

Boletín Laboral



Shape the future
with confidence



Boletín Laboral
Julio 2025



Shape the future
with confidence

Verificación laboral de terceros



Entrevista

Adriana Gianotti, Associate Partner del área Laboral de EY Perú, explicó cuáles son los beneficios de una correcta verificación laboral de terceros.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Resolución Ministerial N° 100-2025-TR que modifica los artículos 3, 4 y 5 de la Resolución Ministerial N° 097-2025-TR

El 1 de julio de 2025, se publicó la Resolución Ministerial N° 100-2025-TR, norma que modifica la Resolución Ministerial N° 97-2025-TR que creó el Grupo de Trabajo para la mejora de la gobernanza, la sostenibilidad financiera, de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción y de la mejora de la calidad de los servicios de salud, del Seguro Social de Salud - ESSALUD. Así, se dispone a incluir como integrantes del Grupo de Trabajo, a un representante de las Centrales Sindicales acreditadas ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo y a un representante de los Gremios Empresariales acreditados ante el referido Consejo.

Fuente: Resolución Ministerial N° 100-2025-TR

[Ver norma](#)



Ley N° 32413, Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales

El 12 de julio de 2025 fue publicada la Ley N° 32413 que tiene por objeto promover el uso de la billetera digital como un medio de pago válido para los haberes y otras obligaciones laborales, siempre que exista previo acuerdo con el trabajador. La modalidad de pago no afecta el carácter inembargable de las remuneraciones y su garantía como obligación alimentaria, así como la aplicación de los principios, derechos y obligaciones aplicables al pago de haberes y otras obligaciones laborales aplicables a través de una cuenta bancaria convencional. El Reglamento deberá ser emitido en un plazo no mayor a 90 días calendario.

Fuente: Ley N° 32413

[Ver norma](#)



PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

No. 11828/2024-CR

Que garantiza y protege la relación laboral de los trabajadores cuando se produzca cambios institucionales por reestructuración, absorción o fusión de entidades públicas

El pasado 2 de julio de 2025, se ha presentado una propuesta legislativa orientada a establecer un marco normativo que garantice la continuidad y protección del vínculo laboral de aquellos trabajadores del sector público en el contexto de procesos de reestructuración, absorción o fusión de entidades del Estado.

De ese modo, se plantea que los trabajadores que cuenten con vínculo laboral, independientemente del régimen al que se encuentren sujetos, al momento de dictarse la norma que disponga el cambio institucional, sean reubicados o reasignados a entidades con funciones equivalentes o a las nuevas instituciones resultantes del proceso.

Asimismo, se propone que dichos procesos deberán respetar el régimen laboral aplicable a cada trabajador, así como su tiempo de servicios, beneficios adquiridos y demás derechos laborales. Finalmente, se dispone que los procedimientos de reubicación o reasignación se ejecuten en un plazo no mayor a 60 días calendario, a fin de asegurar una transición ordenada y sin perjuicio para los trabajadores.



NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo impulsó hoja de ruta nacional para prevenir riesgos psicosociales en centros de trabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) impulsa una hoja de ruta nacional para prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, como el estrés, la sobrecarga y el acoso. En tal sentido, en un evento tripartito desarrollado el 1 de julio del 2025, representantes del gobierno, empleadores y trabajadores coincidieron en la urgencia de promover entornos laborales saludables y resilientes para proteger la salud mental de los colaboradores.

La iniciativa, respaldada por la Organización Internacional del Trabajo y financiada por el Gobierno de Canadá, se desarrolla en coordinación con la Pontificia Universidad Católica del Perú, busca establecer lineamientos técnicos y estratégicos bajo un enfoque de diálogo social, reafirmando el compromiso con el trabajo decente, la seguridad laboral y el bienestar emocional en los centros de trabajo del país.

Fuente: MTPE.

