

# Boletín Laboral



## Entrevista

Valeria Galindo, socia del área laboral, comentó qué se debe tener en cuenta para evitar contingencias al contratar personal extranjero.

## NORMAS LABORALES RELEVANTES

### Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 004-2025-SUNAFIL/PCD

El 31 de enero de 2025, se publicó la Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 004-2025-SUNAFIL/PCD. La mencionada Resolución formaliza la aprobación del “Plan anual de inspección del trabajo (PAIT) 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL”. El plan tiene como finalidad guiar la ejecución de las acciones de fiscalización como parte del servicio público de inspección del trabajo, el cual se encarga de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa socio laboral, seguridad y salud en el trabajo.

La presente guía tiene como objetivos fortalecer la actuación del sistema de Inspección del Trabajo, a través de la ejecución eficiente del servicio de

fiscalización, a fin de contribuir al cumplimiento de la Normativa sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo y la protección de los derechos laborales en beneficio de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Adicionalmente busca asegurar el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo fortaleciendo los mecanismos de inspección y fortalecer el desarrollo de acciones previas de fiscalización que coadyuvan al cumplimiento de la mencionada normativa.

Fuente: Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N.º 004-2025-SUNAFIL/PCD

[Ver norma](#)

## **Resolución de Presidencia N° D000032-2025-CONADIS-PRE, que aprueba la “Guía para el trato adecuado a las personas con discapacidad”**

El 11 de febrero de 2025, se publicó la Resolución de Presidencia N° D000032-2025-CONADIS-PRE, que aprueba la Guía N°D000001-2025-CONADIS-PRE denominada “Guía para el trato adecuado a las personas con discapacidad”. Esta publicación tiene como finalidad fomentar que las entidades públicas y privadas que prestan servicios públicos, así como las oficinas de atención al ciudadano y/u orientación al público, o las que hagan sus veces, optimicen la interacción con las personas con discapacidad, a través del trato adecuado y respetuoso en la comunicación y atención.

La presente guía se desarrolla en base a las disposiciones que establece la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad de las ONU; la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP. De este modo, la guía presenta orientaciones que permitirán a las entidades públicas y privadas que presten servicios públicos o de atención al público de calidad, mejorar la experiencia de las personas con discapacidad. A partir de esta guía, los servidores civiles de las entidades públicas; así como los trabajadores de las entidades privadas que prestan servicios públicos, o de las oficinas de atención al ciudadano y/u orientación al público, o las que hagan sus veces, deberán asegurar una comunicación accesible y una atención inclusiva a toda persona con discapacidad.

Fuente: Resolución de Presidencia N.º D000032-2025-CONADIS-PRE

[Ver norma](#)

## **Resolución SBS N° 00715-2025 que modifica el Título VII del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del SPP referido a Prestaciones aprobado por la Res. N° 232-98-EF/SAFP y sus normas modificatorias**

El 25 de febrero de 2025, se publicó la Resolución SBS N° 00715-2025 mediante el cual la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) introduce cambios orientados a optimizar la operación de los fondos de pensiones en la fase de desacumulación, buscando no solo impulsar su desarrollo, sino también mitigar los riesgos asociados a esta etapa y mejorar la eficiencia del servicio brindado por los distintos actores del sistema.

Asimismo, la norma precisa el criterio de recuperabilidad de la condición de invalidez, diferenciando entre invalidez temporal y permanente. Esto permitiría una mejor comprensión de estos conceptos por parte de los participantes del SPP.

Por otro lado, se busca establecer con mayor claridad la responsabilidad de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) en la asesoría sobre los procedimientos y etapas para la evaluación y calificación de invalidez, así como en la distribución de la Solicitud de Evaluación y Calificación de Invalidad (SECI).

Finalmente, se delimitan las obligaciones de las AFP respecto al pago de los exámenes médicos realizados por los médicos consultores, con el fin de reducir riesgos operacionales y reputacionales.

