

Boletín Laboral

06 - 2024

EY
Building a better
working world



Entrevista

Silvana Nieto, Gerente del Área Laboral de EY Perú, explicó sobre los gastos deducibles de rentas de trabajo.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 8225/2023-CR](#)

Declara de interés nacional y necesidad pública el reajuste automático de la Remuneración Mínima Vital al 30% de la UIT.

Esta propuesta legislativa busca garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa, equitativa y adecuada, conforme al artículo 24 de la Constitución Política, preservando su poder adquisitivo mediante el reajuste automático de la Remuneración Mínima Vital (RMV) al equivalente del 30% de la Unidad Impositiva Tributaria.

Asimismo, la medida se fundamenta en que el salario mínimo actual no cubre adecuadamente la canasta básica familiar, lo que resalta la necesidad de ajustes periódicos para asegurar una vida digna para los trabajadores. De ese modo, se precisa que la RMV debe evolucionar conforme a la productividad y la inflación, así como otras variables económicas como el desempleo y la informalidad.

Proyecto de Ley

[No. 8222/2023-CR](#)

Otorga una asignación económica a los trabajadores que laboran por encima de 4 mil metros de altura sobre el nivel del mar.

Se impulsa otorgar una asignación económica adicional equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a los trabajadores que desempeñen sus labores por encima de los 4 mil metros de altura sobre el nivel del mar, con el fin de reconocer las condiciones especiales y los riesgos asociados a dichas condiciones geográficas.

La asignación económica se sustenta en que los trabajadores que laboran a más de 4 mil metros sobre el nivel del mar sufren algunas enfermedades que les impiden cumplir adecuadamente sus funciones correspondientes, además de las enfermedades de altura de origen cerebral y pulmonar. En este sentido, la propuesta busca proporcionar a los mencionados trabajadores una compensación adicional por los riesgos y las condiciones laborales especiales asociadas a los que están expuestos.

Más de 2,800 inspecciones de accidentes de trabajo realizó la SUNAFIL entre el 2023 y 2024

A través del portal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se informó que se han realizado 2,818 inspecciones relacionadas a accidentes de trabajo, entre el 2023 y 2024, de los cuales 381 han sido mortales. La mayoría se han registrado en Lima Metropolitana, La Libertad y Junín, en empresas dedicadas a la industria manufacturera, servicios inmobiliarios, construcción, transportes, explotación de minas y canteras; y comercio.

En ese sentido, se recuerda la importancia de la conformación del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes deben asesorar y vigilar que se cumpla el reglamento interno y la normativa nacional de la seguridad y salud, en cada una de las empresas. Cabe precisar que la SUNAFIL ha lanzado la herramienta interactiva llamada ELSSA (Estrategia Laboral de Seguridad y Salud contra Accidentes), la cual permite descargar material que ayudará a su conformación.

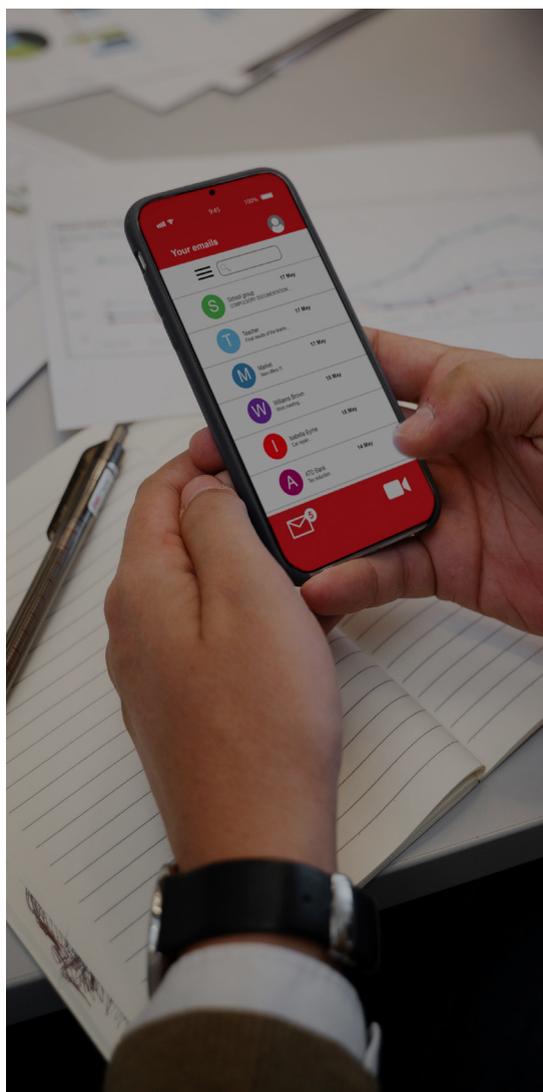
[Ver más](#)

