

Boletín Laboral



Shape the future
with confidence



Boletín Laboral
Marzo 2025



Entrevista

Aspectos tributarios a considerar en la
movilización internacional de personas

Adriana Gianotti, Associate Partner del área laboral, comentó qué aspectos tributarios deben considerarse en la movilización internacional de personas.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Resolución Ministerial N° 029-2025-TR

El 27 de febrero de 2025, se publicó la Resolución Ministerial No. 029-2025-TR. La mencionada Resolución formaliza la aprobación del “Plan anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del Sector Trabajo y Promoción del Empleo del año 2025”. El plan tiene como objetivos fortalecer el proceso de descentralización del Sector Trabajo, bajo el enfoque de gestión descentralizada de los servicios públicos que se brindan a nivel nacional, con la participación de los tres niveles de gobierno, bajo los principios de corresponsabilidad, complementariedad y subsidiaridad.

Como objetivos específicos se desarrollan: Revisar y replantear la transferencia administrativa

pendiente de funciones a los Gobiernos Regionales de Lima y Callao, fortalecer la articulación intergubernamental y territorial del MTPE con los gobiernos regionales, desarrollar capacidades regionales para el ejercicio pleno de las funciones transferidas, optimizar el ejercicio de las funciones transferidas y mejorar la calidad de los servicios con el uso de tecnologías de la información.

En el año 2025, tras culminar el proceso de transferencia de funciones a los 25 Gobiernos Regionales, el MTPE se ha propuesto seguir avanzando con la descentralización del Sector bajo el enfoque de “Gestión descentralizada” a los servicios públicos que se brindan con la participación de los Gobiernos Regionales

y Locales, con los cuales el MTPE mantiene competencias compartidas. Concretamente las líneas de acción en el año 2025 son las transferencias administrativas de funciones, fortalecimiento de la articulación intergubernamental y territorial, mejoramiento de la calidad de servicios con el uso de TICs, entre otros.

Fuente: Resolución Ministerial N° 029-2025-TR

Ver norma

Decreto Supremo N° 002-2025-TR, que aprueba el “Texto Único de Procedimientos Administrativos”

El 28 de febrero de 2025, se publicó el Decreto Supremo N° 002-2025-TR, que aprueba el Texto Único de Procedimiento Administrativo - TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Dicho decreto contiene los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad comprendidos como Anexo Único que forma parte de este. El texto aprueba los derechos de tramitación, así como los formularios de los procedimientos administrativos y servicios prestados por la entidad gubernamental.

Fuente: Decreto Supremo N° 002-2025-TR

Ver norma

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000181-PE-ESSALUD-2025

El 28 de febrero de 2025, se publicó la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 000181-PE-ESSALUD-2025, mediante el cual se aprueba el Programa Multianual de Inversiones (PMI) del Seguro Social de Salud - EsSalud 2026-2028. En concordancia con el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Salud y el Marco Estratégico del Plan Institucional de EsSalud se tiene como objetivos: Contribuir al acceso a servicios de salud eficaces y de calidad de la población, fortalecer la gobernanza multisectorial de intervenciones articuladas en el territorio que responda a las necesidades y expectativas de las personas, mejorar la gestión de riesgos en salud ante emergencias, desastres, efectos de cambio climático y amenazas globales, y mejorar la función rectora, reguladora y fiscalizadora del Ministerio de Salud, entre otros.

Los criterios de priorización para el Programa Multianual de Inversiones de EsSalud son parámetros técnicos que permiten determinar la relevancia de las inversiones. Como criterios de priorización obligatorios se encuentran: El cierre de brechas con respecto a acceso a servicios públicos, alineamiento al planeamiento estratégico, impacto territorial y sinergias de inversión pública. Adicionalmente, como criterios complementarios se encuentran: Atención prioritaria por niveles de atención y asignación eficiente para el acceso oportuno.

Fuente: Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000181-PE-ESSALUD-2025

Ver norma

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

No. 10398/2024-CR

Que permite el retiro de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para aliviar los efectos negativos de la brecha salarial de género y la desigualdad estructural en el ámbito laboral de las trabajadoras

Con fecha 3 de marzo de 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10398/2024-CR que plantea que las mujeres trabajadoras puedan retirar el 100% de su CTS hasta el 31 de diciembre de 2026, para aliviar los efectos negativos de la brecha salarial de género y la desigualdad estructural en el ámbito laboral.