Fuente: Resolución SBS N° 00715-2025

[Ver norma](#)

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley

#### No. 10133/2024-CR

##### **Que elimina feriados nacionales, convirtiéndolos en días conmemorativos y laborables en el sector público y privado**

Con fecha 5 de febrero del 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10133/2024-CR que tiene por objeto modificar la Ley No. 31381, Ley No. 31530, Ley No. 31788, Ley No. 31822 y el artículo 6 del Decreto Legislativo No. 713 que declaran días feriados nacionales a las siguientes fechas:

- ▶ 7 de junio (conmemoración de la Batalla de Arica y el Día de la Bandera).
- ▶ 23 de julio (día de la Fuerza Aérea del Perú).
- ▶ 6 de agosto (conmemoración de la Batalla de Junín).
- ▶ 30 de agosto (día de Santa Rosa de Lima).
- ▶ 8 de octubre (conmemoración del Combate de Angamos).
- ▶ 9 de diciembre (conmemoración de la Batalla de Ayacucho).

A partir de la modificación, los referidos días dejarán de ser feriados nacionales para ser considerados días conmemorativos y laborables para el sector público y privado, con la finalidad de fortalecer la productividad y optimizar los días no laborables.

### Proyecto de Ley

#### No. 10177/2024-CR

##### **Que reduce el número de feriados nacionales para optimizar la productividad laboral en el sector privado**

Con fecha 11 de febrero del 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10177/2024-CR que propone modificar el artículo 6 del Decreto Legislativo No. 713 a efectos de optimizar la productividad laboral en el sector privado.

A partir de la modificación, los siguientes días dejarían de ser feriados nacionales para ser días no laborables de carácter compensable:

- ▶ 07 de junio (Día de la bandera).
- ▶ 29 de junio (San Pedro y San Pablo).
- ▶ 23 de julio (Día de las Fuerzas Armadas del Perú).
- ▶ 06 de agosto (batalla de Junín).
- ▶ 08 de diciembre (Inmaculada concepción).
- ▶ 09 de diciembre (Batalla de Ayacucho).

Además, la iniciativa propone que, cuando el feriado no caiga en un lunes o viernes, se traslade al lunes siguiente, con excepción de los feriados correspondientes a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo.



**Proyecto de Ley****No. 10153/2024-CR****Que dispone el retiro de los Fondos aportados a las AFPS hasta 4 UIT**

Con fecha 6 de febrero del 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10153/2024-CR que tiene por objeto permitir el retiro de los fondos aportados a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) por un monto de hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT), con el fin de impulsar la economía nacional.

De acuerdo con la propuesta, el proceso de retiro extraordinario consistiría en que los afiliados presenten su solicitud de manera física o virtual, dirigiéndose a la AFP donde se encuentren sus fondos pensionarios. Los solicitantes recibirán un pago de hasta una (1) UIT cada 30 días calendario, siendo el primer depósito efectuado a los 30 días de la presentación de la solicitud.

**Proyecto de Ley****No. 10170/2024-CR****Que autoriza a los aportantes del Sistema Privado de Pensiones a disponer hasta el 95.5% de sus fondos previsionales en casos de enfermedad terminal**

Con fecha 10 de febrero de 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10170/2024-CR que tiene por objetivo modificar los artículos 40 y 42-A del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25897, que regula el Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), así como el artículo 1 y la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 27883, que regula la transferencia de fondos previsionales entre el Sistema Privado de Pensiones y otros sistemas previsionales internacionales; con el objetivo de permitir la disposición de hasta el 95.5% de los fondos previsionales en casos de enfermedad terminal o cáncer, y facilitar el acceso a dichos fondos por motivos de desempleo, migración y estudios.

**Proyecto de Ley****No. 10180/2024-CR****Que modifica la Ley No. 30001, a fin de garantizar y asegurar una adecuada reinserción económica y social del Migrante peruano retornado**

Con fecha 11 de febrero de 2025 se presentó el proyecto de Ley No. 10180/2024-CR que busca modificar la Ley N° 30001, Ley de Reinserción Económica y Social para el Migrante Retornado, con el objetivo de garantizar y asegurar una adecuada reinserción económica, laboral, social, productiva, educativa y en salud del migrante peruano retornado y su familia, a través de programas, beneficios y medidas viables implementadas por el Estado, sin importar su situación migratoria.

