

# Boletín Laboral

11 - 2024



## Entrevista

Francisco Herrera, gerente del área Laboral, indicó si es posible que personal no sindicalizado acceda a beneficios de un sindicato minoritario.

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley

### No. 09415/2024-CR

**Que que modifica la Ley No. 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, a efectos de determinar, como causal de excepción, al agotamiento de la vía administrativa cuando la pretensión planteada esté vinculada a materia laboral de carácter individual o de seguridad social.**

Con fecha 5 de noviembre de 2024 se presentó el Proyecto de Ley tiene por objeto modificar la Ley No. 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo, específicamente el artículo 19 numeral 4, el cual versa acerca de las excepciones al agotamiento de la vía administrativa. Mediante el Proyecto se busca determinar, como causal de excepción, al agotamiento de la vía administrativa cuando la pretensión planteada en la demanda esté referida a materia laboral de carácter

individual o seguridad social, y esta haya sido denegada en primera instancia de la sede administrativa.

Actualmente, el artículo 19 numeral 4 solo tipifica como excepción el derecho a la pensión. De aprobarse el Proyecto de Ley, se ampliaría la excepción a todos los derechos de carácter individual, como la libertad del trabajo, jornada de trabajo, remuneración, entre otros.

## Proyecto de Ley

### No. 9571/2024-CR

**Que fija la edad de 50 años para la jubilación anticipada y restablece el derecho del afiliado a retirar el 95.5% del monto acumulado en su cuenta individual de capitalización (CIC).**

Con fecha 21 de noviembre de 2024 se presentó el Proyecto que tiene como objetivo establecer una nueva edad para acceder al régimen especial de jubilación anticipada en el sistema privado de pensiones. Sobre ello, mediante el Proyecto se establece que la edad mínima para acceder al régimen sea a partir de los 50 años.

Asimismo, el Proyecto tiene como objetivo derogar la décimo quinta Disposición Complementaria Final de la Ley No. 32123, Ley de modernización del Sistema Previsional Peruano, para reestablecer el derecho de todos los afiliados al sistema privado de pensiones de poder retirar hasta el 95.5% de sus fondos acumulados en sus cuentas individuales de capitalización al momento de jubilarse, en vista que fomenta la desigualdad para aquellas personas que tenían menos de 40 años al momento de darse esta disposición.

## Proyecto de Ley

### No. 9496/2024-CR

**Que establece un régimen de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, otorgando un periodo de gracia para incentivar su crecimiento y formalización.**

Con fecha 12 de noviembre de 2024, se presentó el Proyecto de Ley que tiene como objetivo respaldar a aquellas micro, pequeñas y medianas empresas a partir de su constitución legal, y busca otorgar periodos de gracia para incentivar su crecimiento y formalización, mediante el apoyo de diferentes instituciones.

En el caso de aquellas empresas MIPYME que no excedan una facturación anual mayor a 1,000 UIT y el capital no supere las 500 UIT, podrán ser exoneradas del pago del impuesto a la renta y del impuesto general a las ventas por un periodo de 2 años.

Asimismo, en el caso de la SUNAFIL aquellas empresas que cuenten con menos de 3 años de constitución estarán exoneradas de inspecciones laborales, cuando no exista flagrante vulneración de los derechos.

Finalmente, las MYPE que no excedan una facturación anual mayor a 1,000 UIT y el capital no supere las 500 UIT, tendrán un régimen especial de exoneración del pago de contribuciones a la seguridad social por un periodo de 2 años.



## Que busca establecer nuevo régimen del trabajo agrario.

Con fecha 19 de noviembre de 2024 se presentó el Proyecto de Ley que tiene como objeto derogar la Ley No. 31110, Ley del Régimen laboral agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, para establecer un nuevo régimen que se adecue con la estructura productiva de la actividad agraria y agroindustrial. El régimen laboral aplicable se sujetaría a las normas del régimen laboral general privado, los trabajadores podrían participar de las utilidades y los contratos podrían ser indeterminados o a plazo fijo.

Dentro del desarrollo del Proyecto de Ley se observa la figura del trabajador permanente discontinuo, quien sería aquel que se contrate en más de una ocasión de manera consecutiva para realizar actividades temporales, a quien se le revestirá con el derecho a la estabilidad del trabajo. Asimismo, todos los trabajadores comprendidos en la Ley contarían con diferentes condiciones de trabajo obligatorias como: movilidad, alimentación, EPP, entre otros.

## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

### Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica Boletín Estadístico Sectorial I Semestre

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) publicó el "Boletín Estadístico Sectorial I Semestre", mediante el cual ha compartido las estadísticas del semestre del período de enero a junio del 2024 sobre las siguientes materias:

- ▶ **Planilla electrónica:** La cantidad de empresas y trabajadores en Lima Metropolitana y Perú según la actividad económica, nivel educativo, categoría ocupacional, tipo de trabajador y grado de sindicalización y negociación colectiva.
- ▶ **Negociación colectiva:** Cantidad de pliegos de reclamos presentado y convenios colectivos solucionados según la etapa de solución en la que se encuentren. De esta manera se puede verificar que la solución del ámbito sindical solo se ha ejecutado a través de negociación directa a nivel de Lima Metropolitana, mientras que en todo el Perú existe en el primer semestre tres casos de conciliación (Piura y Trujillo) y el resto a través de negociación directa.

- ▶ **Contratos de trabajo de personal extranjero:** Se han registrados 21631 contratos en el sistema virtual del registro nacional de trabajos, siendo la nacionalidad más contratada la venezolana y la actividad más desarrollada por dichos trabajadores la inmobiliaria. Adicionalmente, se puede verificar de las estadísticas que, a excepción de la región San Martín, los trabajadores extranjeros son en su mayoría de género masculino.
- ▶ **Huelgas:** El reporte ha calculado 195 232 horas hombre perdidas a causa de huelgas durante el primer semestre.
- ▶ **Registro Sindical:** Hubo 6 cancelaciones del registro sindical en el Perú
- ▶ **Accidentes de trabajo:** Se han llevado a cabo 17 919 notificaciones de accidentes de trabajo.

Fuente: MTPE.

Ver noticia

# SUNAFIL publica boletín informativo del mes de octubre

El 5 de noviembre de 2024 la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) publicó el boletín informativo sobre el mes de octubre. Entre las diversas noticias abordadas, destacamos la siguientes:

- ▶ **Supervisores inspectores participaron en el II Encuentro Nacional para fortalecer labores de seguridad jurídica en la inspección laboral:** Tuvo lugar en la OIT y participaron 59 inspectores (30 de manera presencial y 29 en modalidad virtual). En total participaron 78 servidores (incluyendo el personal administrativo invitado).
- ▶ **Sunafil participó en el II Encuentro de la Red Iberoamericana de Inspecciones del Trabajo:** Realizado en Santiago de Chile, donde se presentó el Observatorio de esta Red. Este espacio digital, desarrollado por la Sunafil, reúne información de 12 países de América Latina y el Caribe sobre la inspección laboral.
- ▶ **Sunafil recibió Certificaciones del Sistema de Gestión Antisoborno:** El Sistema de Gestión Antisoborno se enfoca en prevenir, detectar y tratar riesgos de soborno.

Entre otros temas adicionales que pueden verificarse a través del siguiente link:

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia

# SUNAFIL informó los tipos de cobertura y en qué casos deben ser contratados por los empleadores a través de nota de prensa

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral comunicó el 06 de noviembre del 2024 que el SCTR ofrece dos tipos de cobertura, los cuales deben ser asumidos en su totalidad por el empleador: SCTR - Salud y SCTR - Pensión.

- a. **El SCTR - Salud:** Se activa cuando un trabajador sufre un accidente laboral o desarrolla alguna enfermedad laboral, cubriendo los gastos de atención médica, rehabilitación y readaptación laboral, abordando todos los niveles de complejidad. Sin embargo, no comprende los subsidios económicos que son por cuenta del Seguro Social de Salud.
- b. **El SCTR - Pensión:** Brinda coberturas económicas por invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, generadas por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, para trabajadores que realizan actividades de riesgo. Las prestaciones económicas deben ser contratadas por la entidad empleadora, quien puede elegir libremente entre una compañía de seguros o la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia



# SUNAFIL realizó inspecciones para verificar el depósito de la CTS

Un total de 13,418 inspecciones realizó la Sunafil de enero a octubre de este año, para verificar que los empleadores cumplan con realizar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) a sus trabajadores. El 99% de las inspecciones responden a denuncias realizadas por los trabajadores o extrabajadores.

