

Boletín Laboral



Boletín Laboral
Noviembre 2025

La Superintendencia Nacional de Migraciones implementa nuevas medidas de fiscalización

Entrevista

Fabiola Jimenez, Gerente **Senior** del Área Laboral, nos habló sobre las nuevas medidas de fiscalización implementadas por la Superintendencia Nacional de Migraciones.

NORMA LABORAL RELEVANTE

Mejoran la cobertura de salud a favor de trabajadores de construcción civil

El 19 de noviembre de 2025 se publicó la Ley 32503, que modifica la Ley 26790, 'Ley de modernización de la seguridad social en salud', a fin de mejorar la cobertura de salud a favor de trabajadores de construcción civil.

Dentro de las principales disposiciones incorporadas, se encuentran las siguientes:

- En el caso de los trabajadores de construcción civil y de sus derechohabientes, el derecho a la cobertura de salud se otorgará siempre que el trabajador haya aportado al menos dos (2) meses consecutivos o no consecutivos dentro del año calendario en que se inició la contingencia. Dicha cobertura se otorgará por un periodo equivalente al número de meses

de aporte, para lo cual se contará a partir del último aporte efectuado.

- Los afiliados regulares y sus derechohabientes en el régimen laboral de construcción civil mantendrán cobertura durante un período de latencia de hasta doce (12) meses siempre y cuando hayan cumplido con tres (3) meses de aportación en los últimos tres (3) años precedentes al cese. Asimismo, se acogen a cuatro (4) meses de período de latencia por cada seis (6) meses de aportaciones.

[Ver norma](#)

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley que regula el uso del polígrafo en el ámbito laboral

Se ha presentado el Proyecto de Ley 13106/2025-CR que propone regular el uso del polígrafo en el ámbito laboral. Entre las principales propuestas, precisa que sería obligatorio en dos supuestos: (i) como parte de las pruebas de confianza en los procesos de selección y designación de altos funcionarios públicos a cargo del Poder Legislativo, conforme al mandato constitucional; y, (ii) cuando la actividad del trabajador, postulante o candidato esté directamente vinculada con la defensa y seguridad nacional, la seguridad pública o la

protección de la vida e integridad de las personas.

Finalmente, entre los aspectos más relevantes del Proyecto, se precisa que los resultados de dicha evaluación no constituyen prueba suficiente para atribuir responsabilidad disciplinaria, civil o penal, debiendo ser considerados únicamente como elemento referencial o indicario para la apertura de una investigación interna o judicial.

Proyecto de Ley que establece el derecho de transferencia o reubicación del trabajador en caso de enfermedad común que limite su capacidad

Se ha presentado el Proyecto de Ley 13083/2025-CR, a través del cual se propone modificar el artículo 76 de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regula el derecho del trabajador a ser transferido o reubicado en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional a un puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud.

Al respecto, el Proyecto propone extender dicho derecho a los casos de enfermedad común que limiten la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones habituales. Asimismo, se establece que dichas medidas deberán efectuarse considerando la salud del trabajador, el perfil del cargo y la exposición a factores de riesgo, garantizando la continuidad de la relación laboral.

Proyecto de Ley que refuerza la libertad sindical

El 3 de noviembre se presentó el Proyecto de Ley 13054/2025-CR, a través del cual se propone modificar los artículos 12 y 24 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 010-2003-TR, estableciendo que, en caso se produzca el despido

de un dirigente sindical y éste sea impugnado judicialmente, el trabajador mantendrá su condición a fin de mantener su condición de dirigente sindical, pudiendo ejercer sus funciones dentro del sindicato, hasta que se emita una sentencia firme.



NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

SUNAFIL: Incidente de ciberseguridad, suspensión de servicios digitales y medidas excepcionales de presentación documental

El día 12 de noviembre de 2025, SUNAFIL informó la ocurrencia de un “incidente de ciberseguridad” que comprometió la operatividad de sus servicios informáticos y plataformas digitales. Como medida preventiva, a partir de dicha fecha, la entidad dispuso la suspensión temporal de todos los servicios en línea y plataformas digitales, a fin de evaluar e investigar posibles afectaciones a nivel nacional.