A partir de dicha propuesta, se busca facilitar el retorno de los peruanos y sus familias que residen en el extranjero, ofreciendo beneficios y medidas efectivas que promuevan su adecuada reinserción económica, laboral, social, productiva, educativa y en salud. Esto incluirá oportunidades de empleo, formación en autoempleo productivo, gestión empresarial, aseguramiento social y de salud, entre otros apoyos, para respaldar su proceso de reintegración al país, tomando en cuenta las situaciones de vulnerabilidad y otros factores relevantes.

## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

### Promueven alianzas para agilizar acceso al mercado laboral formal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha desplegado una amplia estrategia para lograr que más empresas se unan al programa Jóvenes Productivos, a fin de agilizar el acceso al mercado laboral formal. A la fecha, el programa Jóvenes Productivos tiene alianza con 35 empresas y espera, durante el presente ejercicio, captar otras 50 empresas con el objetivo de impartir, con su participación, la capacitación dual a la juventud en situación de vulnerabilidad sociolaboral.

Fuente: *El Peruano*.

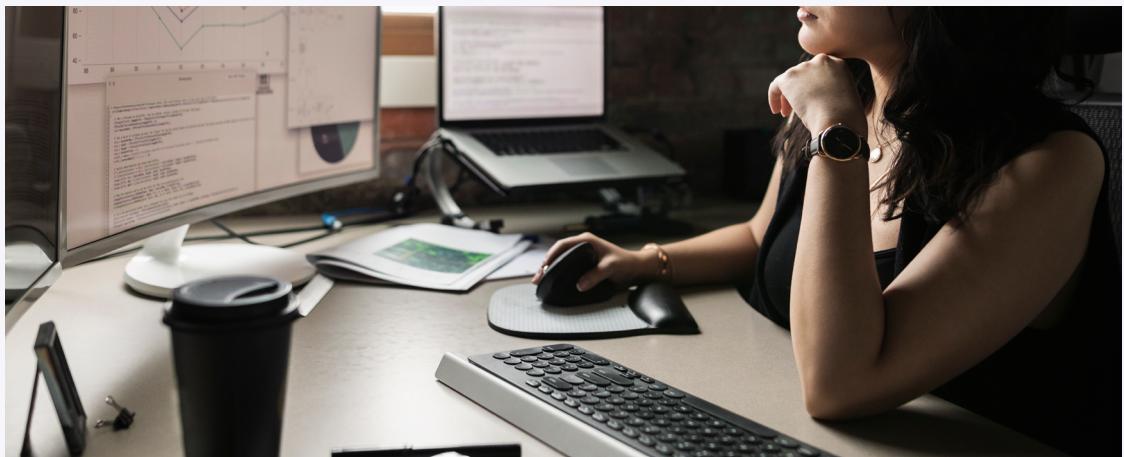
[Ver noticia](#)

### Sunafil recomienda medidas de seguridad para empresas y trabajadores de transporte ante el riesgo de huaycos

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) insta a las empresas del sector transporte y a los conductores a tomar medidas preventivas para evitar accidentes y proteger la vida de sus trabajadores y usuarios. Sunafil indica que el transporte terrestre es una actividad esencial que requiere condiciones óptimas de seguridad para quienes la ejercen. Factores como la fatiga, las jornadas de conducción atípicas y las condiciones climáticas extremas pueden aumentar el riesgo de accidentes. Por ello, es fundamental que conductores y empleadores adopten medidas de prevención para reducir los peligros en las carreteras y garantizar traslados seguros.

Fuente: *El Peruano*.

[Ver noticia](#)



## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

**En virtud del deber de prevención, el empleador es responsable de los daños ocasionados por el accidente de un trabajador que conduce un vehículo de la empresa sin contar con licencia de conducir**

Mediante la Casación Laboral No. 22296-2022-Ica de fecha 5 de noviembre 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, en ejercicio de sus labores, manejaba un vehículo de la empresa sin contar con licencia de conducir y sufrió un aparatoso accidente de tránsito durante el trayecto.

La Corte Suprema señaló que los empleadores están obligados a cumplir con el deber de prevención. Habiendo sobrevenido el accidente durante la jornada laboral al servicio de la empresa y que el empleador no verificó que el trabajador cuente con licencia de conducir ordenándole que cumpla con esa función sin encontrarse apto; se concluye que la empresa incumplió su deber de prevención y, por lo tanto, debe pagar la indemnización correspondiente.

