

Boletín Laboral



EY

Shape the future
with confidence

Boletín Laboral
Octubre 2025

Tendencias del Tribunal de
Fiscalización Laboral



Entrevista

Jaime Cuzquen, *Associate Partner* del área laboral, nos habló sobre aspectos vinculados a las tendencias del Tribunal de Fiscalización Laboral.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se aprueba procedimiento operativo y cronograma del retiro de AFP hasta el 2026

El día 28 de setiembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial 'El Peruano' la Resolución SBS No. 3444-2025, a través de la cual se aprueba el "Procedimiento operativo para el retiro extraordinario y facultativo de fondos en el Sistema Privado de Pensiones establecido por Ley 32445".

Entre los principales aspectos que se regulan a través de este procedimiento, se prevé que los afiliados tendrán un plazo de 90 días calendario, desde la entrada en vigencia del procedimiento operativo, para presentar su solicitud de retiro. Asimismo, se prevé que el afiliado podrá desistir de su solicitud por única vez, lo cual deberá comunicar a su AFP a través de los canales o plataformas correspondientes, con

una anticipación de al menos, 10 días antes de la fecha en la que se haya programado cualquiera de los desembolsos, revocando el pago de los futuros desembolsos.

Asimismo, se prevé que puedan realizarse hasta cuatro (4) desembolsos de 1 UIT cada uno, debiendo realizarse el primer desembolso en un plazo máximo de 30 días calendario desde la fecha de presentación de la solicitud de retiro. Los siguientes desembolsos se realizarán en el mismo plazo, considerado desde la fecha en la que se realizó el desembolso previo.

[Ver norma](#)

Resolución Suprema N° 151-2025-RE

El 20 de octubre de 2025, mediante la Resolución Suprema N° 151-2025-RE, el Poder Ejecutivo remitió al Congreso de la República la documentación relativa al "Convenio entre la República del Perú y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte para Eliminar la Doble Tributación en relación con los Impuestos sobre la Renta y sobre las Ganancias de Capital y para Prevenir la Evasión y la Elusión Fiscal", para fines de su aprobación legislativa.

Sobre el particular, el presente Convenio tiene por objeto establecer medidas dirigidas, de un lado, a evitar la doble tributación en relación con los impuestos que graven la renta y las ganancias de capital en el Perú y el Reino Unido y, de otro lado, a prevenir la evasión y elusión fiscal.

En ese sentido, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Ministerio de Relaciones Exteriores, han opinado de modo favorable respecto al CDI suscrito en Londres el 20 de marzo del 2025. Por un lado, a través del Informe N° 0157-2025-EF/61.01, el MEF emitió opinión

favorable para que se dé inicio al proceso de perfeccionamiento interno del Convenio, en los términos acordados entre las delegaciones representativas de ambos Estados.

Mientras que, por su parte, a través del Informe (DPE) N° 021-2025, el Ministerio de Relaciones Exteriores, concluyó en que es fundamental para nuestro país la captación de inversiones y el incremento del comercio, en especial con las principales economías del mundo, una de las cuales es la del Reino Unido, y considerando que existiría una confluencia de intereses (Reino Unido busca nuevos socios económicos tras el Brexit y el Perú busca repositionar exportaciones y diversificar su estrategia de promoción de inversiones), esta Dirección General considera que el pronto perfeccionamiento interno del CDI con el Reino Unido debería considerarse como prioritario de parte de las autoridades competentes.

[Ver norma](#)



PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley que propone dos nuevas alternativas para la oportunidad de uso de la licencia de paternidad

El 06 de octubre de 2025, se presentó el Proyecto de Ley 12680/2025-CR que propone incorporar dos nuevos supuestos para la oportunidad del uso de la licencia por paternidad, adicionalmente a los contemplados en la Ley No. 29409, los

cuales serían: (i) dentro de las cuatro (4) semanas posteriores al nacimiento; y, (ii) al término de la licencia por maternidad de la madre.

[Ver proyecto](#)

Proyecto de Ley que establece que los aportes al sistema previsional sean facultativos

El 21 de octubre de 2025, se presentó el Proyecto de Ley 12908/2025-CR que propone modificar la Ley 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, a fin de establecer que los

aportes al sistema previsional peruano sean de carácter facultativo para todos los trabajadores.

