

Boletín Laboral



Shape the future
with confidence



Boletín Laboral
Setiembre 2025



Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano



Entrevista

Alonso Zegarra, gerente del área laboral, nos habló sobre el Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano.

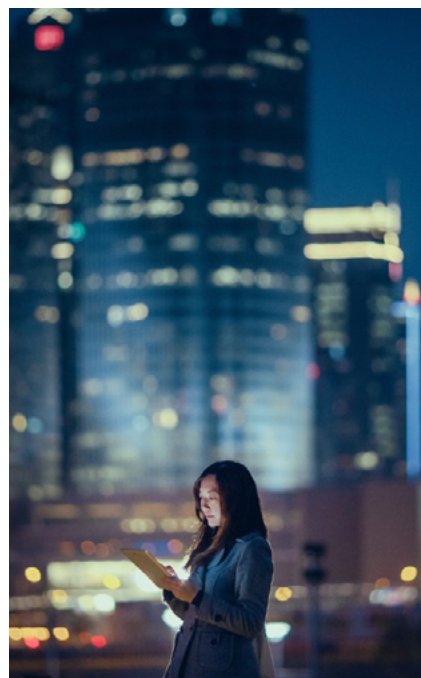
NORMAS LABORALES RELEVANTES

Aprueban Ley No. 32431, a través de la cual se modifican normas laborales para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer

El 04 de septiembre de 2025 se aprobó la Ley No. 32431, a través de la cual se modifica diversas normas laborales para proteger los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores con diagnóstico de cáncer. Entre sus principales disposiciones, la norma determina que es nulo el despido por diagnóstico de cáncer, su tratamiento o efectos derivados, protección que alcanza a los trabajadores en periodo de prueba, con cargos de confianza o que laboran menos de cuatro horas diarias. Asimismo, obliga al empleador a readaptar el puesto de trabajo del trabajador según sus nuevas condiciones físicas o cognitivas, sin reducir su remuneración.

Fuente: El Peruano

[Ver norma](#)



Aprueban Decreto Supremo No. 189-2025-EF, 'Reglamento de la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano'

El 5 de septiembre de 2025, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo No. 189-2025-EF, norma que aprueba el Reglamento de la Ley No. 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano.

Dentro de sus principales disposiciones con impacto laboral, tenemos:

- ▶ Todo ciudadano que se encuentre domiciliado en el país y que cumpla dieciocho (18) años a partir del 1 de junio de 2027 se afilia de manera obligatoria al sistema previsional, eligiendo entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o Sistema Privado de Pensiones (SPP).
- ▶ Los extranjeros con vínculo laboral y que no estén afiliados a algún régimen previsional y que se encuentren en situación migratoria regular, o aquellos que estén en proceso de solicitud de refugio, se afilian obligatoriamente al Sistema.
- ▶ El afiliado al Sistema puede trasladarse del SNP al SPP y viceversa.
- ▶ Se crea el aporte por consumo a partir de los gastos por consumo realizados por los afiliados al Sistema, el cual se aplicará desde el 1 de enero de 2027.
- ▶ Se incorpora el numeral 44.4 al artículo 44 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR, estableciendo como infracción leve la omisión de solicitar la constancia de afiliación a algún régimen previsional al trabajador.

Fuente: El Peruano

[Ver norma](#)

Aprueban Ley No. 32445, 'Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de los afiliados al sistema privado de pensiones hasta por el monto de cuatro unidades impositivas tributarias (4 UIT) y establece otras disposiciones'

Con fecha 20 de septiembre de 2025, se publicó la Ley No. 32445, norma que autoriza de manera excepcional y voluntaria a todos los afiliados al Sistema Privado de Pensiones a retirar hasta cuatro Unidades Impositivas Tributarias (UIT) de sus cuentas individuales. Esta medida busca brindar liquidez inmediata a los aportantes, permitiéndoles disponer libremente de sus fondos acumulados en el sistema previsional. Asimismo, dicha norma establece la posibilidad de los afiliados de optar por retirar el 95.5% de su fondo al jubilarse y deroga la obligación de los trabajadores independientes de aportar al sistema de pensiones.

Fuente: El Peruano

[Ver norma](#)

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyectos de Ley

No. 12513/2025-CR , 12519/2025-TR y 12442/2025-CR

Proyectos de Ley que buscan garantizar la presencia de trabajadoras sociales en centros laborales mediante la derogatoria del Decreto Supremo No. 005-2025-TR

Se han presentado múltiples proyectos de ley orientados a derogar el Decreto Supremo No. 005-2025-TR que eliminó la obligatoriedad de contar con un asistente social en empresas con más de cien (100) trabajadores. La finalidad de estos proyectos es garantizar el bienestar integral de los trabajadores sociales mejorando las disposiciones existentes, fomentando condiciones laborales justas, para promover un ambiente laboral saludable, donde se garantice la atención y el bienestar psicosocial de los trabajadores, así como la implementación de políticas de inclusión, equidad y de no discriminación en el ámbito laboral y fortalecer la responsabilidad social empresarial.