Fuente: Casación Laboral No. 22296-2022-Ica

**La Corte Suprema determinó que no forma parte del derecho a la libertad de expresión ni del derecho a la huelga, si un trabajador realiza comentarios injuriantes y vejatorios contra los representantes del empleador**

Mediante la Casación No. 8341-2022-La Libertad de fecha 27 de setiembre de 2024, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un grupo de trabajadores que estaba ejerciendo su derecho a la huelga. En este contexto, el empleador tomó conocimiento de que durante la manifestación se exhibieron pancartas que contenían frases injuriantes contra el Gerente de operaciones y la Superintendente de Administración y Gestión Humana de la compañía, lo que llevó a la desvinculación de cinco trabajadores.

La Corte Suprema señaló que, aunque las pancartas no fueron elaboradas por los trabajadores, sino que fueron proporcionadas por un tercero, esto no resulta relevante, en tanto los trabajadores decidieron participar en la manifestación portando pancartas que contenían frases en contra del personal de la empresa. Por lo tanto, se considera que sí existe un ánimo injurioso y vejatorio que demuestra la intención de lesionar y agraviar a la empresa y sus funcionarios. En consecuencia, la sanción de despido resulta válida, ya que se rechaza el hecho de haber injuriado a representantes de la empresa, lo cual, a todas luces, no forma parte del derecho a la libertad de expresión o a la huelga.

Fuente: Casación No. 8341-2022-La Libertad

## PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

### SUNAFIL se pronuncia sobre el nexo de causalidad para la configuración de un accidente de trabajo a través de una resolución publicada el 3 de febrero de 2025

Con fecha 3 de febrero de 2025, se publicó la Resolución N° 0095-2025-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 su deber de formación e información al trabajador accidentado respecto de las funciones y labores específicas efectuadas el día del accidente.

Al respecto, el Tribunal señaló que para la determinación de la referida infracción debe diferenciarse: (i) la falta de presentación de formatos de asistencia a capacitaciones o charlas relacionadas al puesto de trabajo o funciones específicas realizadas por el trabajador afectado el día del accidente; y, (ii) que se haya verificado, efectivamente, que esta supuesta ausencia de formación e información del trabajador sea la causa determinante del accidente de trabajo. Esto, debido a que, el análisis causal de un incumplimiento como causa del accidente de trabajo, debió supeditarse a su relación con la ocurrencia del hecho.

Sin embargo, de un análisis de la motivación realizada en la Resolución de Intendencia, se pretende justificar la configuración de la infracción tipificada en el numeral 28.10 por el hecho de haber verificado que no se presentaron los formatos de asistencia a capacitaciones

o charlas relacionadas al puesto de trabajo o funciones específicas sin realizar una mayor motivación y/o sustento de cómo ello constituye causa del accidente de trabajo, lo cual, implica que el reproche administrativo referido al incumplimiento de formación e información, se funda en presumir la responsabilidad de la impugnante como empleadora del trabajador accidentado.

A efectos de ello, se establece que dichos fundamentos resultan insuficientes para acreditar el nexo causal exigido, pues no se encuentra correctamente determinada la causalidad de la presunta omisión imputada y el accidente de trabajo.

Consecuencia de ello, el Tribunal declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación 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° 0095-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

## SUNAFIL se pronuncia sobre la naturaleza de la medida inspectiva de requerimiento de trabajo a través de una resolución publicada el 3 de febrero de 2025.

Con fecha 3 de febrero de 2025, se publicó la Resolución N° 0096-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció consideraciones respecto a la naturaleza de la medida inspectiva, la finalidad por la cual esta debe emitirse y, con ello, su validez en el marco de un procedimiento inspectivo.

En el presente caso, se evidencia que la medida inspectiva de requerimiento dictada el 24 de mayo de 2019, ordenó a la inspeccionada cumpla en el plazo de cuatro (04) días hábiles con “adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

No obstante, conforme se precisa en la Resolución de Intendencia, el mandato contenido en la medida inspectiva de requerimiento materia del procedimiento sancionador en cuestión no está destinado a revertir los “efectos de la ilegalidad de la conducta cometida” propiamente, sino que busca forzar la presentación de documentos respecto de los cuales se tenía conocimiento que el administrado no poseía dado que el mismo había reconocido que no tenía más registros de capacitación de los años 2015, 2016, 2017 y 2018 que los ya mostrados y, que no tenía el

registro de exámenes médico ocupacionales del año 2015.