[Ver proyecto](#)

Proyecto de Ley que prohíbe la tercerización e intermediación para desarrollar actividades principales

El 22 de octubre de 2025, se presentó el Proyecto de Ley 12937/2025-CR que propone modificar la Ley No. 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, con la finalidad de prohibir la tercerización de las actividades que formen parte del núcleo del negocio o de la actividad principal de las empresas principales.

Asimismo, el proyecto incluye como causales de desnaturalización que la tercerización de servicios tenga por objeto desarrollar actividades principales o actividades que formen parte del núcleo del negocio.

[Ver proyecto](#)



NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Ministro Maurate en la 20º Reunión Regional Americana de la OIT: Perú ha iniciado la resolución de los problemas de informalidad laboral.

El 02 de octubre de 2025, con motivo de la 20º Reunión Regional Americana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se lleva a cabo en República Dominicana, el ex Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate Romero, destacó que el gobierno peruano ha comenzado a abordar los problemas derivados de la informalidad laboral que afectan gravemente al país.

En su discurso señaló que en el Perú se ha iniciado la implementación de soluciones específicas para cada tipo de informalidad, a través de un enfoque multisectorial y multinivel, respaldado por la ex presidenta de la República. No obstante, recordó que el registro también mostró que 5.4 millones

de personas se encuentran en situación de autoempleo, un sector que será atendido a través de la plataforma Recomienda.pe. Esta plataforma permitirá a los trabajadores autoempleados ofrecer sus servicios y aumentar su visibilidad ante posibles clientes.

Finalmente, en el marco de este encuentro, el ministro Maurate sostuvo una reunión bilateral con el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, quien felicitó al Perú por su liderazgo regional en materia de justicia social, su papel activo en la promoción del trabajo decente y su compromiso con la lucha contra la informalidad laboral.

[Ver noticia](#)

Óscar Fausto Fernández Cáceres jura como Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

El 14 de octubre de 2025, el abogado Óscar Fausto Fernández Cáceres juró como nuevo Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, reemplazando en el cargo a Daniel Maurate.

El nuevo titular del sector tiene una trayectoria de más de 25 años en la gestión pública y

privada, con especialización en gobiernos locales y regionales, complementada con estudios de Especialización en Gestión Municipal.

[Ver noticia](#)



SUNAFIL presenta la versión 2.0 de la aplicación ELSSA, aplicación que permite a empleadores identificar peligros y evaluar riesgos en centros de trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) presentó la versión 2.0 de su aplicación web denominada Estrategia Laboral de Seguridad y Salud en el Trabajo contra Accidentes (ELSSA) que brinda orientación de forma gratuita a empleadores y trabajadores.

Como principal novedad de esta versión, se ha incorporado un módulo que ayuda al empleador a elaborar la Matriz de Identificación de Peligros

y Evaluación de Riesgos y Determinación de Controles (IPERC), de acuerdo a la información que va ingresando y según los puestos de trabajo con los que cuenta su empresa. Una vez que el usuario finaliza el registro de información que le solicita el aplicativo, se genera una matriz en un formato base no vinculante.

[Ver noticia](#)

Tribunal Constitucional respalda la validez del D.S. No. 001-2022-TR que prohíbe tercerizar el núcleo del negocio

El Tribunal Constitucional (TC), a través de la Sentencia recaída en el Expediente No. 03097-2024-PA/TC, en el cual se solicitó la inaplicación del Decreto Supremo No. 001-2022-TR por vulneración de los derechos a la libertad de contratación, libertad de empresa, entre otros, determinó que las actividades del núcleo del negocio no pueden ser tercerizadas.

Al respecto, el TC afirmó que la regulación contenida en el Decreto Supremo No. 001-2022-TR no se encuentra en conflicto con el reglamento de la ley que regula los servicios de tercerización, toda vez que, la ley parte del supuesto de que las actividades propias del negocio no pueden ser tercerizadas. Asimismo, señaló que la prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio tiene la finalidad de evitar la desnaturalización de la tercerización con desplazamiento continuo, sobre todo cuando se usa como mecanismo de vinculación empresarial.

En esa misma línea, el TC descartó que dicha prohibición vulnere la libertad empresarial y reafirmó que el Decreto Supremo cuestionado solo establece los contornos jurídicos que encauzan el adecuado ejercicio del derecho, ya que, no todas las actividades que se realizan en una empresa son nucleares, aunque puedan ser principales.

Finalmente, es importante considerar que, si bien esta sentencia no constituye precedente vinculante, el Tribunal Constitucional considera que sus fundamentos deben utilizarse por todas las instancias al resolver sobre la materia.

