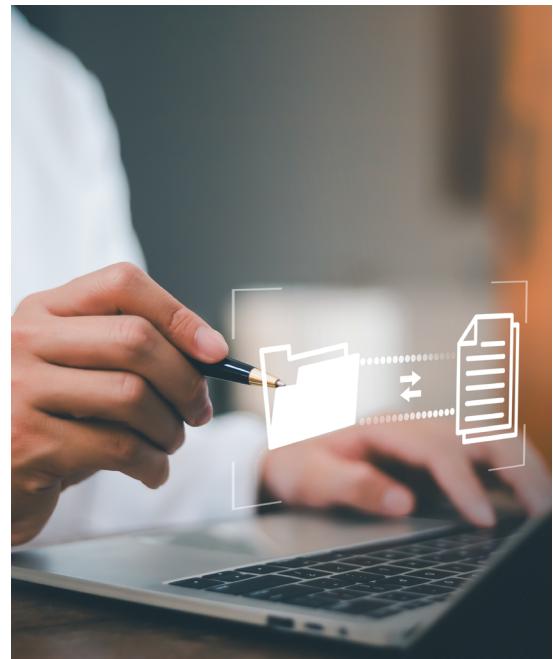
NORMAS LABORALES RELEVANTES

Aprueban la Ley No. 32421, "Nueva Ley de Nacionalidad"

El 15 de agosto de 2025 se aprobó la Nueva Ley de Nacionalidad que actualiza el marco normativo sobre los procesos relacionados con la obtención, posesión, renuncia y recuperación de la nacionalidad peruana en cumplimiento a la Constitución Política del Perú, así como de los tratados, convenciones y acuerdos internacionales ratificados por el Estado.

Fuente: *El Peruano*

[Ver norma](#)



Aprueban Reglamento del Registro Nacional de Árbitros y de Centros de Arbitraje, Decreto Supremo No. 016-2025-JUS

Con fecha 21 de agosto de 2025, se publicó el Decreto Supremo No. 016-2025-JUS, norma que regula el procedimiento de inscripción de los árbitros y centros de arbitraje en el Registro Nacional de Árbitros y Centros de Arbitraje (RENACE), garantizando la transparencia de su información al público.

Fuente: *El Peruano*

[Ver norma](#)

Resolución de Superintendencia No. 103-2025-SUNAFIL

Con fecha 21 de agosto de 2025, se publicó mediante resolución ministerial la versión 2 del proyecto de la Directiva No. 002-2020-SUNAFIL/DINI, Directiva sobre el ejercicio de las actuaciones inspectivas de investigación en accidentes de trabajo e incidentes peligrosos en el marco de una fiscalización a cargo de SUNAFIL. La norma busca reforzar el compromiso con la seguridad y salud en el trabajo desde un enfoque preventivo y técnico, y se publica a efectos de ser materia de comentarios por parte del sector privado, promoviendo la participación ciudadana.

Fuente: *El Peruano*

[Ver norma](#)



PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

No. 12092/2025-CR

Que modifica el artículo 7 del Decreto Legislativo No. 713 con la finalidad de dinamizar la economía peruana

El 14 de agosto de 2025 se presentó un proyecto de ley orientado a introducir una modificación en el Decreto Legislativo No. 713, que regula los descansos remunerados en el régimen laboral privado. El proyecto tiene por finalidad modificar expresamente la modalidad de goce de los feriados, de modo que los feriados por Año Nuevo, jueves y viernes santo, Día del Trabajo, Fiestas Patrias, Santa Rosa de Lima, Combate de Angamos y Navidad se celebren en la fecha respectiva, mientras que los demás feriados nacionales regulados en la misma ley se podrán hacer efectivos el lunes inmediato posterior a la fecha, aun cuando coincida con el día de descanso del trabajador. En ese sentido, esta norma busca garantizar la productividad de los sectores y dinamizar la economía en beneficio de la predictibilidad en la elaboración de las jornadas laborales.

Proyecto de Ley

No. 12133/2025-CR

Que otorga derechos de la seguridad social en salud a los hijos entre los 18 y 28 años que se estén cursando estudios y padres mayores de 65 años

El 15 de agosto de 2025 se presentó un proyecto de ley dirigido a modificar la Ley de Modernización de la Seguridad Social a fin de incluir en la relación de asegurados al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud a los hijos solteros mayores de 18 años hasta los 28 años que estén cursando estudios técnicos y/o universitarios y los padres mayores de 65 años, considerándolos derechohabientes.





