

Boletín Laboral



EY

Shape the future
with confidence



Entrevista

José Martín Morales, Gerente Senior, expuso cuáles son los criterios establecidos en doctrina jurisprudencial por la Corte Suprema.

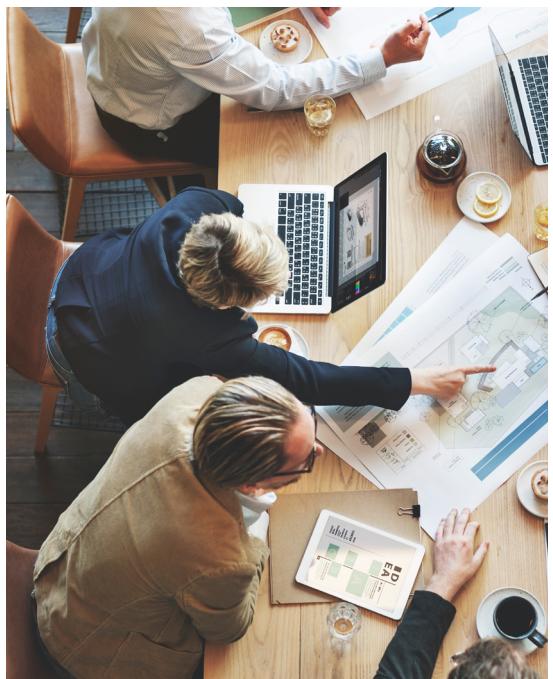
NORMAS LABORALES RELEVANTES

Aprueban Tipologías de la Informalidad Laboral, "Resolución Ministerial 0091-2025-TR"

El 19 de junio de 2025 se aprobó la Resolución Ministerial que aprueba las Tipologías de la Informalidad Laboral, las cuales tienen la finalidad de caracterizar la heterogeneidad del empleo informal, mediante un instrumento que permita identificar segmentos diferenciados de trabajadores informales, a fin de coadyuvar en el diseño, implementación, evaluación y mejora de políticas públicas, intervenciones, estrategias, entre otras, orientadas a abordar la problemática de la informalidad laboral.

Fuente: Resolución Ministerial 091-2025-TR

[Ver norma](#)



Decreto Supremo que deroga el Decreto Supremo N° 009-65

Con fecha 14 de junio de 2025 se publicó el Decreto Supremo N° 005-2025-TR, norma que dispuso la derogación del Decreto Supremo N° 009-65, eliminándose así la obligación de contar con un asistente social en las empresas que cuenten con más de 100 trabajadores.

Fuente: Decreto Supremo N° 005-2025-TR

[Ver norma](#)

Convenio 192 sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo

Con fecha 13 de junio de 2025, en el marco de la 113º Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el primer Convenio internacional centrado específicamente en los peligros biológicos en el entorno laboral.

En dicho documento se regulan las obligaciones de los empleadores de verificar que los entornos de trabajo que estén bajo su control no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores, debido a la exposición a peligros biológicos. Asimismo, se establece que los empleadores adoptarán, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y los convenios colectivos aplicables, medidas de prevención y protección como resultado de una evaluación de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo en la medida en que sea razonable y factible, priorizando la consulta y participación de los trabajadores.

Fuente: Conferencia Internacional del Trabajo

[Ver norma](#)



PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyectos de Ley

[**No. 11753/2024-CR**](#)

[**No. 11747/2024-CR**](#)

[**No. 11718/2024-CR**](#)

[**No. 11730/2024-CR**](#)

Que buscan reafirmar derechos a los asistentes sociales y derogar el Decreto Supremo No. 005-2025-TR

Durante el mes de junio se han presentado cuatro (04) proyectos de ley ante el Congreso de la República, todos ellos orientados a reconocer y reforzar los derechos laborales y profesionales de los asistentes sociales. Estas iniciativas surgen como respuesta a la preocupación generada en diversos sectores por los efectos derivados de la entrada en vigor del Decreto Supremo No.005-2025-TR, el cual modificó el marco normativo anterior al establecer que ya no resultaba obligatorio para las empresas que cuentan con más de cien (100) trabajadores mantener en su estructura organizativa la figura del profesional en trabajo social.

En concreto, los proyectos legislativos tienen como uno de sus objetivos centrales la derogación de dicha norma reglamentaria, al considerar que su aplicación ha generado impactos negativos tanto en la estabilidad laboral de los asistentes sociales que prestaban servicios en el ámbito privado, como en la calidad del soporte psicosocial brindado a los trabajadores dentro de las organizaciones.