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia

# El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo explicó a la OCDE los ejes para promover la empleabilidad en el Perú

Al respecto, el MTPE explicó que entre estos ejes se encuentra la plataforma digital Mi Carrera, que permite a los estudiantes de últimos años de secundaria y quienes hayan egresado de los colegios, elegir mejor la carrera que van a seguir (universitaria o técnica) y contiene información de becas nacionales e internacionales.

De igual manera, se enfatizó que el Programa Nacional de Jóvenes Productivos promueve la capacitación dual, que consiste en coordinar con empresas privadas el personal que requieren.

Por último, se comunicó la generación de empleo, a través del programa Llamkasum Perú, que otorga empleo temporal a madres, jóvenes, personas de la tercera edad y personas con discapacidad.

Fuente: El Peruano.

Ver noticia



### Modificaciones al Decreto Supremo No. 110-2024-PCM

El 8 de noviembre de 2024 se publicó el Decreto Supremo No. 123-2024-PCM, el cual modifica el Decreto Supremo No. 110-2024-PCM. Dicho decreto precisó el alcance territorial de las medidas establecidas en materia de los días no laborables con motivo de la APEC, reguló días de teletrabajo, introdujo disposiciones específicas para el sector educación y detalló las excepciones aplicables a casos especiales.

En este sentido, a través de la modificación del artículo 1 del Decreto Supremo No. 110-2024-PCM, se precisó que los días no laborables declarados por la referida norma deben darse a nivel de Lima Metropolitana, la provincia de Hualar y la Provincia Constitucional del Callao.

Asimismo, se agregó el artículo 1.1 el cual dispuso que los días 11, 12 y 13 de noviembre se realice teletrabajo de forma obligatoria para el sector público, precisando que, en el caso del sector privado, debía mediar acuerdo con el trabajador conforme con la normativa vigente para optar por la modalidad de teletrabajo.

En adición, se señaló que en los días 11, 12 y 13 de noviembre se implementara educación virtual

para el sector educativo en todos sus niveles, etapas y modalidades y que no haya clases los días 14, 15 y 16 de noviembre.

Por último, se estableció que, en el caso del sector público, se exceptuara del teletrabajo a los servidores estrictamente necesarios que participan en la prestación de los servicios esenciales determinados por cada entidad del sector público, así como a aquellos cuya naturaleza de trabajo no permita esta modalidad. Asimismo, se modificó el artículo 4, añadiendo más rubros exceptuados del alcance del artículo 11 de la norma. Entre estos se incluyeron los servicios sanitarios, electricidad, agua, desagüe, gas, combustible, sepelios, comunicaciones, telecomunicaciones, transporte, aeropuertos, hoteles, hospedaje, empresas del sistema financiero, entre otros.

*Fuente: Decreto Supremo No. 123-2024-PCM*

[Ver norma](#)



# Designan Asesor de Superintendencia de la SUNAFIL

El 8 de noviembre de 2024, se oficializó la designación del señor Ronald Eduardo Bermejo Castillo en el cargo de Asesor I de Superintendencia de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), con efectividad a partir del 11 de noviembre de 2024.

*Fuente: Resolución de Superintendencia No. 256-2024-SUNAFIL*

Ver norma

# Designan Asesor de Superintendencia de la SUNAFIL

Con fecha 21 de noviembre de 2024, a través de la Resolución referida, se aprueba la Directiva No. 004-2024-SUNAFIL/DINI, denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa sobre la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo”. Dicha Directiva tiene como objetivo establecer los aspectos y criterios técnicos que coadyuven a la inspección del trabajo en la protección de los derechos laborales de la madre trabajadora desde el embarazo hasta la lactancia, del padre trabajador ante el nacimiento de su hijo, y de ambos, en caso de adopción.

A través de esta directiva, se establece que toda denuncia sobre hechos relacionados con la discriminación de la trabajadora gestante o lactante es de atención urgente e inmediata y que la orden de inspección correspondiente se generará el mismo día. Asimismo, precisan que se protegerán las peticiones de las madres trabajadoras denunciantes que soliciten mantener la reserva de su identidad.