Proyecto de Ley**No. 12138/2025-CR**

Que modifica los artículos 202 y 230 de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General

Con fecha 18 de agosto de 2025, fue presentado un proyecto de ley que tiene por finalidad modificar la Ley del Procedimiento Administrativo General, referido específicamente a la nulidad de oficio y a los principios de la potestad sancionadora administrativa. Respecto de la nulidad de oficio, se modifica y reducen los plazos de caducidad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos, así como el plazo para demandar la nulidad ante el Poder Judicial, declarándolos como plazos de caducidad. Por otro lado, con relación a los principios de la potestad sancionadora administrativa, brinda un mayor detalle sobre la legalidad, el debido procedimiento y la razonabilidad en consonancia con su aplicación jurisprudencial.

Proyecto de Ley**No. 12157/2025-CR**

Que faculta el retiro extraordinario y voluntario de los fondos aportados a la ONP de hasta 5 UIT y dispone un incremento en la pensión de jubilación de los asegurados en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP)

El 21 de agosto de 2025 se presentó este proyecto de ley que pretende autorizar de forma extraordinaria y voluntaria el retiro parcial de las contribuciones efectuadas al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) por los afiliados y dispone el incremento de la pensión de jubilación. El proyecto de norma busca extender este beneficio a todos los afiliados al SNP, restringiendo el límite del retiro a 5 UIT del total de aportes acumulados en la cuenta individual en el SNP. De igual forma, busca modificar el cuerpo normativo a fin de incrementar la pensión de jubilación de los asegurados al SNP.

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

La OIT lanza un Rastreador mundial de políticas sobre plataformas de trabajo digital

El 14 de agosto de 2025, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó el rastreador mundial de políticas sobre plataformas de trabajo digital, un nuevo recurso diseñado para respaldar la formulación de políticas basadas en evidencia y fomentar el diálogo social en torno al trabajo en plataformas.

La OIT subrayó que, aunque la transformación digital ha generado nuevas oportunidades para mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, también plantea desafíos importantes para garantizar el acceso a un trabajo decente.

Como parte del Observatorio de la OIT sobre Inteligencia Artificial y Trabajo en la Economía Digital, el rastreador se convierte en una herramienta útil para gobiernos, empleadores, trabajadores, investigadores y responsables de políticas, facilitando respuestas coherentes y oportunas ante los cambios en la organización del trabajo.

Fuente: OIT.

[Ver noticia](#)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo lanzó la Encuesta de Demanda Ocupacional 2026

El 21 de agosto de 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) presentó la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) 2026, una herramienta clave para mejorar la articulación entre la oferta educativa y la demanda laboral en el país. Este instrumento permitirá identificar las necesidades reales del mercado laboral y orientar mejor la formación profesional de los peruanos.

Durante el evento, se destacó que la EDO 2026 proyecta la creación de 470 mil nuevos puestos de trabajo, lo que representa un incremento del 48.1% respecto al año anterior. La encuesta se aplicará a empresas formales con 20 o más trabajadores, y por primera vez incluirá temas como seguridad y salud en el trabajo, así como gestión medioambiental.

Asimismo, se busca reducir la inadecuación ocupacional que afecta al 62% de los jóvenes, mediante el fortalecimiento de plataformas como Mi Carrera, CAPACITA-T y programas como Jóvenes Productivos. También se utilizará la información recolectada para diseñar estándares de certificación de competencias laborales.

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)



Empleadores que no depositen aportes de trabajadores al sistema de pensiones cometan infracción muy grave

El 25 de agosto de 2025, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) reafirmó que los empleadores que no registran a sus trabajadores en el sistema de pensiones de su preferencia ni depositan sus aportes en el sistema elegido incurren en la comisión de una infracción muy grave, al afectar directamente el acceso de los trabajadores a una pensión digna.

En el marco del Día Nacional del Adulto Mayor, SUNAFIL informó que en lo que va del año se han emitido más de 870 resoluciones de multa sobre esta materia, acumulando sanciones superiores a S/ 12 millones. Las multas varían según el tamaño de la empresa y la cantidad de trabajadores afectados, llegando hasta S/ 281,035.50 en el caso de empleadores que no forman parte de las MYPE.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

Corte Suprema habilita a Sunafil a declarar desnaturalización de contratos: CCL alerta riesgos para las empresas

El 25 de agosto de 2025, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) expresó su preocupación por una reciente sentencia de la Corte Suprema que reconoce la facultad de SUNAFIL para declarar la desnaturalización de contratos de trabajo sujetos a modalidad, sin requerir intervención judicial.