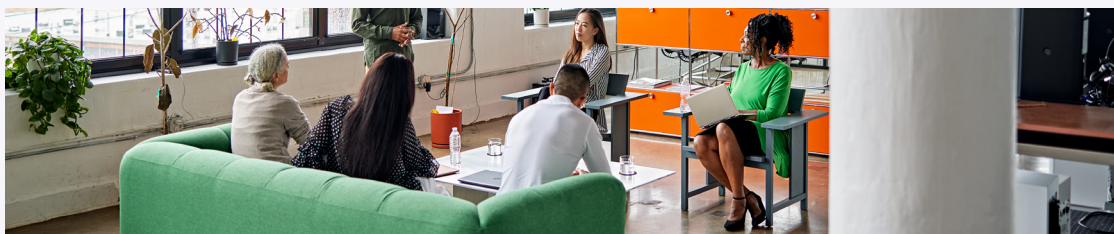
[Ver noticia](#)

Organización Internacional del Trabajo lanza una plataforma de conocimiento para promover el trabajo decente en las cadenas de suministro

El pasado 3 de julio de 2025, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado el Centro de Evidencia sobre Trabajo Decente en las Cadenas de Suministro, una plataforma digital que transforma más de 500 investigaciones en herramientas accesibles para la formulación de políticas. Este recurso facilita la comprensión de temas complejos como el comercio, la inversión y el trabajo decente, mediante resúmenes claros, visualizaciones interactivas y análisis temáticos, apoyando a gobiernos, empleadores y trabajadores.

El centro utiliza inteligencia artificial generativa guiada por expertos humanos para garantizar contenidos precisos y relevantes. Entre sus principales funciones destacan el Mapa de Evidencia, que identifica áreas con suficiente información y aquellas que requieren más investigación. Esta iniciativa, desarrollada junto al CIF-OIT, refuerza el compromiso de la OIT con la acción informada y la promoción de cadenas de suministro más justas y sostenibles.

Fuente: OIT.

[Ver noticia](#)

SUNAFIL refuerza su labor preventiva mediante el uso de herramientas digitales

El 9 de julio de 2025, el superintendente de la SUNAFIL, Michael Guevara, anunció mejoras en las herramientas tecnológicas vinculadas con la fiscalización laboral, entre las que destacan la aplicación “Sunafil en tus manos”, que permite registrar denuncias y hacer seguimiento de trámites, y “Verifica tu chamba”, que ayuda a los trabajadores a confirmar su inclusión en la planilla electrónica del empleador.

Además, se han implementado servicios como “Consulta tu inspector”, que permite verificar la identidad del personal de SUNAFIL, y “SOS Alerta Sunafil”, una plataforma para reportar casos de trabajo infantil con geolocalización. También se promueve la seguridad y salud en el trabajo a través de la aplicación “ELSSA”, orientada a la formación de comités y supervisores en esta materia.

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia

Mensaje presidencial: Fiscalización de SUNAFIL se enfocará en relaciones no laborales

En el mensaje presidencial a la Nación del pasado 28 de julio, se ha puesto especial relevancia en mejorar los índices de formalización en el empleo y se han dispuesto algunas acciones concretas a ser ejecutadas entre los años 2025 - 2026 por parte del sector trabajo.

Una de esas acciones recae directamente en SUNAFIL disponiéndose que, para julio de 2026, se incorporen a 423,000 trabajadores más a la formalidad, sobre la base del uso de inteligencia artificial y técnicas avanzadas de análisis de datos.

El objetivo trazado probablemente se persiga mediante el uso de la información recabada en los últimos años mediante cartas inductivas, pero también a partir de bases de datos públicas que identifiquen inconsistencias entre número de trabajadores registrados en planilla y el nivel de la operación o actividad económica de la compañía.

Es importante tener en cuenta que la actividad inspectiva, sea cual fuere la materia a investigar, pero con mayor razón cuando se trata del reconocimiento de un vínculo laboral, requiere la constatación objetiva de indicios de laboralidad los cuales podrían permitir concluir en una desnaturalización de un contrato no laboral.

En ese sentido, será la verificación de hechos y el análisis debidamente motivado de los mismos lo que podría permitir que el inspector considere la existencia de una infracción sancionable. El Tribunal de Fiscalización Laboral ha emitido resoluciones con criterios vinculantes que respaldan a las empresas inspeccionadas.

Fuente: Mensaje a la Nación “Estabilidad, Progreso y Futuro para el Perú”. Presidenta de la República Dina Ercilia Boluarte Zagarra. 28 de julio del 2025.

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES**El cese antes de la conclusión de la obra o servicio no configura una causal de desnaturalización del contrato por obra determinada o servicio específico**

Mediante la Casación Laboral No. 30416-2022-Lima, de fecha 23 de junio de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema analizó el artículo 63º del Decreto Supremo No. 003-97-TR, sobre el contrato modal para obra determinada o servicio específico.