Actualmente, y a efectos de asegurar la continuidad del servicio público y evitar la paralización de trámites, SUNAFIL comunicó la habilitación de mecanismos alternativos de presentación documental mientras se restablecen plenamente las plataformas digitales:

- a. **De manera presencial:** Se mantiene la presentación de documentación de manera

física a través de las mesas de partes a nivel nacional, en el horario de atención de 8:30 a 16:30 horas, durante los días hábiles.

- b. **De manera virtual:** De forma excepcional, se habilitaron temporalmente correos electrónicos por cada intendencia regional para la presentación de documentación mientras duren los trabajos de restablecimiento.

Todo documento ingresado mediante estos canales es registrado en el Sistema de Trámite Documentario (STD), remitiéndose posteriormente al administrado, vía correo electrónico, la constancia del número de Hoja de Ruta correspondiente.

[Ver noticia](#)

MTPE y el Poder Judicial lanzan “SISTEMA EXPEDIA” que permite a jueces y peritos judiciales acceso a información clave laboral de los trabajadores

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en alianza con el Poder Judicial (PJ) presentaron el Sistema de Consultas de la Planilla Electrónica “SISTEMA EXPEDIA”, plataforma electrónica que permitirá a jueces en materia

laboral y de familia, así como a peritos judiciales, acceder en línea y en tiempo real a información contenida en la planilla electrónica (datos del empleador, remuneraciones y períodos laborales).

[Ver noticia](#)

Las vacaciones judiciales en el año 2026 se realizarán del 1º de febrero al 2 de marzo del 2026

Mediante la Resolución Administrativa No. 000419-2025-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ) dispuso que las vacaciones en el año judicial 2026, para jueces, juezas y personal auxiliar, se harán efectivas del 1º de febrero al 2 de marzo del 2026.

Durante el mes de vacaciones judiciales, funcionarán los órganos jurisdiccionales de emergencia que designarán las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia del país, los cuales seguirán conociendo y tramitando los procesos a su cargo.

[Ver noticia](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema determinó que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe verificar la falta de inscripción en el RENEEIL antes de considerar la desnaturalización de la intermediación

Mediante la Casación Laboral No. 18077-2023-LAMBAYEQUE de fecha 13 de octubre de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se analizaron las implicancias y potestades del juez de trabajo respecto de la inscripción de las empresas intermediadoras en el RENEEIL.

Al respecto, la Sala Suprema determinó lo siguiente:

- ▶ La ausencia de registro de la empresa intermediadora en el RENEEIL debe ser constatada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ello a través de sus inspectores,

en tanto la Ley les atribuye esta función específica.

- ▶ En ese sentido, alegar la ausencia de dicho registro sin que haya existido inspección previa, no puede ser tomada como una afirmación jurídica cierta.

Por lo tanto, la Corte Suprema concluyó que la falta de inscripción en el RENEEIL solo puede ser un argumento para desnaturalizar la intermediación si existe una declaración de la Autoridad Administrativa de Trabajo que confirme la ausencia del registro de la empresa intermediadora.

Casación Laboral No. 18077-2023-LAMBAYEQUE

La Corte Suprema validó el despido de un trabajador que acudió a una reunión social estando bajo una licencia con goce de haber por condición de riesgo

Mediante la Casación Laboral No. 16063-2023-MOQUEGUA de fecha 06 de octubre de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se determinó que es válido el despido de un trabajador que, estando con licencia por condición de riesgo de salud, asista a eventos sociales.

Al respecto, la Sala verificó lo siguiente:

- ▶ En el contexto de la pandemia, el trabajador fue captado en foto y video en una reunión social, pese a que, por su condición de personal de riesgo, debía de realizar distanciamiento social.
- ▶ El empleador inició el procedimiento de despido y alegó que el trabajador tenía una licencia con goce de haber por su

condición de riesgo, la cual fue incumplida e indebidamente utilizada al constatarse que el trabajador acudió a un evento social.