Proyecto de Ley

No. 12471/2025-CR

Proyecto de Ley que incorpora a las personas cuidadoras de personas con discapacidad severa en el régimen de cuota de empleo

Con fecha 17 de septiembre de 2025, se presentó un proyecto de Ley que está dirigido a modificar la Ley No. 29773, Ley General de Personas con Discapacidad, estableciendo que un integrante de la familia de la persona con discapacidad severa que lo cuide directamente pueda considerarse dentro de la cuota de empleo para personas con discapacidad. El proyecto de ley prevé que CONADIS establezca un registro de personas cuidadoras de las personas con discapacidad severa.

Proyecto de Ley

No. 12518/2025-CR

Proyecto de Ley que otorga incentivos tributarios a empresas que contraten jóvenes entre 18 y 25 años en su primer trabajo formal

Con fecha 19 de septiembre de 2025, se presentó un proyecto de Ley a través del cual se propone el otorgamiento de incentivos a empleadores del sector privado que celebren contratos de trabajo formales a plazo indeterminado o a plazo fijo por un periodo no menor de doce (12) meses, con jóvenes que acrediten no haber tenido vínculo laboral formal previo (no registrados en planillas electrónicas como trabajadores dependientes).

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Más de 18,000 empresas reciben carta de SUNAFIL para que remitan su política salarial

El 01 de septiembre de 2025, SUNAFIL envió más de 18,000 cartas inductivas a empresas activas en planilla, con cinco o más trabajadores, para que remitan su política salarial y acrediten su comunicación a los trabajadores. Esta acción preventiva busca promover la igualdad salarial y prevenir la discriminación entre hombres y mujeres que realizan funciones similares. La medida busca beneficiar a más de 144,000 trabajadores, en su mayoría de microempresas, especialmente en los sectores de comercio, servicios inmobiliarios y enseñanza. SUNAFIL ha otorgado a las empresas un plazo de veinte (20) días hábiles para responder desde la recepción de la carta en su casilla electrónica.

Fuente: SUNAFIL

[Ver noticia](#)

MTPE impulsa la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia con nueva directiva

El 03 de setiembre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) aprobó la Directiva No. 000001-2025-MTPE/3/18, denominada "Directiva de diseño técnico del Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo para mujeres víctimas de violencia", mediante la Resolución Viceministerial No. 002-2025-MTPE/3, la cual establece el diseño técnico del Servicio de Asesoría para la Búsqueda de Empleo, dirigido específicamente a mujeres víctimas de violencia. Esta iniciativa busca facilitar su reinserción laboral mediante atención especializada, orientación personalizada y acompañamiento durante el proceso de búsqueda de empleo.

Fuente: El Peruano

[Ver noticia](#)

Ejecutivo busca reducir informalidad laboral e impulsar productividad

El 11 de septiembre de 2025, el Poder Ejecutivo anunció la creación de la Comisión Multisectorial de Naturaleza Permanente para la Formalización Laboral, con el objetivo de promover la formalización del empleo y elevar la productividad en el país. La iniciativa forma parte de una estrategia integral que busca mejorar las condiciones de trabajo, fortalecer el cumplimiento de derechos laborales y fomentar el crecimiento económico sostenible.

Fuente: El Peruano

[Ver noticia](#)

MTPE lanza Mesa Digital 360 para facilitar acceso a servicios y reducir tiempos de atención

El 22 de septiembre de 2025, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) presentó la Mesa Digital 360, una nueva plataforma digital integral que busca facilitar el acceso a servicios laborales y reducir los tiempos de atención para ciudadanos, empresas y entidades públicas. La herramienta integra tres servicios clave: i) la Mesa de Partes Digital, para presentar documentos las 24 horas del día; ii) la Casilla Electrónica, para recibir notificaciones con validez legal; y, iii) el Seguimiento de Trámites, que permite consultar el estado de expedientes en tiempo real.

Fuente: MTPE

[Ver noticia](#)

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES LABORALES RELEVANTES

La Corte Suprema determinó que no procede la reposición del docente universitario contratado a plazo indeterminado por no haber ingresado mediante concurso público de méritos

Mediante la Casación Laboral No. 5148-2023-LA LIBERTAD, de fecha 01 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, interpreta los artículos 83 y 84 de la Ley Universitaria- Ley 30220, referido a la admisión y promoción en la carrera docente, y los periodos de evaluación para el nombramiento y cese de los profesores ordinarios.

En ese sentido, el colegiado supremo señaló que los dispositivos legales deben ser interpretados de la siguiente manera: i) todas las universidades, tanto privadas como las públicas se encuentran sujetas a las normas contenidas en la vigente Ley Universitaria - Ley No. 30220, ii) por el principio de autonomía universitaria que rige a las universidades, una universidad privada puede establecer el régimen laboral de la actividad privada (Decreto Supremo No. 003-97-TR) para regular las relaciones laborales de sus docentes contratados, pudiendo vincularse a través de contratos a plazo fijo sujetos a las modalidades previstas en la normativa o, contratos a plazo indeterminado; y, iii) la admisión a la carrera de docente solo es a través de concurso público de mérito, por lo que producido el cese arbitrario de un docente contratado a tiempo indefinido bajo los alcances del Decreto Supremo No. 003-97-TR, no corresponde la reposición al cargo que venía desempeñando, dado que su ingreso no se produjo por concurso público. En este último escenario, solo correspondería la tutela resarcitoria contenida en el artículo 34º del Decreto Supremo No. 003-97-TR, guardando sintonía con la garantía constitucional prevista en el artículo 27º de la Constitución Política del Perú.