Proyecto de Ley

[**No. 11585/2024-CR**](#)

Que modifica el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo

El 12 de junio de 2025 se presentó un proyecto de ley orientado a introducir una modificación en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, esta modificación tiene por finalidad incorporar de manera expresa un nuevo párrafo en dicho artículo, a través del cual se precise de forma textual y categórica que los plenos jurisdiccionales carecen de carácter vinculante y normativo. En ese sentido, se busca dejar establecido que tales pronunciamientos no pueden ser utilizados como fundamento jurídico o elemento de motivación en las decisiones adoptadas durante el desarrollo del proceso judicial, reafirmando así el carácter no obligatorio de su aplicación en los casos concretos.



Proyecto de Ley**No. 11408/2024-CR****Que propone la Ley de desarrollo integral juvenil y el fomento del estudio y trabajo digno en los sectores público y privado**

Con fecha 02 de junio de 2025, fue presentado un proyecto de ley que tiene por finalidad generar un marco normativo orientado a regular un régimen para el desarrollo integral de la juventud, promoviendo el acceso a una formación profesional de calidad, fomentando el estudio, así como el ejercicio de un trabajo digno. El proyecto se dirige específicamente a jóvenes comprendidos entre los 18 y 29 años que se encuentren cursando estudios en universidades o institutos de educación superior.

Entre los principales derechos reconocidos a los denominados “jóvenes estudiantes” se incluye la posibilidad de acceder a jornadas laborales de carácter flexible que no excedan las cuatro (4) horas diarias, adecuándose a los horarios académicos y a los períodos de evaluación establecidos por las instituciones educativas. Asimismo, se dispone el reconocimiento formal del tiempo trabajado como experiencia laboral válida, así como la concesión de permisos laborales debidamente justificados por motivos académicos.



NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo presentó las Tipologías de la Informalidad Laboral en el Perú

El 19 de junio de 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) presentó las Tipologías de la Informalidad Laboral, un instrumento técnico sin precedentes que permite clasificar y segmentar a la población trabajadora en situación de informalidad, con el fin de formular políticas públicas específicas, diferenciadas y efectivas para el avance hacia la formalidad laboral y el empleo decente.

Al respecto, se ha señalado que las tipologías clasifican a los trabajadores informales en dos grandes segmentos, tales como, grupos de autoempleados y grupos de trabajadores dependientes, utilizando criterios objetivos como el tamaño de la unidad productiva, la naturaleza de la ocupación, el nivel educativo y el marco regulatorio sectorial.

En el sector dependiente se identifican tipologías como trabajador informal en emprendimientos (2.1 millones), trabajador informal en unidades productivas de actividades extractivas (1.6 millones) y trabajador informal en empresas en crecimiento (484 mil).

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)

La Organización Internacional del Trabajo adopta un Convenio histórico sobre los peligros biológicos en el entorno laboral

El pasado 13 de junio de 2025, concluyó la reunión No. 113 llevada a cabo en Ginebra, a través de la cual se adoptó la primera norma internacional del trabajo destinada a prevenir la exposición a peligros biológicos en el lugar de trabajo y a proteger a los trabajadores frente a estos riesgos.

Mediante la adopción del Convenio 192 se insta a los Estados Miembros a formular políticas nacionales y adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo que incluyan la prevención y protección frente a los peligros biológicos, así como el desarrollo de medidas de preparación y respuesta ante accidentes y emergencias. Así, se obliga a los empleadores a adoptar medidas preventivas y de protección en colaboración con los trabajadores, quienes también deben estar informados y capacitados sobre los peligros y riesgos.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo.

[Ver noticia](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema establece criterios de interpretación de los artículos 30° y 31° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Mediante la Casación Laboral No. 00710-2024-Puno, de fecha 26 de mayo de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, estableció como doctrina jurisprudencial, determinadas reglas para la interpretación de los artículos 30° y 31° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, concordado con el artículo 12 del Decreto Supremo No. 011-92-TR: (i) los jueces deben interpretar los mencionados artículos siguiendo la doctrina del fuero sindical amplio; (ii) los trabajadores que gozan de fuero sindical no pueden ser despedidos, salvo causa justa para la extinción del vínculo laboral; (iii) los trabajadores que gocen del fuero sindical no pueden ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin su aceptación, salvo causa debidamente justificada, (iv) gozan de fuero sindical no solo los trabajadores que ejercen cargo dirigencial, sino también aquellos que han dejado el cargo, si el despido se origina en su actividad pasada como sindicalista; y (v) el fuero sindical protege a los dirigentes sindicales, contra todo acto hostil por su participación en la actividad sindical.

Fuente: Casación Laboral No. 00710-2024-Puno

La Corte Suprema determinó el plazo de protección contra el despido por represalia

Mediante la Casación No. 6369-2022-La Libertad, de fecha 29 de abril de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se realizó una interpretación sobre el cómputo del plazo contra el despido por represalia, establecido en el artículo 47° del Decreto Supremo 001-96-TR, reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.

