

# Boletín Laboral



Boletín Laboral  
Mayo 2025

EY



Entrevista

Leysi Calderón, gerente del área Laboral, expuso cuáles son los requisitos para obtener el reembolso de subsidios.

Requisitos o condiciones para  
el reembolso de subsidios

## NORMAS LABORALES RELEVANTES

### Decreto Supremo N° 003-2025-TR, que modifica el Decreto Supremo N° 003-2011-TR, "Aprueban Reglamento de la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales y crea el Registro Obligatorio de Contratos de Seguros Vida Ley"

El 7 de mayo de 2025, se publicó el Decreto Supremo N° 003-2025-TR. La referida norma modifica el Reglamento de la Ley N° 29549, Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 688, mediante el cual se dispone que, en caso el trabajador decida mantener el Seguro Vida Ley al término de la relación laboral, debe solicitarlo por escrito, a través de medios físicos o virtuales, a la empresa de seguros dentro del plazo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 688. Las condiciones del seguro se sujetarán a las

disposiciones técnicas de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones en el marco de su competencia.

Fuente: Resolución Ministerial N° 029-2025-TR

[Ver norma](#)

## Ley N° 32322, que modifica el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

El 9 de mayo de 2025, se publicó la Ley N° 32322, mediante la cual se modifica el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, a efectos de facultar el retiro de hasta el 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios para casos de enfermedad terminal o diagnóstico de cáncer, y cubrir necesidades por la crisis económica. A través de dicha norma se establece la disponibilidad temporal de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios hasta el 31 de diciembre del 2026.

Fuente: Ley N° 32322 LEY N° 32322

[Ver norma](#)

## Ley N° 32353 - Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la MYPE

El 27 de mayo de 2025, se publicó la Ley N° 32353, mediante la cual se implementa modificaciones para el régimen laboral especial de la MYPE, destacando las siguientes medidas:

Se habilita la constitución de MYPE en menos de 48 horas vía online, se establece que los gastos por capacitación generan el derecho a un crédito tributario contra el impuesto a la renta equivalente al monto de dichos gastos siempre que no exceda del 1% de la planilla anual de trabajadores. Se regula también la indemnización por despido injustificado para los trabajadores MYPE, así como un supuesto especial de indemnización por despido de un trabajador del régimen general, cuando es reemplazado por uno dentro del régimen especial.

Fuente: Ley N° 32353 LEY N° 32353

[Ver norma](#)



## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley

#### No. 11313/2024-CR

#### **Que modifica el Decreto Legislativo No. 688 para incluir a los hermanos mayores de edad con discapacidad para el trabajo como beneficiarios del Seguro de Vida Ley**

Con fecha 23 de mayo de 2025 se presentó el Proyecto de Ley que tiene por objeto Modificar el D.L. No. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en su primer artículo, buscando ampliar el ámbito de protección que brinda el Seguro de Vida Ley, incluyendo como posibles beneficiarios a los hermanos mayores de edad con discapacidad para el trabajo y que dependen del trabajador fallecido.

Para poder hacer uso de este beneficio se deberá acreditar la condición y dependencia económica mediante una declaración jurada del asegurado. La aseguradora, apenas tome conocimiento del fallecimiento del asegurado, quedará obligada a comunicarse con el beneficiario dentro del plazo máximo de 72 horas.

### Proyecto de Ley

#### No. 11153/2024-CR

#### **Que establece la creación del Código Procesal Laboral**

Con fecha 14 de mayo de 2025 se presentó el Proyecto de Ley que tiene por objeto la creación del Código Procesal Laboral. La iniciativa legislativa tiene como finalidad principal establecer un cuerpo normativo sistemático que regule de manera uniforme y especializada los procedimientos en materia laboral, con el objetivo de fortalecer la formalización y la eficiencia del sistema de justicia del trabajo.

El referido proyecto contempla disposiciones relativas a la determinación de la competencia de los órganos jurisdiccionales en el ámbito laboral, la regulación de las reglas de conducta procesal y de oralidad. Asimismo, incorpora normas específicas aplicables a los procesos colectivos y otras figuras propias del Derecho Procesal del Trabajo, promoviendo así la celeridad, transparencia y equidad en la resolución de los conflictos laborales.



## Proyecto de Ley

### No. 11331/2024-CR

#### **Que autoriza el retiro extraordinario, hasta 4 UIT de los fondos de las AFP ante situaciones de vulnerabilidad económica**

Con fecha 27 de mayo de 2025, se ha presentado un proyecto de ley que propone autorizar el retiro extraordinario de hasta cuatro (4) Unidades Impositivas Tributarias (UIT) de los fondos acumulados en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), en respuesta a situaciones de vulnerabilidad económica.

Esta iniciativa legislativa se suma a los dieciséis (16) proyectos de ley previamente presentados por diversos congresistas, los cuales han sido objeto de análisis y debate en el mismo contexto.

El objetivo principal del presente proyecto es brindar un mecanismo excepcional de alivio financiero a los afiliados que se encuentren atravesando condiciones de crisis o afectación económica.