Al respecto, se fundamenta la propuesta señalando que si bien es cierto la CTS constituye un beneficio social que permite proteger al trabajador en circunstancias negativas ante un cese laboral, podría usarse ante otras emergencias imprevistas como se dieron en otros casos, amortiguando la crisis económica o tales como para aliviar los efectos negativos de la brecha salarial de género y la desigualdad estructural en el ámbito laboral que limitan su autonomía financiera de las mujeres trabajadoras.

Proyecto de Ley

No. 10424/2024-CR

Que regula la aprobación de feriados nacionales y días no laborables

Con fecha 5 de marzo del 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10424/2024-DP que tiene por objeto establecer la obligación de realizar una evaluación técnica económica y social previa a la aprobación de feriados nacionales y días no laborables.

La finalidad de esta ley es evitar la aprobación de feriados nacionales y días no laborables sin una evaluación exhaustiva de sus efectos tanto a corto como a largo plazo.

Esta propuesta se fundamenta en el hecho de que Perú sería el país con mayor cantidad de feriados en América Latina. El exceso de días feriados a nivel nacional, combinado con los bajos niveles de competitividad y productividad, dificulta el cumplimiento de la responsabilidad de fomentar el empleo formal. Además, la creación de nuevos días feriados podría beneficiar a los trabajadores y a algunos sectores económicos, pero tendría un impacto negativo en las empresas y en otros sectores de la economía nacional. Por ello, se considera necesario establecer una norma que regule la cantidad de feriados y los días laborables compensables.



Proyecto de Ley**No. 10435/2024-CR**

Que permite la libre disposición de Fondos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), para afrontar a la crisis económica

Con fecha 6 de marzo del 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10435/2024-CR que propone la disponibilidad temporal de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

El presente proyecto se sustenta en la necesidad de brindar un alivio financiero temporal a los trabajadores, garantizando que pueden utilizar sus propios recursos para enfrentar la crisis económica. Al respecto, se sostiene la necesidad de aprobar dicha norma para brindar mayor liquidez y afrontar gastos esenciales de los trabajadores.

Es preciso mencionar que, durante el periodo parlamentario 2021-2026, se han presentado una gran variedad de proyectos de ley que tienen como finalidad el retiro excepcional de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

Proyecto de Ley**No. 10494/2024-CR**

Que faculta el retiro extraordinario y voluntario de hasta 4 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), de los Fondos Privados de Pensiones (AFP), a fin de contribuir con la reactivación económica

Con fecha 12 de marzo del 2025, se presentó el Proyecto de Ley No. 10494/2024-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.

Esta medida busca otorgar liquidez inmediata a los trabajadores en un contexto de dificultades económicas, permitiéndoles cubrir necesidades básicas, pagar deudas, invertir en emprendimientos o destinar sus recursos a mejorar su calidad de vida.

Proyecto de Ley**No. 1644/2024-CR****No. 2117/2021-CR**

Que modifica el cálculo del reparto de las utilidades a favor de los trabajadores de menores ingresos y amplía el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de empresas industriales eléctricas

Con fecha 21 de marzo del 2025, el Pleno del Congreso de la República aprobó el dictamen recaído en el Texto Sustitutorio de los Proyectos de Ley acumulados No. 1644/2021-CR y No. 2117/2021-CR, que tienen por objeto modificar el cálculo del reparto de las utilidades a favor de los trabajadores de menores ingresos y amplía el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de empresas industriales eléctricas.

Al respecto, se plantea incluir a las empresas eléctricas dentro de las empresas que reparten el 10% de su renta anual en utilidades. Asimismo, se modifica la forma de cálculo de distribución para el pago de utilidades en cuanto al porcentaje asignado a cada concepto.

Por último, se dispone, mediante dos disposiciones complementarias transitorias, que la modificación del porcentaje en la distribución de utilidades, tanto por los días laborados como por las remuneraciones, será gradual, incrementándose en un 5% adicional y disminuyendo en un 5% cada dos años, respectivamente. Además, se establece que el aumento en la distribución de utilidades de las empresas eléctricas será progresivo, con un incremento anual del 1% hasta alcanzar el 10% en el año 2030.

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Posible disposición de la CTS se viene discutiendo en el Congreso de la Republica

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso aprobó el dictamen de los proyectos de ley 8565, 9844 y otros, que modifican el Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).