Asimismo, se indica que durante las actuaciones inspectivas, se verificará si se han producido casos de discriminación que afecten a mujeres gestantes o lactantes. Esto incluye discriminación

en la oferta de empleo, el retiro de la oferta de trabajo, la negativa a suscribir el contrato de trabajo después de que la mujer haya aceptado la oferta, debido a su estado de gestación, entre otros supuestos que impliquen afectación a mujeres gestantes o lactantes, según lo previsto en la legislación vigente.

En adición, se precisa que la trabajadora gestante o lactante puede ser víctima de acciones discriminatorias que culminen en la extinción de la relación laboral durante el período de prueba, la vigencia de su contrato temporal, o mediante la no renovación del mismo. Esto puede ocurrir también en casos de cese sin causa justificada, así como ante la finalización o no renovación de contratos de locación de servicios u otros acuerdos que, por haberse desnaturalizado, encubran una relación laboral.

*Fuente: Resolución No. 258-2024-SUNAFIL*

Ver norma

### El empleador será exonerado de responsabilidad si el daño fue causado por circunstancias fuera de su control o por conductas de la propia víctima; siempre y cuando haya cumplido con las normas de seguridad y salud en el trabajo

Mediante la Casación Laboral No. 13324-2022 Lima de fecha 23 de agosto de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, determinó que si bien el artículo 1972° del Código Civil señala que el autor del daño no está obligado a repararlo en situaciones donde haya sido causado por circunstancias fuera de su control o por conductas de la propia víctima; dicha exoneración se dará siempre que se acrediten dichas circunstancias; y que el empleador previamente haya cumplido con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En el caso concreto, la Corte Suprema señaló que el empleador no había demostrado que los daños ocasionados al trabajador, por el accidente sufrido, se encontraban fuera de su control, ni que se ha debido a la conducta propia de este último, dado que se encontraba subordinado a su empleador y debía cumplir con las funciones encomendadas. Asimismo, se acreditó que el empleador no cumplió con las normas de seguridad y salud en el trabajo, pues no brindó al trabajador, como personal en general, la formación sobre seguridad y salud en el área de trabajo, situación que generó el accidente del trabajador.

*Fuente: Casación Laboral No. 13324-2022 Lima*

### Corte Suprema precisa que no procede solicitar indemnización por daños y perjuicios cuando el despido no ha sido declarado como ilegal o inconstitucional

Mediante la Casación Laboral No. 3479-2021-Lima de fecha 16 de julio de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, analizó el caso de trabajadores que solicitaban la indemnización por daños y perjuicios motivado por una sentencia en un proceso anterior que, si bien había sido desfavorable, en un extremo señalaron que las faltas imputadas a los trabajadores carecían de sustento pues no habían sido probadas.

En el caso concreto la Corte Suprema señaló que, si bien se ha reconocido que no se han acreditado las faltas graves imputadas a los trabajadores; en ningún extremo de la sentencia del proceso previo se hace referencia a establecer que la empresa cometió un despido ilegal; por lo que, no existe sustento legal ni pronunciamiento que respalde la pretensión de pago de indemnización por daños y perjuicios; ni tampoco se acredita una conducta antijurídica, por ende, al no existir dicha conducta, no se le puede atribuir responsabilidad o el nexo causal entre el daño y el accionar de la empresa.

*Fuente: Casación Laboral No. 3479-2021-Lima*



## PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA – TFL: Plazo razonable de una medida de requerimiento

Con fecha 22 de noviembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 018-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece un nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria, aplicable a todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo.

Los nuevos criterios integradores establecidos son los siguientes:

- ▶ Se precisa que la medida inspectiva de requerimiento (en adelante, MIR) tiene como finalidad revertir los efectos de la ilegalidad de las conductas cometidas por el empleador, antes del inicio del procedimiento sancionador.
- ▶ El principio de razonabilidad resulta vinculante para la actuación de los servidores

encargados de la fiscalización. Así, en los casos en los que se decida proceder con una MIR, deberá realizarse un análisis concreto, especialmente en casos complejos en los que existan diversos comportamientos que sean objeto de la misma medida.

- ▶ Se exige al Sistema Inspectivo que, de manera anticipada (ex ante), se establezcan plazos razonables para acreditar el cumplimiento de las normas objeto de supervisión en el marco de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Alternativamente, la Autoridad Inspectiva podrá valorar los plazos (ex post) para cumplir con las MIR que abarquen varios comportamientos exigidos al empleador.