SUNAFIL habilita aplicativo para verificar cumplimiento laboral

La SUNAFIL recuerda a las compañías que contratan a empresas terceras para la prestación de servicios o brindan personal para tareas específicas, que deben conocer la situación laboral de este personal, con la finalidad de que, posteriormente, no tengan que actuar como terceros responsables por incumplimientos que cometan estas empresas terceras hacia sus trabajadores.

Para evitar estas situaciones, la SUNAFIL les recuerda que pueden ingresar al aplicativo web “Chequea tu Contratista”, el cual se encuentra alojado en el portal institucional de la SUNAFIL. De detectarse que hay trabajadores que no están en la planilla electrónica, las empresas recibirán una alerta a través de la casilla electrónica de la SUNAFIL, para que regularicen su situación en 10 días hábiles.

[Ver más](#)



Autorizan el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley No. 27803 en favor de beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio

El 3 de junio de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial No. 094-2024-TR, autorizó el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley No.27803 en favor de 1520 beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio, según la relación del Anexo 1 y Anexo 2 que forman parte integrante de la norma. Cabe precisar que el plazo para realizar el pago es efectivo a partir del 5 de junio de 2024.

Fuente: [Resolución Ministerial No. 094-2024-TR](#)

Aprueban manual de operaciones del programa nacional de empleo jóvenes productivos

El 4 de junio de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, el cual busca fortalecer y mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, con énfasis en la población juvenil, en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral.

De esta manera, promueve la capacitación laboral, el autoempleo productivo a través de la capacitación y certificación de las competencias laborales que responda a la demanda laboral actual.

Fuente: [Resolución Ministerial No. 095-2024-TR](#)

Disponen la prepublicación del proyecto de Directiva denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo”

El pasado 6 de junio de 2024, la SUNAFIL dispuso la prepublicación del proyecto de Directiva denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo”.

De esta manera, se espera que dentro del plazo 30 días hábiles del día siguiente de publicada la Directiva, los interesados puedan realizar comentarios y sugerencias mediante la Mesa de Partes de SUNAFIL, sea de manera presencial o virtual (a través de la página web: <https://aplicativosweb6.sunafil.gob.pe/si.mesaVirtual/>).

Fuente: [Resolución de Superintendencia No. 0114-2024-SUNAFIL](#)

Crean el Grupo de Trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú- CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, creó el Grupo de Trabajo, de naturaleza temporal y dependiente del Ministerio denominado “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”.

El Grupo de Trabajo tiene como finalidad abordar y articular los planeamientos gremiales de la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP sobre temas sociolaborales de interés general y alcance nacional.

Fuente: [Resolución Ministerial No. 101-2024-TR](#)

No corresponde el despido a un trabajador por no cumplir con el pago de las cuotas de su colegio profesional

Mediante la Casación Laboral No. 14856-2021-Arequipa de fecha 25 de octubre de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un trabajador que fue despedido arbitrariamente por su empleador, debido a que no se encontraba habilitado como contador público para autorizar el balance general presentado a la Asamblea de socios de la empresa.

Al respecto, la Corte Suprema, determinó que en virtud del artículo 1 del Decreto Ley 25873, el libre ejercicio profesional no puede ser limitado por un acto administrativo susceptible de subsanación, como es la habilitación en el Colegio Profesional; máxime si el hecho de no encontrarse al día en sus cuotas sociales no le quita al demandante la calidad de profesional como Contador Público.