En el caso concreto, la Corte Suprema señaló que el trabajador no pretende la desnaturalización de su contratación modal por servicio específico a razón de que no se haya establecido la causa objetiva exigida por ley, ni que el contrato haya superado el plazo máximo de cinco años. Por el contrario, el extrabajador sustentó su pretensión en el hecho de haber sido cesado antes de la conclusión de la vigencia del contrato de locación de servicios celebrado por motivos de la ejecución de una obra. No obstante, toda vez que dicho fundamento no configura una causal de desnaturalización de este tipo de contrato modal, se ha configurado la terminación de la relación laboral por vencimiento del plazo fijado en el último contrato de trabajo celebrado.

Fuente: Casación Laboral No. 30416-2022-Lima

El quebrantamiento de la buena fe laboral se configura por el incumplimiento de las obligaciones esenciales del trabajador, tales como las labores que tiene asignadas en la empresa

Mediante la Casación No. 28994-2022-Lima, de fecha 23 de junio de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, sobre la falta grave por incumplimiento de las obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

En ese sentido, la Corte Suprema señaló que se encontraba acreditado que los demandantes no negaron haber ingerido alcohol y que estos tenían pleno conocimiento de las prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa referidas a introducir o ingerir alcohol en las instalaciones de la empresa. Por lo tanto, la conducta de los trabajadores y el previo conocimiento de dicha prohibición, suponen una vulneración del principio de buena fe laboral.

Fuente: Casación No. 28994-2022-Lima



PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

Nuevos precedentes vinculantes del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)

Inspector de trabajo debe comprobar que un contrato de locación de servicios se ha desnaturalizado

EL TFL, mediante la Resolución de Sala Plena No. 004-2025-SUNAFIL/TFL, evaluó si una Compañía cumplió con acreditar el pago de beneficios sociales (gratificaciones, bonificación extraordinaria, CTS y asignación familiar) y vacaciones truncas a un “prestador de servicios”.

Al respecto, se señaló que los inspectores se encuentran en la obligación de advertir si el tipo de relación jurídica celebrado entre las partes se condice con la realidad. Esto es, comprobar si los elementos esenciales que acreditan la relación son de naturaleza laboral o corresponden a otro tipo de relación jurídica.

Por ello, el TFL hace hincapié en la necesidad que la comprobación del tipo de vínculo del inspector sea previa a una medida de requerimiento u otra actuación inspectiva. Además, precisa que la fundamentación sobre la naturaleza del vínculo laboral debe consignarse de manera clara y suficiente en resguardo del principio de legalidad y del debido procedimiento.

Las disposiciones más importantes contenidas en la Resolución son las siguientes:

a. Principio de legalidad y primacía de la realidad

La Autoridad Inspectiva debe evaluar si la celebración de un determinado contrato de

servicios corresponde a una relación laboral de carácter distinto a lo pactado.

Asimismo, la Autoridad Inspectiva debe emplear sus distintas facultades para obtener la información necesaria que acredite la verdadera naturaleza del vínculo entre el supuesto afectado y el sujeto inspeccionado (fundamento 6.32).

b. Debido procedimiento y diligencias complementarias

Una vez que se compruebe la naturaleza del vínculo entre el supuesto afectado y el sujeto inspeccionado, el inspector debe fundamentar de manera clara y precisa el tipo de vínculo jurídico existente, ya sea en la medida inspectiva de requerimiento o en un documento previo durante las actuaciones inspectivas.

Constituye una omisión de la autoridad que solicite la subsanación de las infracciones cuando este no ha determinado el tipo de vínculo laboral existente entre las partes. La medida de requerimiento no puede contener un mandato si no se ha expuesto las razones que justifiquen la calificación de la relación entre las partes (fundamento 6.33).

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 004-2025-SUNAFIL/TFL

No toda entrega tardía de información es sancionable

Mediante Resolución de Sala Plena No. 005-2025-SUNAFIL/TFL, se sancionó a una empresa por no remitir información de manera oportuna a pesar de haber sido solicitada en dos (2) requerimientos de información. La resolución fija lineamientos para determinar si la entrega tardía de información supone una conducta no punible, en tanto permita desarrollar adecuadamente la función inspectiva.