En ese sentido, el colegiado supremo estableció que la extensión del plazo de protección contra el despido por móvil represivo se computa hasta tres meses después de expedida la resolución consentida que causa estado o ejecutoria que ponga fin al procedimiento; es decir, la resolución que ordena el archivamiento definitivo de los autos.

Fuente: Casación Laboral No. 6369-2022-La Libertad



PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

Valoración de medios probatorios extemporáneos y necesidad de actuaciones complementarias: Nuevo precedente del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)

El 18 de junio de 2025, se publicó, en el Diario Oficial “El Peruano”, la Resolución de Sala Plena No. 003-2025-SUNAFIL/TFL, que establece criterios administrativos interpretativos e integradores de observancia obligatoria en relación con los precedentes vinculantes emitidos por el TFL.

En el caso analizado, se evaluó si la Compañía adoptó las medidas adecuadas para poner fin a un acto de hostilidad laboral hacia una trabajadora que solicitó su reubicación por razones de salud. La resolución establece lineamientos fundamentales sobre el deber de las autoridades administrativas de valorar los medios probatorios presentados por los administrados, incluso si estos son ofrecidos de manera extemporánea. Asimismo, se resalta la obligación de llevar a cabo actuaciones complementarias e impulsar de oficio el procedimiento, en defensa del principio de verdad material y del debido proceso.

Las disposiciones más relevantes contenidas en la resolución son las siguientes:

- Sobre los principios de impulso de oficio y verdad material: La autoridad debe aplicar el principio de impulso de oficio para ordenar actuaciones complementarias que permitan obtener mayores elementos de juicio y generar convicción sobre los

medios probatorios presentados por el administrado. Asimismo, en aplicación del principio de verdad material, la Autoridad debe disponer actuaciones complementarias cuando existan documentos nuevos que podrían sustentar la subsanación de una conducta infractora.

- Sobre la valoración de pruebas y diligencias complementarias: Constituye una omisión que la autoridad no valore documentos presentados ni disponga diligencias complementarias que permitan verificar si los hechos alegados desvirtúan la infracción atribuida.
- Sobre las actuaciones complementarias: Con el propósito de efectuar un análisis adecuado de los hechos materia del procedimiento, corresponde a la autoridad recabar mayores elementos de convicción, para lo cual podrá disponer la realización de actuaciones complementarias cuando ello resulte necesario.

Fuente: Resolución de Sala Plena N° 003-2025-SUNAFIL/TFL

PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Resolución de Superintendencia a efectos de incorporar nuevos supuestos de obligación de inscripción en el RUC

El 16 de junio de 2025, mediante la Resolución de Superintendencia No.000202-2025/SUNAT, se dispuso la publicación del proyecto de resolución de superintendencia que modifica la Resolución de Superintendencia No. 210-2004/SUNAT a efectos de incorporar nuevos supuestos de obligación de inscripción en el RUC, conforme a lo dispuesto en el inciso d) del artículo 2 de la Ley del RUC.

El presente proyecto establece la inscripción en el Registro Único de Contribuyentes (RUC) de las personas naturales y sucesiones indivisas que por el tipo, cantidad o valor de los bienes de su propiedad o por el tipo o valor de los servicios, deben incorporarse en dicho registro. En ese sentido, se propone que deben inscribirse en el RUC quienes se encuentren en alguno de estos supuestos:

1. Sean propietarios de cinco o más predios cuyo valor en conjunto supere las 126 UIT;
2. Sean propietarios de acciones o participaciones en sociedades peruanas o extranjeras cuyo valor en conjunto supere las 100 UIT;
3. Haber realizado adquisiciones de bienes sujetos a percepciones del IGV que por año superen las 10 UIT; o,

4. Hayan percibido intereses por depósitos en cuentas de empresas del sistema financiero y la suma de los saldos de estas cuentas supere las 300 UIT.

Asimismo, se establece que estos supuestos deberán ser verificados al 31 de diciembre del año que corresponda, siendo que la inscripción debe efectuarse hasta el último día hábil de enero del año siguiente. Al respecto, el presente proyecto señala que la SUNAT está facultada para inscribir de oficio en el RUC a aquellos que, debiendo inscribirse de acuerdo con lo dispuesto en esta propuesta normativa, no cumplan con hacerlo en el plazo antes indicado.

Finalmente, es importante considerar que la publicación se encontrará disponible en la plataforma digital de la SUNAT (www.sunat.gob.pe), desde el día de la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano, por el plazo de quince (15) días calendario, contados desde el día siguiente de la publicación de la presente resolución, para recoger las opiniones, comentarios y aportes del público.

Fuente: Resolución de Superintendencia N° 000202-2025/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

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