La Corte Suprema señala parámetros para determinar el monto por lucro cesante derivado del cese ilegal del extrabajador

Mediante la Casación Laboral No. 008-2021-Moquegua de fecha 23 de agosto de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, determinaron parámetros a fin de cuantificar el monto de indemnización por lucro cesante en materia laboral derivada de un cese ilegal. Entre ellos se cita: i) no se amparará los periodos en los cuales el trabajador haya percibido ingresos de otras entidades (durante el cese);, ii) el trabajador puede mostrarse negligente y realizar acciones a fin de promover la demora del proceso para lograr una mayor indemnización por lucro cesante, por ende, la indemnización debe estar vinculada al actuación posterior del trabajador despedido (conducta); y iii) Los gastos que hubiera realizado el demandante si hubiera laborado de forma efectiva, como alimentos, movilidad, vestimenta, entre otros.



SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre el principio de presunción de licitud

Con fecha 2 de junio de 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referidos a la aplicación del principio de presunción de licitud. Dichos precedentes versan sobre el siguiente detalle:

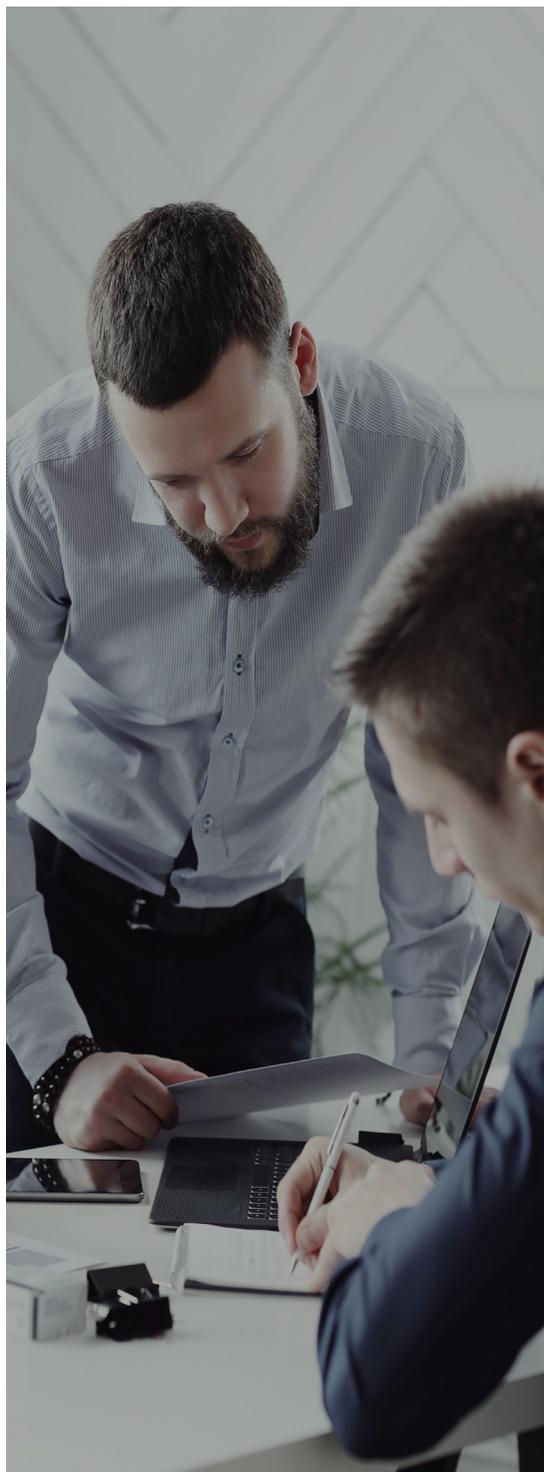
► **Sobre el principio de presunción de licitud (Fundamento 6.5 y 6.6)**

Como establece el Tribunal Constitucional, constituye un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, ya que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad más allá de toda duda razonable. Siguiendo tal criterio, dicho principio opera como lineamiento exigible a los órganos correspondientes del Sistema de Inspección de Trabajo, en los casos en lo que los tipos sancionadores no establezcan un régimen objetivo de responsabilidad.

En virtud de ello, la administración debe satisfacer un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción imputada, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable.