Mediante la Casación Laboral N.º 29285-2024, emitida el 20 de mayo de 2025, el máximo tribunal estableció que SUNAFIL puede determinar si dichos contratos han sido utilizados indebidamente para encubrir una relación laboral permanente. La CCL advirtió que esta decisión podría generar inseguridad jurídica y contingencias laborales para las empresas.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)



PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema estableció doctrina jurisprudencial para que las sumas entregadas a título de liberalidad sean consideradas compensables

Mediante la Casación Laboral No. 20632-2019-La Libertad, de fecha 28 de mayo de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia estableció, con carácter de doctrina jurisprudencial, la interpretación del artículo 57º del T.U.O de la Ley de Compensación del Tiempo de servicios, aprobado por el Decreto Supremo No. 001-97-TR, referido a las sumas a título de liberalidad entregadas al trabajador.

Las sumas que perciba el trabajador al momento de la extinción del vínculo laboral o con posterioridad al mismo, para tener carácter compensable deberán:

- i. haber sido otorgadas a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional;
- ii. el carácter compensable de las sumas o pensiones entregadas por el empleador a título de gracia debe constar en documento de fecha cierta, admitiéndose, además de los documentos escritos, los de naturaleza digital;
- iii. en el documento donde consta la compensación, debe precisarse que la cantidad otorgada se efectúa con carácter de liberalidad o con sujeción a las disposiciones del Código Civil.

Además, se precisó que la compensación solo será autorizada por mandato judicial, respecto de las sumas que en juicio se ordene pagar por el empleador al trabajador.

Finalmente, se estableció que las sumas que sean a cambio de su renuncia al empleo o por aceptar el término de la relación laboral por mutuo disenso, no podrán ser objeto de compensación de ninguna naturaleza.

Fuente: Casación Laboral No. 20632-2019-La Libertad

La Corte Suprema determinó que para la configuración del despido nulo por represalia no es suficiente la existencia de una demanda o queja anterior al despido

Mediante la Casación Laboral No. 12864-2022-Lima, de fecha 19 de marzo de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia analizó un proceso en el que se debatió sobre la causal de despido nulo por presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador.

En ese sentido, el colegiado supremo determinó que la declaración de nulidad de despido por queja o reclamo supone que se compruebe lo siguiente: i) La existencia de una demanda o queja anterior al despido y, además ii) La acreditación de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. Asimismo, refiere que es carga de la prueba del trabajador para acreditar el motivo del despido.

Fuente: Casación Laboral No. No. 12864-2022-Lima

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

Publicación del Acuerdo Plenario del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) que establece precedentes administrativos de observancia obligatoria en materia inspectiva, relaciones laborales colectivas y, seguridad y salud en el trabajo

El 03 de agosto de 2025, en el Diario Oficial "El Peruano", se ha publicado la Resolución de Sala Plena No. 008-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral establece precedentes vinculantes sobre diferentes materias. Las más relevantes son las siguientes:

a. Actos de hostilidad cometidos contra integrantes del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)

El TFL actualiza su posición respecto de la protección de los integrantes del Comité o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo, retomando criterios de la Resolución N° 198-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala. Al respecto, señala que el tipo infractor previsto en el artículo 25.14 del RLGIT se configura cuando el empleador adopta disposiciones laborales arbitrarias que afecten derechos fundamentales, como la dignidad del trabajador. Así, se advierte que el poder de dirección del empleador no es absoluto, y debe ejercerse dentro del marco legal, respetando el **principio de razonabilidad**.

El Tribunal reitera que el artículo 73 de la Ley N° 29783 dispone toda conducta que impida u obstaculice el desempeño de las funciones de los miembros del Comité o Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un acto de hostilidad, reconociendo que esta conducta puede generar que el trabajador renuncie a su cargo como representante, debido a los perjuicios sufridos por ejercer dicha función.

No obstante, a fin de que la Autoridad Inspectiva determine la existencia un acto de hostilidad, debe verificarse que (i) el empleador garantizó el

funcionamiento efectivo del Comité o Subcomité, proporcionando las herramientas, espacios y medios necesarios para sus funciones; (ii) se respete la independencia funcional de los representantes, salvo se pruebe un uso indebido de su posición; y, (iii) cualquier procedimiento disciplinario seguido contra un miembro del CSST no debe encontrarse vinculado a sus funciones como miembros.

En consecuencia, el empleador conserva su facultad disciplinaria, pero no puede justificar sanciones o restricciones en hechos que guarden relación con el ejercicio legítimo de las funciones representativas en materia de SST.

b. Conductas antisindicales del empleador y la afectación a la libertad sindical

El TFL precisa que, para efectos de determinar la existencia de una conducta antisindical, lo determinante no es la forma específica en que esta se manifiesta, sino, si el comportamiento del empleador afecta, limita o interfiere en el ejercicio de la libertad sindical.