Consecuencia de ello, se evidencia que el personal inspectivo confundió la medida inspectiva de requerimiento con un simple requerimiento de información, aun cuando dicho funcionario no tiene libre albedrío para intercambiar el uso de requerimientos informativos y de medidas de requerimiento, en aplicación de los siguientes principios: (i) principio de legalidad: el Inspector comisionado se excedió en sus facultades al optar por emitir una medida de este tipo solo para requerir información pasada; y, (ii) el principio de razonabilidad: se transgredió la naturaleza jurídica de medida de requerimiento por emitirla aun sabiendo que no iba a servir para cumplir su finalidad.

Consecuencia de ello, el Tribunal declara FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación 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 la medida inspectiva de requerimiento.

Fuente: Resolución N° 0096-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



## PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

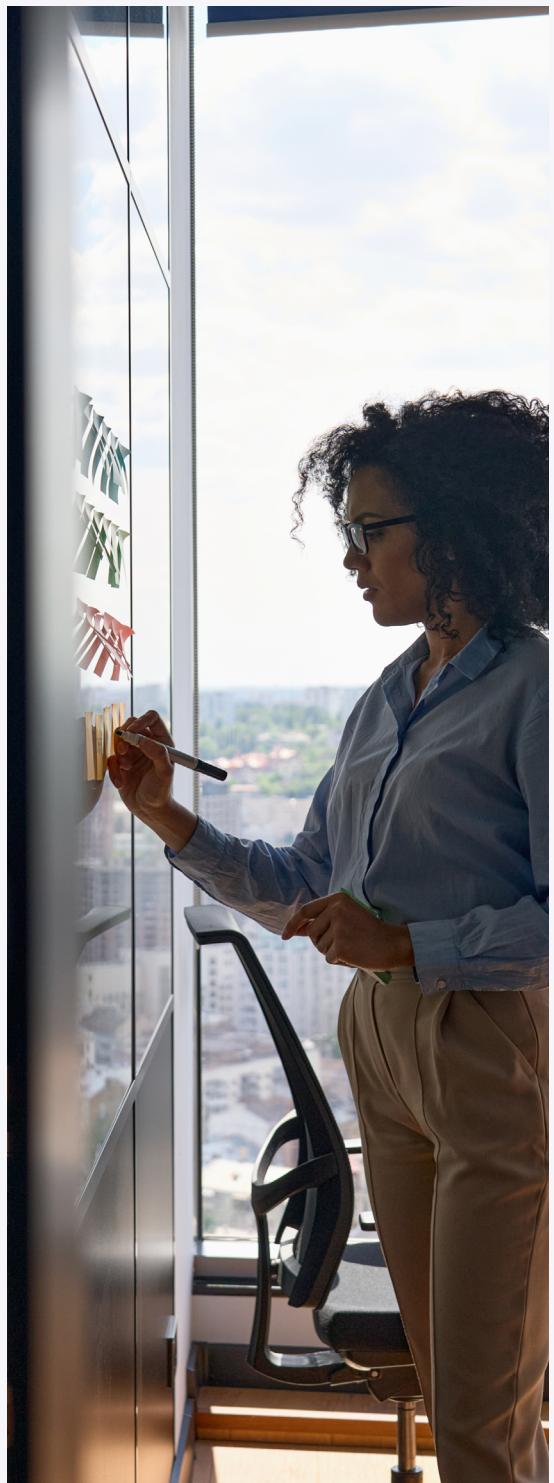
### Se establece el cronograma de vencimiento de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta 2024

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 304-2024/SUNAT, se atiende la Resolución de Superintendencia N° 271-2019, donde se establece las disposiciones y formularios para la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta y del Impuesto a las Transacciones Financieras y; además, se aprueba el cronograma de vencimiento correspondiente al ejercicio fiscal 2024.