► **Sobre la configuración del tipo infractor del numeral 28.7 del RLGIT - Condiciones de Seguridad (Fundamento 6.13 y 6.14)**

En virtud de ello, la administración debe satisfacer un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción imputada, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable.





► **Sobre la configuración del tipo infractor del numeral 28.7 del RLGIT - Condiciones de Seguridad (Fundamento 6.13 y 6.14)**

Para el juicio de subsunción del comportamiento reprochado por el numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT (riesgo grave e inminente), no será suficiente que el personal inspectivo acredite la gravedad por acción u omisión del incumplimiento a la normativa en seguridad y salud en el trabajo, sino que, de conformidad con el principio de tipicidad, se deberá desarrollar razones que sustentan la inminencia en su configuración.

Por tanto, la imputación de dicha infracción implica la verificación, por parte del personal inspectivo, del incumplimiento en la adopción de medidas preventivas sobre las condiciones de trabajo que implique un grave riesgo e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y prestadores de servicio.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 008-2024-SUNAFIL/TFL

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre discriminación salarial por motivos sindicales

Con fecha 2 de junio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 009-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.28, 6.29, 6.30, 6.33 y 6.34 referidos a discriminación salarial por motivos sindicales. Dichos precedentes son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

El TFL ha considerado que, no otorgar un incremento remunerativo a trabajadores afiliados a una organización sindical minoritaria -pese a ser que si fue otorgado a trabajadores afiliados de otra organización sindical- constituye una afectación del derecho a la libertad sindical positiva. Para ello, a fin de evitar que se produzca una afectación, se exige una mayor justificación

por parte de los empleadores sobre las razones por las cuales no correspondería extender los beneficios laborales obtenidos por convenios colectivos a trabajadores no afiliados a una organización sindical minoritaria en particular.

Se debe acreditar con medios probatorios pertinentes cuales son los criterios objetivos y razonables que justifiquen dicha diferencia salarial.

Ante la falta de justificación y de verificarse que se está ante un comportamiento discriminatorio que alude a una discriminación directa que incide en un motivo prohibido, se aplicará el contenido del artículo 48.1-C19 del RLGIT. De esta manera, el Tribunal ha considerado que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos, bajo actos u omisiones de discriminación directa o indirecta, deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 009-2024-SUNAFIL/TFL

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre el derecho y goce de vacaciones

Con fecha 02 de junio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 010-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria, los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

► **Sobre la anuencia del empleador ante la propuesta para el uso del goce vacacional (Fundamento 6.20)**

El artículo 17 del Decreto Legislativo No. 713 deduce que la anuencia del empleador es indispensable para que un trabajador pueda hacer uso del goce vacacional.

Consecuencia de ello, la empresa no vulnera el derecho a vacaciones de sus trabajadores por

manifestar su acuerdo o desacuerdo ante las propuestas que ellos presenten sobre la oportunidad y la forma del goce vacacional.

► **Sobre el uso de plataformas digitales como mecanismo de manifestación de voluntad para el goce de vacaciones (Fundamento 6.23)**

En el caso en concreto, se emplea un mecanismo que da cuenta que la manifestación de voluntad del trabajador no se encuentra afectada por vicio, dolo o intimidación, y que, al goce de vacaciones, haya precedido un procedimiento que da lugar a la posibilidad del acuerdo exigido por ley, lo que es plasmado en la solicitud que presenta el trabajador en la plataforma digital, y en la respuesta de la división de Recursos Humanos.

► **Sobre los acuerdos desmaterializados a través de plataformas digitales (Fundamento 6.26)**

En el presente caso, la plataforma digital "SGV" contiene acuerdos desmaterializados que contiene acuerdos desmaterializados que plasman la voluntad de las partes intervinientes, sin que una pueda alterar la de la otra, las cuales constan en un registro en el que se pueden identificar claramente las fechas de inicio y fin de vacaciones, así como el periodo laboral al que corresponden.

► **Sobre el principio de presunción de veracidad VS la presunción de certeza (Fundamento 6.27 y 6.28)**

A la falta de una norma que regule los acuerdos por plataformas digitales, el Título Preliminar de la LPAG permite concluir su validez y legitimidad.