La propuesta permite el retiro de hasta el 100 % de la CTS en casos de enfermedad terminal, diagnóstico de cáncer o para cubrir necesidades derivadas de la crisis económica. Asimismo, según el dictamen, los trabajadores podrán disponer de su CTS hasta el 31 de diciembre de 2026.

Fuente: El Peruano.

[Ver noticia](#)

El MTPE publicó el Informe Anual de Empleo 2023

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) de la Dirección General de Promoción del Empleo (DGPE), presenta el "Informe Anual del Empleo en el Perú 2023".

Este contiene información de los principales indicadores laborales sobre la base de los resultados de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN) realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)

MTPE capacitará a personas con discapacidad para que logren insertarse al mercado laboral formal

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través del programa nacional de empleo Jóvenes Productivos, brindará capacitación dual gratuita a personas con discapacidad, quienes tendrán la oportunidad de fortalecer sus habilidades, a fin de que ingresen al mercado laboral formal.

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)

MTPE invita a los ciudadanos, trabajadores y empleadores a participar en la agenda temprana 2025 con aportes en materia laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) anuncia el lanzamiento de la Agenda Temprana 2025, iniciativa que permite a los ciudadanos, trabajadores y empleadores a brindar aportes o sugerencias para construir un futuro laboral con bienestar y oportunidades para todos los peruanos. Los interesados en conocer los temas que aborda esta iniciativa, las fechas tentativas de elaboración del Análisis del Impacto Regulatorio (AIR) Ex Ante y la emisión de la solución, así como brindar sus aportes y formular preguntas, entre otros, deben ingresar al siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/6412692-018-2025-tr>

Fuente: MTPE

Ver noticia

SUNAFIL destaca tres aspectos sobre la seguridad y salud en el trabajo en el marco del Día Internacional de la Mujer

Al conmemorarse el Día Internacional de la Mujer, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) destaca aspectos desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre seguridad y salud laboral que deben ser priorizados con la finalidad de fortalecer las políticas públicas en atención de la mujer.

Se recuerda que la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo señala que el empleador debe adoptar el enfoque de género para la determinación de la evaluación inicial y el proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos anual. Además de realizar la evaluación de factores de riesgos para la procreación, el enfoque de género y la protección de las trabajadoras.

Fuente: SUNAFIL

Ver noticia



PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema determina que el empleador puede fijar diferencias en las remuneraciones por la ubicación del centro de trabajo

Mediante la Casación Laboral No. 8625-2022-Lima Este, de fecha 18 de diciembre 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 trabajador quien solicitaba la homologación de remuneraciones por ocupar el mismo puesto y funciones con otro trabajador.

Al respecto, si bien ambos trabajadores ocupan el mismo cargo de "Maquinista de Producción", es importante precisar que éstos provenían de distintas plantas del empleador, siendo que el demandante se encuentra en Arequipa y el homólogo en la Provincia Constitucional del Callao. En ese sentido, se considera que el costo de vida, conforme a la producción y difusión estadística del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, es mayor a nivel de gastos en el departamento de Lima en comparación con el gasto estadístico en el departamento de Arequipa. Asimismo, no cuentan con la misma antigüedad laboral, pues el demandante ingresó en el año 2011 y el trabajador homólogo en el año 2009, acreditando de esta manera mayor experiencia en el cargo por parte de este último. Por lo tanto, se corrobora la existencia de causas objetivas que justificarían la diferencia remunerativa entre ambos trabajadores.

Fuente: Casación Laboral No. 8625-2022-Lima Este

No corresponde indemnización vacacional al trabajador quien ocupó un cargo de dirección, salvo que este pruebe que no se encontraba en la posibilidad de decidir sobre su descanso vacacional

Mediante la Casación Laboral No. 356-2023-Tacna, de fecha 26 de enero de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó la correcta interpretación del artículo 24º del Decreto Supremo No. 012-92-TR, que establece que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso de dicho descanso.

En el caso concreto, se determinó que, mediante un memorándum suscrito por el Jefe de Personal y el Administrador de la empresa, se comunicó a la Gerente de Finanzas que las vacaciones correspondientes al periodo de 2010-2011 será gozadas desde el miércoles 10 de febrero hasta el 11 de marzo de dos mil diez. Por tanto, el trabajador no estuvo en la posibilidad de decidir de forma voluntaria sobre el uso o no de su descanso vacacional, ya que requirió la autorización previa de su empleador.