Sobre ello, dispone el siguiente cronograma para la presentación de las Declaraciones Juradas Anuales, las cuales estarán sujetas al último dígito del RUC, tal y como se podrá apreciar a continuación:

| ÚLTIMO DÍGITO DEL RUC Y OTROS                                       | FECHA DE VENCIMIENTO |
|---|----------------------|
| 0   | 26 de mayo de 2025   |
| 1   | 27 de mayo de 2025   |
| 2   | 28 de mayo de 2025   |
| 3   | 29 de mayo de 2025   |
| 4   | 30 de mayo de 2025   |
| 5   | 2 de junio de 2025   |
| 6   | 3 de junio de 2025   |
| 7   | 4 de junio de 2025   |
| 8   | 5 de junio de 2025   |
| 9   | 6 de junio de 2025   |
| Bueno contribuyentes y sujetos no obligados a inscribirse en el RUC | 9 de junio de 2025   |

Fuente: [SUNAT](#)



## PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

### SUNAT aclara la sanción por Devolución Indebida de un Saldo a Favor, habiéndole correspondido un Tributo por Pagar (Art. 178.1 CT)

En el informe N.º 000008-2025-SUNAT/7T0000, se analiza la sanción del numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario, destacando cómo una sola infracción da lugar a una sanción que puede estar compuesta por dos cuantías distintas.

Señala que el tipo infractor en análisis contiene dos elementos:

1. La omisión de datos y/o la aplicación de tasas incorrectas, o la declaración de datos falsos.
2. Que influyan en la determinación y el pago de la obligación tributaria y/o que generen aumentos indebidos de saldos, perdidas tributarias, créditos a favor y/o que generen la obtención indebida de Notas de Crédito Negociables u otros aiores similares.

Por lo que, la infracción tiene como primer elemento aquellas acciones u omisiones que generan una contravención del deber de declarar de forma correcta y sustentada la determinación de la obligación tributaria; y como segundo elemento, que estas conductas produzcan un perjuicio fiscal.

En consecuencia, podrían darse múltiples configuraciones entre los supuestos de estos dos elementos, e incluso llegar a concurrir, sin que deje de tratarse de una sola infracción.

Según la Tabla I y II del Código Tributario, la cuantía de la multa depende de la consecuencia de la acción u omisión:

- i. 50% del tributo omitido, si la omisión o declaración de datos falsos influyó en la determinación del impuesto a pagar.
- ii. 100% del monto obtenido indebidamente, si la omisión o declaración de datos falsos generó una devolución indebida.

En caso de que ambas circunstancias concurran, la multa se calcula sumando ambas cuantías. Es decir, 50% del tributo omitido más el 100% del monto devuelto indebidamente.

Finalmente, este cálculo de la sanción no infringe el principio de “no concurrencia de infracciones”, puesto que no se trata de una misma conducta que califique como más de una infracción. Del caso analizado en el informe se concluye que, si una misma conducta (declaración de cifras o datos falsos) determina un saldo a favor correspondiendo un tributo por pagar, y se obtiene dicha devolución, la multa aplicable es la suma del 50% del tributo omitido y el 100% del monto devuelto indebidamente.

Fuente: [SUNAT](#)

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](mailto:david.de.la.torre@pe.ey.com)

### **José Ignacio Castro**

Socio Líder  
[jose-ignacio.castro@pe.ey.com](mailto:jose-ignacio.castro@pe.ey.com)

### **Mauro Ugaz**

Socio  
[mauro.ugaz@pe.ey.com](mailto:mauro.ugaz@pe.ey.com)

### **Valeria Galindo**

Socia  
[valeria.galindo@pe.ey.com](mailto:valeria.galindo@pe.ey.com)

### **Miguel Rubio**

Socio  
[miguel.rubio@pe.ey.com](mailto:miguel.rubio@pe.ey.com)

### **Mauricio Matos**

Socio  
[mauricio.matos@pe.ey.com](mailto:mauricio.matos@pe.ey.com)

### **Jaime Cuzquén**

Associate Partner  
[jaime.cuzquen@pe.ey.com](mailto:jaime.cuzquen@pe.ey.com)

### **Adriana Gianotti**

Associate Partner  
[adriana.gianotti@pe.ey.com](mailto:adriana.gianotti@pe.ey.com)

### **Lesli Ruiz**

Associate Partner  
[lesli.ruiz@pe.ey.com](mailto:lesli.ruiz@pe.ey.com)

## **RECONOCIMIENTOS** en Labour & Employment