A diferencia de propuestas anteriores, esta iniciativa contempla que, aun habiéndose efectuado el retiro de los fondos mencionados, el afiliado conservará el derecho de acceder a una pensión mínima al momento de su jubilación, garantizando así un piso de protección previsional.





## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

## SUNAFIL: La MYPE debe contar con un plan de respuesta ante emergencias

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) recordó que las Micro y Pequeñas Empresas (MYPE) tienen una serie de obligaciones a considerar, que obedecen a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estas son importantes porque permiten que se controlen riesgos laborales.

Una de estas obligaciones está referida a contar con un plan de respuesta ante emergencias, que contemplen posibles situaciones como incendios, sismos, derrames, fugas o accidentes de trabajo. Este plan debe incluir roles definidos, medios de comunicación, zonas seguras, simulacros regulares y capacitación para las brigadas.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

## SUNAFIL: Más de 26 mil empresas deben responder sobre su Comité de Intervención o delegado frente al Hostigamiento Sexual Laboral

Al rededor de 26,305 empresas han recibido cartas inductivas vía casilla electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), solicitándoles tres documentos:

El acta o documento que acredite la elección del delegado o instalación del Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual (CIHS). Segundo, la constancia de la capacitación inicial sobre hostigamiento sexual. Y tercero, el registro de la capacitación anual especializada, dirigida para los miembros del área de Recursos Humanos, el CIHS y demás involucrados, en la investigación y sanción del hostigamiento sexual; en este último extremo, la capacitación anual especializada no es obligatoria para las MYPE debidamente registradas. Estos dos últimos documentos deben incluir el registro de asistencia, fotografías u otro medio que pruebe la asistencia.

Es relevante señalar que, las cartas inductivas, no son una medida fiscalizadora ni sancionadora, sino más bien, se enmarcan en el eje preventivo de la gestión de la SUNAFIL, pues contribuyen a prevenir posibles incumplimientos laborales por parte de los empleadores.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

## Servicio Civil y Contraloría General de la República suscribieron un Convenio de Colaboración Interinstitucional

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir y la Contraloría General de la República (CGR) suscribieron un convenio de colaboración interinstitucional para fortalecer la integridad, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, con la articulación de sus sistemas de información y mejora continua.

El referido convenio permitirá la interoperabilidad entre el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC) de Servir y el módulo de sanciones del Sistema e-PAS de la CGR. Esto facilitará contar con información uniforme y oportuna sobre sanciones a funcionarios, fortaleciendo los procesos de vinculación al Estado y la prevención de reincidencias.

*Fuente: SERVIR y GCR*

[Ver noticia](#)

## Informe de la OIT destaca a los sindicatos como fuerza central para acabar con el trabajo informal

La directora del Departamento de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), María Helena André, subrayó tres mensajes clave:

- ▶ Los sindicatos son indispensables para acabar con la informalidad, utilizando estrategias creativas para organizar a los trabajadores de la economía informal y exigir protección social y salarios decentes.
- ▶ La organización, el acompañamiento y la representación de los trabajadores son más vitales que nunca, con sindicatos que lideran victorias legales, crean cooperativas y luchan contra la explotación sistémica.
- ▶ La acción colectiva es el camino por seguir, y requiere unidad global y políticas coherentes para garantizar los derechos y la dignidad de todos los trabajadores.

“Sin sindicatos –sin acción liderada por los trabajadores– no puede haber justicia, ni formalización, ni futuro para el trabajo decente”, afirmó André. “Este informe es un llamado a la acción. Una herramienta para construir alianzas, apoyarnos mutuamente y exigir un futuro mejor para los trabajadores.”

El informe destaca que más del 60 % de la fuerza laboral mundial sigue atrapada en el trabajo informal, sin protección legal, sin beneficios y a menudo en ciclos de pobreza. Las mujeres, los jóvenes y los migrantes son los más afectados por esta realidad.

*Fuente: Organización Internacional del Trabajo*

[Ver noticia](#)

## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

## Corte Suprema establece criterios de interpretación del artículo 42° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Mediante la Casación Laboral No. 50298-2022-Lima, de fecha 30 de abril de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, estableció como doctrina jurisprudencial, determinadas reglas de interpretación sobre el artículo 42° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las cuales son las siguientes:

1. La fuerza vinculante de la Convención Colectiva permite a las partes establecer su alcance, pero no puede incluirse a quienes la ley excluye ni extender sus efectos a no afiliados al sindicato.
2. Respecto a los Convenios Colectivos celebrados por un Sindicato que representa a la mayoría absoluta de trabajadores, sus efectos se extienden a todos los trabajadores de ámbito, incluso si no están afiliados o pertenecen a sindicatos minoritarios. Solo se excluyen a trabajadores de dirección o de confianza.
3. Los Convenios Colectivos celebrados por Sindicatos Minoritarios solo se aplican a sus afiliados y no pueden extenderse a otros

trabajadores.