- ▶ La Corte Suprema determinó que el despido era válido, pues se cumplieron con todos los requisitos de ley e inclusive se constató dicho hecho mediante fotos y videos, por lo que no sería una imputación fraudulenta.

Por lo tanto, la Corte Suprema concluyó que el despido era justificado, dado que el trabajador incumplió las condiciones de su licencia al asistir a una reunión social, lo que contravino las medidas de distanciamiento social necesarias para su protección e iba en contra de la naturaleza de la licencia otorgada.

Casación Laboral No. 16063-2023-MOQUEGUA

PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS LABORALES RELEVANTES

Aportaciones a ESSALUD - Se determina que los importes entregados a los trabajadores no tienen la naturaleza de condición de trabajo, sino que califican como conceptos remunerativos

El Tribunal Fiscal mediante Resolución 009733-2-2025 determinó que los montos otorgados por la recurrente a sus trabajadores bajo la denominación de "condición de trabajo" no cumplían con los criterios legales para ser considerados como tales. Los conceptos que fueron otorgados fueron los siguientes: importe por refrigerio, importe por movilidad para asistir al centro laboral, importe por capacitación, importe por uniformes.

Se concluyó que la empresa no acreditó que dichos conceptos fueran indispensables ni necesarios para el adecuado desempeño de las funciones de los trabajadores, ni que los importes entregados se destinaran efectivamente al fin declarado. Los documentos presentados

únicamente describían la naturaleza y pago de los conceptos, sin sustento adicional que permita validar su carácter no remunerativo.

En consecuencia, la autoridad resolvió que tales sumas debían ser calificadas como conceptos remunerativos, al no verificarse los requisitos que permitirían excluirlas de la base de cálculo de las obligaciones laborales y previsionales. Esta reclasificación tiene impacto directo en el cumplimiento de aportes y contribuciones, al corresponder a pagos que, en la práctica, incrementan la contraprestación económica habitual recibida por los trabajadores.

Fuente: Resolución No. 09733-2-2025.

Modifican el Reglamento del Régimen de Gradualidad de Infracciones Tributarias respecto a la multa por la infracción del numeral 1 del artículo 176 del Código Tributario

La Resolución de Superintendencia N.º 000355-2025/SUNAT modifica el Régimen de Gradualidad aplicable a la infracción por no presentar declaraciones juradas determinativas dentro del plazo. El cambio afecta especialmente a las declaraciones de pagos a cuenta del Impuesto a la Renta de primera y cuarta categoría, así como a la declaración anual del Impuesto a la Renta de contribuyentes con rentas distintas a la de tercera categoría.

La resolución dispone que, si el contribuyente presenta voluntariamente la declaración omitida antes de ser detectado por SUNAT y paga el tributo e intereses, la multa se reduce al 100%. Por tanto, los contribuyentes que regularicen la presentación tardía de declaraciones

por alquileres o por recibos por honorarios quedan exonerados del pago de la multa que habitualmente corresponde a esta infracción. Si la subsanación ocurre después de una notificación, la sanción se fija en S/ 54 en lugar de los S/ 535 anteriores que regían antes de la modificación. Precisar que, aunque la resolución rige desde el día siguiente de su publicación, la gradualidad también podrá aplicarse a las multas de contribuyentes de rentas de primera y cuarta categoría incurridas incluso antes del 30/11/25.

Fuente: Resolución de Superintendencia No. 000355-2025/SUNAT.

Nuestro equipo

David de la Torre

Socio Líder de Impuestos

david.de.la.torre@pe.ey.com

José Ignacio Castro

Socio Líder del Área Laboral

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

Karen Marquina

Associate Partner

karen.marquina@pe.ey.com

Roberto Llanos

Associate Partner

roberto.llanos@pe.ey.com

José Martín Morales

Associate Partner

jose.martin.morales@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](#). 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](#)