Fuente: Casación Laboral No. 5148-2023-LA LIBERTAD

Solo se reconocerá un único vínculo laboral a gerente que mantiene un vínculo al mismo tiempo en dos filiales de distintos países de un grupo empresarial

Mediante la Casación Laboral No. 30438-2022-LIMA, de fecha 22 de abril de 2025, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se analizó el caso de un gerente general que solicitaba el pago de remuneraciones y de beneficios sociales a una empresa con filial en Perú, alegando la existencia de un vínculo laboral independiente al que mantenía con la filial de Chile.

En ese sentido, el colegiado determinó que el demandante mantuvo una relación laboral única y exclusiva con la empresa matriz (Energy Development Corporation), con sede en Manila (Filipinas), relación que fue formalizada a través de su filial EDC en Chile. Además, en virtud del poder de dirección ejercido por la empresa matriz, se dispuso que asuma funciones de Gerente General en la filial Perú. Por lo tanto, al establecer que la empresa filial de Perú integra el grupo económico de la empresa matriz y que la contratación se efectuó por conducto de esta última, la Corte determinó que la matriz (y su grupo económico) fue el único empleador del demandante.

Fuente: Casación Laboral No. 30438-2022-LIMA

PRONUNCIAMIENTO ADMINISTRATIVO LABORAL RELEVANTE**Tribunal de Fiscalización Laboral establece que no es responsabilidad del empleador prever los peligros sociales ocasionados por terceros en la Matriz de Intificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC)**

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el caso de una Compañía que fue sancionada con una (01) infracción muy grave prevista en el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 019-2006-TR, por presuntamente haber incurrido en un incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo que habría sido la causa del accidente laboral.

Al respecto, el accidente de trabajo ocurrió cuando el trabajador, quien ocupaba el puesto de “Supervisor de Flota” fue víctima de un asalto con arma de fuego mientras conducía un vehículo de su empleador, resultando herido tras resistirse al robo. En atención a ello, se sancionó a la Compañía debido a que la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPERC) no incluía el riesgo de “agresión por terceros”, situación que habría impedido adoptar medidas preventivas adecuadas.

En esa medida, el Tribunal determinó que identificar un peligro social ocasionado por un tercero dentro de la matriz IPERC no habría evitado la ocurrencia del accidente de trabajo. Por tanto, su ausencia no constituye una causa directa del accidente, en tanto se trató de un hecho extraordinario e imprevisible. En consecuencia, se dejó sin efecto la multa impuesta y se declaró fundado el recurso de revisión, al no haberse acreditado el nexo causal exigido por el tipo infractor.

Fuente: Resolución No. 1139-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



PRONUNCIAMIENTO TRIBUTARIO LABORAL RELEVANTE

Implicancias del Decreto Supremo No. 189-2025-EF que aprueba el Reglamento de la Ley No. 32123 (Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano) en la tributación de personas naturales

El 5 de septiembre del 2025, mediante Decreto Supremo N.º 189-2025-EF, se aprobó el Reglamento de la Ley No. 32123, generando su entrada en vigor. Las siguientes son las principales modificaciones de impacto tributario individual y tributario-laboral:

- ▶ Se precisa que los aportes voluntarios, con fin previsional o sin fin previsional, tienen naturaleza complementaria y como finalidad incrementar el monto que se reciba al obtener una prestación dentro del pilar contributivo, por lo que se realiza de manera adicional a la aportación obligatoria.
- ▶ Se regula la figura del aporte facultativo para personas afiliadas al SPP o SNP, que no cuenten con una relación laboral de dependencia. Este aporte cuenta con los mismos componentes que la aportación obligatoria (10% de aporte al fondo, un porcentaje para el seguro y un porcentaje de comisión).
- ▶ Se permite que todo monto pendiente de devolución por pago en exceso de impuestos por rentas de cuarta y/o quinta categoría pueda ser abonado como aporte voluntario con fin previsional.

- ▶ Se brinda la posibilidad de realizar aportes por consumo que tiene sustento en las boletas de venta electrónica, notas de crédito o débito electrónicas. Esta figura será aplicable desde el 1 de enero del 2027.
- ▶ Se establece un nuevo incentivo para realizar aportes, siendo esta la inafectación al Impuesto a la Renta de los dividendos, intereses, comisiones o rendimientos percibidos por los aportes voluntarios sin fines previsionales que se realicen.

Finalmente, se encuentra aún pendiente la publicación de la reglamentación operativa por parte de las entidades correspondientes, por lo que podrían existir ciertas precisiones a las modificaciones arriba señaladas.

Fuente: El Peruano



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 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



**Leaders
League**



**Legal
500**



**Chambers &
Partners**