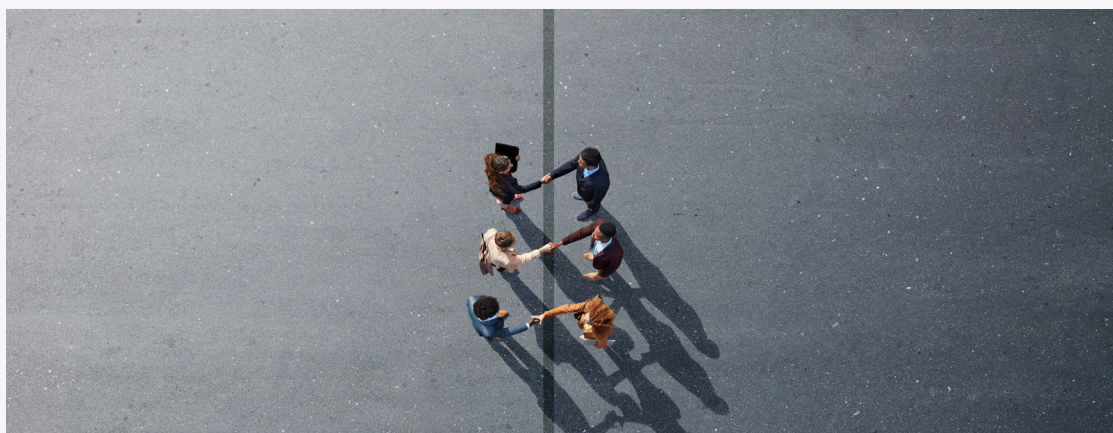
El TFL precisa que, si bien la Resolución de Sala Plena No. 001-2021-SUNAFIL/TFL dispone criterios para subsumir como infracción la demora en la respuesta a requerimientos de información (según los numerales 45.2 y 46.3 del RLGIT), no excluye que existan casos en los que se pueda evaluar si la conducta es sancionable o no. Dicha evaluación deberá ser realizada por el inspector a cargo, quien debe valorar si la demora en la entrega de información afectó sustancialmente el procedimiento de fiscalización.

A pesar de que la entrega tardía de información supone una conducta antijurídica y resulta punible, el TFL puntualiza que la propuesta de multa resulta irrazonable si la información enviada le permite al inspector concluir que el sujeto inspeccionado no ha incurrido en ninguna

infracción. Es así que, el inspector debe evaluar la concurrencia de los siguientes elementos:

- El sujeto inspeccionado debe presentar una justificación razonable de la demora que el inspector pueda valorar.
- Toda la información requerida debe haber sido entregada sin omisiones ni pendientes posteriores
- Si bien la entrega es tardía, debe cumplirse con el deber de colaboración. No se puede justificar incumplimientos sistemáticos.
- El inspector debe haber revisado integralmente la información entregada fuera de plazo y continuado con la fiscalización.
- La fiscalización debe haber concluido sin que se detecten incumplimientos sustantivos relacionados con el objeto de control o con otras obligaciones inspectivas, más allá de la demora en la entrega de información.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 005-2025-SUNAFIL/TFL



No todo incumplimiento de seguridad y salud en el trabajo genera responsabilidad por el accidente

El TFL ha emitido la Resolución de Sala Plena No. 006-2025-SUNAFIL/TFL y precisa que la falta de entrega documentaria o formal (como la entrega del RISST) no genera responsabilidad por el accidente de trabajo si no se acredita adecuadamente el nexo causal. En consecuencia, no es razonable ni proporcional atribuirle responsabilidad al empleador por una omisión documental; sino que debe realizarse un análisis objetivo que evidencie que el trabajador estuvo expuesto a un accidente.

En el caso materia de análisis, se sancionó a una empresa por incumplir sus obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Específicamente por no haber entregado

el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) actualizado. Según la autoridad, esta omisión habría generado un accidente de trabajo.

La Resolución fija lineamientos sobre la necesaria acreditación de que el incumplimiento en materia de SST tuvo una incidencia directa con el riesgo que se materializó en el accidente de trabajo. En ese sentido, no basta que se produzca una omisión meramente formal para atribuir responsabilidad al empleador por la ocurrencia de un accidente.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 006-2025-SUNAFIL/TFL



PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

Análisis sobre las consultas referentes a la cláusula de no discriminación estipulada en el CDI entre Perú-Chile y Perú-Portugal