Fuente: Casación Laboral No. 356-2023-Tacna

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria a través de una resolución publicada el 23 de marzo de 2025

Con fecha 23 de marzo de 2025, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TRIFIL) publicó la Resolución de Sala Plena N° 002-2025-SUNAFIL/TFL, mediante la cual se han establecido precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la aplicación del numeral 48.1-C del artículo 48 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo en casos de accidente mortal en una relación de subcontratación laboral o tercerización de servicios.

En el mencionado caso, un trabajador de una empresa contratista sufrió un accidente mortal dentro de las instalaciones de la empresa usuaria (principal). La controversia gira en torno a si se debe aplicar a la empresa principal la ficción legal de considerar a todos los trabajadores de la empresa como afectados por la infracción cometida por el empleador (numeral 48.1-C del RLGIT).

En ese sentido, procederemos a detallar los principales alcances de las resoluciones mencionadas:

CONSIDERANDO QUE CONSTITUYEN PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA	CRITERIO ESTABLECIDO
Las sanciones agravadas para los casos en que se vulnere bienes jurídicos protegidos como la vida, dignidad y el trabajo. (Fundamento: 6.14 y 6.15).	La protección de la vida, la dignidad y el trabajo son fundamentos del sistema jurídico peruano. Por ello, es correcto que incumplimientos detectados por la inspección del trabajo sobre estas materias conlleven sanciones administrativas severamente agravadas, ya que para el cálculo de la multa por estas infracciones se contempla al total de los trabajadores de la inspeccionada (conforme al numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT), lo que satisface el parámetro de razonabilidad de la sanción teniendo en cuenta los bienes jurídicos protegidos.
La punición prevista en el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT ante una relación de subcontratación laboral. (Fundamento: 6.25 y 6.26)	La forma especial de punición es una fórmula que guarda una correcta razonabilidad y proporcionalidad en el ámbito de una relación laboral directa. Sin embargo, no sucede lo mismo cuando el incumplimiento se produce en el contexto de la subcontratación (defecto en la coordinación con una contratista). En tal situación, se exigirá una motivación que permita identificar el contexto y el modo en el que se desarrolló la relación entre la empresa principal y la contratista, a efectos de determinar los siguientes supuestos.

SUNAFIL se pronuncia sobre el cumplimiento del principio de legalidad en las Medidas Inspectivas de Requerimiento

Con fecha 3 de marzo de 2025, se publicó la Resolución No. 0192-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral 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 22 de enero de 2021 por, supuestamente, no acreditar el pago de la gratificación legal de navidad 2020 a favor de los trabajadores afectados. Sin embargo, el Tribunal de Fiscalización Laboral, advierte que dicha diligencia de investigación ha sido emitida en perjuicio del principio de legalidad, toda vez que el personal inspectivo procedió con su mandato aun cuando no se llevó a cabo ninguna actuación inspectiva previa que le permita verificar la existencia del -presunto- incumplimiento de dicha obligación.

Consecuencia de ello, el Tribunal ha determinado la vulneración del precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena No. 008-2023-SUNAFIL/TFL, el cual determina la exigencia de comprobar la existencia

de una infracción y que la misma pueda ser objeto de subsanación de manera previa a la emisión de una Medida Inspectiva de Requerimiento, a fin de cumplir con el principio de legalidad.

A efectos de ello, se establece que la Medida Inspectiva de Requerimiento de fecha 22 de enero de 2021 no cumple con los requisitos de validez, toda vez que, si bien la Orden de Inspección que dio origen al presente se cionó a la materia de "Hostigamiento y Actos de Hostilidad", no se aprecia que el personal inspectivo haya constatado -a través de alguna actuación inspectiva- el incumplimiento de pago de la gratificación legal de navidad 2020; sin embargo, aun así solicitó la adopción de medidas para la subsanación de dicho concepto, lo cual, evidencia el incumplimiento del requisito de legalidad, al no haberse comprobado previamente la existencia de tal infracción antes de solicitar su subsanación.

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 una medida inspectiva de requerimiento.

Fuente: Resolución No. 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



Leaders
League



Legal
500



Chambers &
Partners