4. Si un trabajador no pudo afiliarse a un sindicato por no tener vínculo laboral formal, pero posteriormente se le reconocer judicialmente una relación laboral, tendrá derecho a los beneficios de los Convenios Colectivos y/o laudos arbitrales económicos, según estos parámetros:
  - a) Si mantiene un vínculo laboral vigente, deberá afiliarse a un sindicato para determinar qué convenios o laudos le corresponden.
  - b) Si no tiene vínculo laboral vigente al momento del convenio o laudo, se le reconocerán los beneficios pactados por el sindicato de su elección.
5. Los trabajadores que se incorporen después de la firma del convenio colectivo tendrán derecho a sus beneficios desde la fecha de su ingreso, sin carácter retroactivo al periodo en que no tuvieron vínculo laboral.

Fuente: Casación Laboral No. 50298-2022-Lima



## La Corte Suprema determina que la indemnización por despido arbitrario cubre los daños extrapatrimoniales

Mediante la Casación No. 30331-2022-Lima, de fecha 17 de marzo de 2025, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, analizó los alcances de la indemnización tarifada establecida en el artículo 34° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728; en el cual ha concluido que para evitar que el trabajador afectado por un despido arbitrario tenga que recurrir a la vía judicial para discutir sobre la existencia o no, de daños y perjuicios en su contra, incluido el daño moral, es que la ley ha considerado establecer una indemnización tarifada, que comprende los daños

patrimoniales; así como, los extrapatrimoniales originados por el despido.

En el caso concreto, se determinó que el despido del demandante fue arbitrario y que se le otorgó la indemnización tarifada. Por lo tanto, no corresponde estimar ninguna indemnización adicional por daños extrapatrimoniales como el daño moral, es decir, resulta legalmente inviable disponer el pago de una indemnización adicional cuando se configure un despido arbitrario.

*Fuente: Casación No. 30331-2022-Lima*

### PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

## Tribunal de Fiscalización Laboral se pronuncia sobre la adecuada tipificación de la infracción 25.5 del RLGIT referida a la contratación a plazo determinado

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el caso de una trabajadora de limpieza, cuyo contrato de locación de servicios contenía indicios de laboralidad, tales como (i) el suministro de implementos de limpieza; (ii) la obligación de la asistencia de forma puntual al centro de trabajo; y, (iii) la exclusividad en la prestación de servicios. Adicionalmente, el Tribunal señaló que la labor de limpieza constituye una función esencialmente subordinada porque requiere permanencia y fiscalización por parte del empleador. En atención a ello, el Tribunal determinó la existencia de una relación laboral entre la Compañía y la trabajadora afectada, así como la desnaturalización del vínculo.

De igual forma, el Tribunal señaló que la

infracción muy grave prevista en el numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT que se había impuesto a la Compañía por emplear contratos de locación de servicios de forma fraudulenta se encontraba indebidamente tipificada, pues esta infracción sanciona los incumplimientos relacionados con la contratación a plazo fijo. En esa medida, el Tribunal indicó que los supuestos de desnaturalización de contratos a plazo fijo no pueden ser confundidos con la aplicación del principio de primacía de la realidad, ya que estas solo coinciden en su efecto: la determinación de la relación laboral a plazo indeterminado. Asimismo, la aplicación del principio de primacía de la realidad se encuentra sujeto a probanza, en cambio las causales de desnaturalización no se encuentran sujetas a un procedimiento



de probanza, sino que su efecto se encuentra establecido en la normativa.

Finalmente, el Tribunal concluyó que los incumplimientos detectados por no registrar a la trabajadora en la planilla electrónica y por no inscribirla en el régimen de seguridad social en salud y pensiones eran conductas subsanables, más aún si la trabajadora continuaba prestando sus servicios. En consecuencia, el Inspector de Trabajo no debió emitir la constancia de hechos insubsanables, sino debió emitir una medida inspectiva de requerimiento.

*Fuente: Resolución No. 449-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*



## **Tribunal de Fiscalización Laboral señala que es irrazonable exigir la constitución e instalación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en 5 días hábiles**

En el caso materia de análisis, la Compañía fue sancionada con una infracción muy grave prevista en el numeral 46.7 del RLGIT, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, a través de la cual se le exigía constituir e instalar el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, CSST), con participación de la organización sindical, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles.

Al respecto, el Tribunal señaló que no resulta razonable otorgar un plazo de cinco (05) días hábiles para desarrollar todas las acciones tendientes a la conformación del CSST. En efecto, el plazo otorgado resultaba irrazonable, pues solamente considerando el proceso de elección

de los representantes de los trabajadores ante el CSST, el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establecía que la nominación de los candidatos debía efectuarse quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que estos cumplan con los requisitos legales.

En esa medida, el Tribunal dejó sin efecto la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, debido a que el procedimiento para la constitución e instalación del CSST requería el cumplimiento de etapas que no podrían desarrollarse dentro del plazo otorgado por el inspector.

*Fuente: Resolución No. 469-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*

## 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*



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](https://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](https://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](https://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



Leaders  
League



Legal  
500



Chambers &  
Partners