*Fuente: Resolución de Sala Plena N° 018-2024-SUNAFIL/TFL*



## TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: No todo accidente en las instalaciones de la empresa principal determina su responsabilidad

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) mediante la Resolución No. 1006-2024-SUNAFIL/TFL, declaró fundado el recurso de revisión, al haber determinado que el empleador no es responsable por los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a su contratista.

En el caso mencionado, se imputa a la Compañía la comisión de una infracción muy grave en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido a su presunto incumplimiento de la obligación de realizar la vigilancia y coordinación sobre el cumplimiento de las normas de seguridad y salud por parte de su contratista.

En su recurso de revisión, la Compañía sostiene como argumento principal que se ha vulnerado el principio de tipicidad al aplicarse la sanción contemplada en el numeral 28.10 del artículo

28 del RLGIT, dado que el accidente se originó por un acto subestándar del trabajador, y no se cumplirían los elementos necesarios para responsabilizarla por el accidente de trabajo.

La Primera Sala del TFL consideró que no corresponde aplicar la sanción administrativa, ya que el Acta de Infracción no detalla adecuadamente las acciones que la Compañía dejó de realizar, que supuestamente habrían derivado en un incumplimiento de su deber de vigilancia. Tampoco se especifica qué medidas habría tenido que implementar la Compañía para evitar el accidente.

Finalmente, el TFL señaló que no es correcto presuponer su responsabilidad únicamente por el incumplimiento de su contratista, ya que el nexo causal debe ser debidamente probado.

*Fuente: Resolución No. 1006-2024-SUNAFIL/TFL- Primera Sala*



## Corte Suprema se pronuncia sobre los reembolsos de EsSalud con motivo de los subsidios de incapacidad temporal

La Casación No. 15317-2022-MOQUEGUA trae a colación la demanda presentada por la Municipalidad Provincial de Ilo contra EsSalud, mediante la cual solicita que se le reconozca el reembolso de los subsidios por incapacidad temporal asumidos por la demandante.

La controversia versó en determinar si el periodo en el cual la Municipalidad Provincial de Ilo (en su calidad de empleadora) debía cumplir con las aportaciones a EsSalud se dio acorde a ley, siendo este periodo los 3 meses consecutivos o 4 meses no consecutivos dentro de los 6 meses anteriores al mes en que ocurrió la contingencia (artículo 36 del D.S.º 009-97-SA). Cabe acotar respecto al caso en análisis que, la demandante habría realizado los pagos de forma parcial, regularizando el pago total de forma tardía a los periodos estipulados por ley.

En primera instancia, el juzgado determinó que la controversia merecía la aplicación del principio de Primacía de la Realidad, por lo cual estima que la demandante habría cumplido con efectuar el pago de las contribuciones dentro de los periodos estipulados por ley y concedió los reembolsos solicitados. En la misma línea, la sentencia de vista confirma el fallo y agrega que “Los pagos se efectuaron, sí, tardíamente, pero se cumplió por ello con el pago de los intereses -y moras-.” Ahora bien, al respecto la Corte Suprema señala que las Prestaciones del Seguro Social serán

cubiertas por EsSalud siempre que el empleador cumpla con los siguientes requisitos:

“(…) haya pagado tres meses de aportación consecutivos o con cuatro no consecutivos dentro de los seis meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia; y, que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los doce meses anteriores a los seis meses previos al mes de inicio de la contingencia.” (El subrayado es nuestro).

Sin embargo, en contraposición al criterio flexible de las instancias previas, el órgano supremo realizó un análisis integral de la normativa aplicable y determinó que el periodo de cumplimiento de pago al que se refiere el primer requisito implica que las aportaciones se den de forma oportuna.

Por lo tanto, debido a que las aportaciones por parte de la demandante a EsSalud se realizaron fuera de plazo, no se entiende por cumplido el primer requisito. Motivo por el cual la Corte Suprema declara infundada la demanda, negando así el reembolso a la Municipalidad Provincial de Ilo por parte de EsSalud del subsidio de incapacidad temporal que asumió.

Fuente: [Casación 15317-Moquegua.](#)

# Nuestro equipo



**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**

Socio

jaime.cuzquen@pe.ey.com



**Adriana Gianotti**

Socia

adriana.gianotti@pe.ey.com



**Lesli Ruiz**

Socia

lesli.ruiz@pe.ey.com

Reconocimientos en  
Labour & Employment



## 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)

© 2024 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)