Entre las posibles consecuencias de tales conductas pueden encontrarse la desafiliación sindical, la disminución de la participación de los trabajadores en la organización, la obstaculización de su funcionamiento interno, el debilitamiento de su capacidad de negociación, entre otras; las cuales deberán ser acreditadas con elementos probatorios objetivos. En ese sentido, la calificación de una conducta como antisindical no puede basarse en una valoración aislada de hechos puntuales, sino que requiere de un análisis integral y contextual de la conducta desplegada.

A modo de ejemplo, el Tribunal señala que pueden manifestarse intervenciones directas o indirectas. Por un lado, la intervención directa versa sobre supuestos en los que el empleador asume costos notariales u otros trámites de renuncia al sindicato o participe activamente en la coordinación y/o diligencia del proceso de desafiliación del sindicato. Por otro lado, la intervención indirecta se puede verificar en el otorgamiento de beneficios económicos, laborales o contractuales como préstamos, ascensos o pagos extraordinarios a trabajadores que se desafilian; emitan comunicaciones internas que desincentiven la afiliación sindical o promuevan su renuncia; y realice un trato diferenciado generando una exclusión discriminatoria de los afiliados.

c. Ruptura del nexo causal en la determinación de responsabilidad administrativa por accidentes de trabajo: participación del trabajador y factores exógenos

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el TFL reconoce nuevamente que un accidente no puede atribuirse al empleador cuando este haya sido ocasionado por la imprudencia del trabajador, ya que este hecho implica la ruptura del nexo causal. Si bien es cierto que un accidente puede ser ocasionado por múltiples causas, se considerará que se produce el quiebre del nexo causal cuando se interrumpe la cadena de causalidad entre el daño sufrido por el trabajador y el incumplimiento de las obligaciones de prevención imputables al empleador.

Para explicar ello, el TFL señala una serie de escenarios donde se produce la ruptura del nexo causal debido a una conducta atribuible al trabajador y no a un incumplimiento del empleador:

- ▶ **Intervención de una causa ajena al trabajo**
El accidente obedece exclusivamente a condiciones personales del trabajador, desconocidas por el empleador, o a decisiones que se apartan de las disposiciones de seguridad, como las enfermedades preexistentes, situaciones personales, entre otros.
- ▶ **Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador**
El accidente tiene como causa directa la conducta del trabajador que, de manera consciente y voluntaria, incumple las normas de seguridad y salud en el trabajo previamente instruidas por el empleador. Como por ejemplo el desacato de un procedimiento seguro, la ejecución voluntaria de labores ajenas a sus funciones, entre otros.
- ▶ **Fuerza mayor o acto de terceros**
Situaciones de carácter externo, imprevisible e inevitable, que no pueden ser razonablemente prevenidas por el empleador. Dentro de estos escenarios se consideran los fenómenos naturales, actos violentos de terceros como protestas sociales o accidentes ajenos a la relación laboral.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 008-2025-SUNAFIL/TFL



PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

Se modifica la Ley del Impuesto a la Renta para regular el pago del impuesto por arrendamiento de inmuebles

Mediante la Ley No. 32430 publicada el 21 de agosto del 2025 en el Diario el Peruano, se ha modificado lo estipulado en el inciso b) del artículo 57 de la Ley del Impuesto a la Renta (Decreto Legislativo 774), el cual precisa que las rentas de primera categoría deben encontrarse a imposición al ejercicio gravable del 01 de enero al 31 de diciembre cuando éstas sean devengadas.

El texto anterior que correspondía al literal b) del artículo 57 de la Ley del Impuesto a la Renta fue estipulado de la siguiente manera:

“Las rentas se imputarán al ejercicio gravable de acuerdo con las siguientes normas:

b) Las rentas de primera categoría se imputan al ejercicio gravable en que se devenguen...”

Dicho texto ha sido modificado con lo siguiente:

“Las rentas se imputarán al ejercicio gravable de acuerdo con las siguientes normas:

b) Las rentas de primera categoría se imputan al ejercicio gravable en que se perciban...”

Como se puede diferenciar, previamente aquellos contribuyentes que no cumplían con su obligación tributaria dentro del periodo de devengo, por no percibir la renta, debían de pagar intereses moratorios calculados hasta la fecha de pago.

A partir de la modificación de la ley efectuada, actualmente los contribuyentes podrán tributar en cuanto perciban sus rentas de primera categoría dentro de un ejercicio gravable (considerado desde el 01 de enero al 31 de diciembre) con la tasa impositiva correspondiente.

Fuente: [LP Derecho](#)



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

Karen Marquina

Associate Partner

karen.marquina@pe.ey.com

Roberto Llanos

Associate Partner

roberto.llanos@pe.ey.com

José Martín Morales

Associate Partner

jose.martin.morales@pe.ey.com

RECONOCIMIENTOS

en Labour & Employment



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