[Ver noticia](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema determinó reglas para la percepción del daño moral en casos de despido.

Mediante la Casación Laboral No. 05757-2023-Lima, de fecha 12 de agosto de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, con carácter de doctrina jurisprudencial, analizó procesos en los cuales se solicitaba el pago de una indemnización por daños y perjuicios por daño moral, en forma adicional a la indemnización por despido arbitrario.

Los principales fundamentos de la Sala Suprema son los siguientes:

- i. Al trabajador despedido que se le ha reconocido una indemnización tarifada por despido arbitrario (directa o judicialmente) solo se le podrá reconocer, excepcionalmente, un resarcimiento dentro de la responsabilidad contractual (inejecución de obligaciones), en la categoría de daño moral, siempre y cuando lo alegue, y esté referido a la afectación de un derecho tutelado y de relevancia jurídica, distinto al derecho al trabajo, que constituya un derecho fundamental.
- ii. El daño moral no se presume. La carga de probarlo recae en el accionante, por medios de pruebas directas o indirectas, conforme a
- iii. Reconocida la indemnización tarifada por despido arbitrario a un trabajador, no corresponde, en ningún caso, concederle el concepto de lucro cesante, pues dicha tutela constituye la aceptación de la extinción del vínculo laboral.
- iv. En caso el trabajador solicite la reposición por haberse lesionado su derecho al trabajo, concedida esta, solo podrá pretender, adicionalmente, una indemnización por daños y perjuicios, en la categoría de lucro cesante, salvo se trate de despido nulo, al que legalmente le corresponde remuneraciones devengadas. En caso invoque el pago de un daño moral, deberá sujetarse a las reglas que sobre el mismo se describen precedentemente.

Fuente: Casación Laboral No. 05757-2023-La Libertad

La Corte Suprema determinó que, para otorgar la licencia sindical, se debe acreditar de forma clara y precisa los actos de concurrencia obligatoria.

Mediante la Casación Laboral No. 33554-2022-Lima, de fecha 07 de julio de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se analizó la interpretación del artículo 32º del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 10-2003-TR.

La Sala Suprema concluyó que, al solicitar el permiso sindical a la empresa, se indicó de modo genérico que se trataba de "asesoría y trámites

lo establecido en el numeral 23.3 del artículo 23 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con el artículo 1331º del Código Civil. Esta regla solo tendrá como excepción en la carga probatoria cuando el derecho alegado como lesionado pertenezca al grupo de los derechos inherentes a la personalidad.

- sindicales", lo cual resulta impreciso, ya que no se especifica cuál sería la concurrencia obligatoria que justificaría la ausencia de los dirigentes a su puesto de trabajo para desempeñar actos de representación sindical. En consecuencia, al no demostrarse que las actividades mencionadas como concurrencia obligatoria tengan una justificación clara y precisa, no puede afirmarse que se está afectando el libre ejercicio de la actividad sindical.

Fuente: Casación Laboral No. 33554-2022-Lima

PRONUNCIAMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL RELEVANTE

Resolución de Sala Plena No. 010-2025-SUNAFIL/TFL: Precedente vinculante sobre la medida inspectiva de requerimiento.

El miércoles 22 de octubre de 2025, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena No. 010-2025-Sunafil/TFL, a través de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria con relación a la medida inspectiva de requerimiento.

Así, entre los principales alcances de los precedentes, el Tribunal precisa lo siguiente:

- i. Aunque la emisión de la medida de requerimiento es de carácter obligatorio cuando la infracción es subsanable, de manera previa a su emisión, el inspector debe evaluar razonablemente su procedencia, considerando: (i) las circunstancias del caso y ponderar la proporcionalidad del mandato impuesto; y, (ii) el comportamiento del sujeto inspeccionado.
- ii. El carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento supone que, aunque su contenido comprenda diversos mandatos, cada uno responde a un incumplimiento concreto y supone una obligación autónoma que puede ser cumplida de forma independiente. De esta forma, la eventual invalidez de alguno de los mandatos no afecta la exigibilidad de los demás, toda vez que ello desnaturalizaría la propia función correctiva de dicha medida.
- iii. Si el administrado acredita ante el inspector el cumplimiento de lo reprochado en el plazo otorgado, o incluso antes del inicio del procedimiento administrativo sancionador, el efecto jurídico no es la propuesta de una sanción administrativa, sino la emisión de un informe de actuaciones inspectivas o la no imposición de sanción.



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](#)