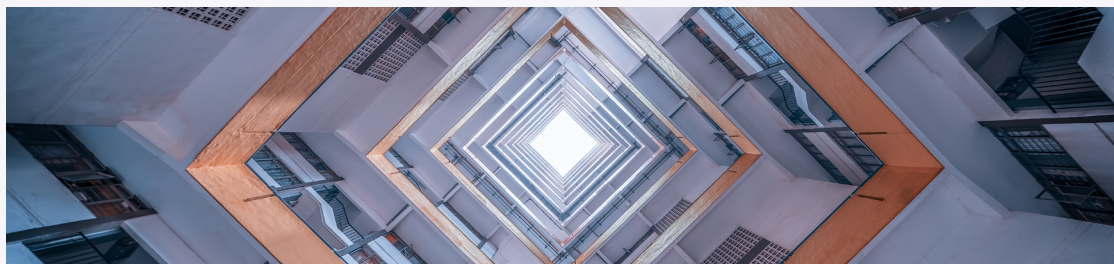
Mediante el Informe N° 000052-2025-SUNAT/7T0000, se responde a la consulta sobre la interpretación de la cláusula de no discriminación contenida en los Convenios para Evitar la Doble Imposición (CDI) entre Perú-Chile y Perú-Portugal, con relación a si esta otorga a sus nacionales la posibilidad de aplicar, desde el primer día de su permanencia temporal en Perú, el tratamiento tributario de domiciliado fiscal en Perú sobre sus rentas de trabajo dependiente (escala progresiva, previa aplicación de la deducción de 7 UIT); criterio que es de aplicación para los domiciliados de los países que forman parte de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), de acuerdo con el Informe N° 183-2010-SUNAT/2B0000.

La Administración Tributaria (SUNAT) señala que la cláusula de no discriminación en el CDI Perú-Chile es aplicable a los nacionales chilenos que además sean residentes (domiciliados) fiscales de Chile. Mientras que, en el CDI Perú-Portugal, la aplicación de la cláusula de no discriminación alcanza a los nacionales portugueses, independientemente de su lugar de residencia (domicilio).

Además, sostiene que los CDI Peru-Chile y Perú-Portugal prohíben un tratamiento discriminatorio en función a la nacionalidad, mientras que la Decisión 578 prohíbe un tratamiento discriminatorio en función al domicilio.

Por este motivo, la SUNAT concluye que en los casos de Chile y Portugal, no corresponde aplicar el criterio indicado en el Informe N° 183-2010-SUNAT/2B0000, referido a la cláusula de no discriminación de la Decisión 578 de la CAN, y por lo tanto, no corresponde aplicar el tratamiento tributario de domiciliado (escala progresiva, previa aplicación de la deducción de 7 UIT) a las rentas de trabajo dependientes de nacionales de Chile o Portugal, en la medida que aún no se encuentren en las mismas condiciones que un nacional de Perú que califica como domiciliado de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 7 y 8 de la Ley del Impuesto a la Renta.

Fuente: INFORME N.º 000052-2025-SUNAT/7T0000



Alcance del régimen excepcional del Impuesto a la Renta respecto a resoluciones de determinación notificadas

Mediante el Informe N.º 000075-2025-SUNAT/7T0000, la SUNAT ha precisado cómo debe interpretarse la exclusión al régimen excepcional del Impuesto a la Renta establecido por la Ley N.º 32201 en los casos donde existan resoluciones de determinación por rentas no declaradas. La norma establece que no pueden acogerse al régimen aquellos casos en los que las resoluciones tengan la condición de firmes al 18 de diciembre de 2024. Sin embargo, el informe aclara que una resolución notificada no necesariamente es firme si aún existe la posibilidad legal de impugnarla.

En esa línea, se indica que una resolución no es firme si, al 18 de diciembre de 2024, el contribuyente todavía podía presentar una

reclamación o apelar, incluso si el plazo ordinario había vencido, siempre que pudiera ejercer ese derecho cumpliendo con requisitos como el pago o una carta fianza. Asimismo, si una reclamación fue desestimada por SUNAT y el plazo para apelar ante el Tribunal Fiscal aún no vencía, tampoco se configuraba un acto firme. Es decir, mientras exista la posibilidad legal de impugnar, la resolución no excluye al contribuyente del régimen.

De este modo, el informe precisa que lo relevante no es la existencia de la resolución en sí, sino su condición de acto firme. Solo si la resolución es inimpugnable y definitiva, se considera firme y queda excluido del acogimiento al régimen.

Fuente: INFORME N.º 000075-2025-SUNAT/7T0000.



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



Leaders
League



Legal
500



Chambers &
Partners