Según el principio de presunción de veracidad, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados responden a la verdad de los hechos que ellos afirman, salvo prueba en contrario, por lo que se presupone que se debe dar por cierto lo afirmado por la impugnante, salvo prueba en contrario.

Este principio es invocable puesto que no resulta aplicable la presunción de certeza del acta de infracción ni de la imputación de responsabilidad

que contiene, ya que no está sustentada (para el caso concretamente analizado) en una conducta una conducta infractora, puesto que, razonablemente, no es exigible la forma escrita, por su falta de idoneidad, al acreditarse el uso de herramientas digitales para la gestión de las relaciones de trabajo.

- ▶ **Sobre los elementos que deben tener los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes (Fundamento 6.32, 6.33 y 6.34) el principio de presunción de veracidad VS la presunción de certeza (Fundamento 6.27 y 6.28):**

Las normas vigentes no excluyen los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes y que, con las nuevas tecnologías, ese consentimiento es viable en el sistema de gestión de vacaciones implementado por el empleador.

La inspección del trabajo, como el procedimiento sancionador, deben evaluar los elementos que permitan determinar si este tipo de prácticas cumplen o no con ponderar adecuadamente los intereses de los empleadores con los derechos a los trabajadores.

La plataforma a través de la que se hagan invitaciones a fraccionar vacaciones y los registros de las solicitudes respectivas deber ser accesible, de uso rutinario para sus usuarios trabajadores y que, además, tengan un tiempo razonable para poder adoptar medidas que maximicen la posibilidad de que puedan adecuar su vida familiar y personal respecto a los periodos de vacaciones fraccionadas propuestas, y que puedan buscar asesoramiento sobre el propio fraccionamiento o sobre la denegatoria a la propuesta del empleador.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 010-2024-SUNAFIL/TFL

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto del registro de asistencia de los trabajadores

Con fecha 05 de junio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 011-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.11, 6.12, 6.14, 6.24 y 6.35. Dichos precedentes son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

- ▶ **Sobre las obligaciones del registro (Fundamento 11)**

La marcación ex post del horario de trabajo no implica necesariamente una vulneración a las disposiciones establecidas en el Decreto Supremo No. 004-2006-TR, referido al Registro de Control de Asistencia. Esto, debido a que el empleador puede determinar qué trabajadores han incumplido el deber de completar el registro diario y ordenar las rectificaciones correspondientes, teniendo que realizarse bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad, dentro de una inmediatez exigible que denote que dicho comportamiento es diligente. Es exigible a la Administración Pública el desarrollar una fundamentación debida de las decisiones adoptadas, más aún en sede sancionadora.

- ▶ **Sobre el análisis del alcance y validez del sistema de asistencia por parte de la Autoridad Inspectiva (Fundamento 12)**

En el presente caso, el inspeccionado informó a la Autoridad sobre la implementación de una herramienta digital (Módulo de Asistencia y Compensación) para que el personal que no hubiese cumplido con registrar su ingreso y salida pueda justificar tales omisiones. Que, de acuerdo con sus políticas en caso de que dicha subsanación no sea realizada por los trabajadores, se procederá con los descuentos correspondientes.

Pese a lo señalado, en el procedimiento sancionador, la Autoridad Administrativa se ha limitado a realizar un análisis formal que invalida los actos de rectificación del registro de tiempo de trabajo, sin haber llevado a cabo un análisis sobre los alcances y validez del sistema de asistencia y compensación implementado.

► **Sobre el deber de motivación por parte de la Autoridad Inspectiva (Fundamento 6.14)**

No se aprecian razones suficientes por las que se establezca que las "omisiones" en el registro no puedan ser "justificadas" por medio de un mecanismo digital como el implementado por este empleador para gestionar sus relaciones laborales. Tampoco se observa que la Administración del Trabajo haya cumplido, en este caso, con motivar el por qué el uso de este recurso tecnológico resulta insuficiente para los fines normativamente impuestos sobre el registro del ingreso y salida de los trabajadores, el control del tiempo de trabajo y el respeto del tiempo de descanso del personal.

► **Sobre la configuración del numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT en virtud del principio de tipicidad (Fundamento 6.24)**

El tipo sancionador previsto en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT prevé taxativamente como infracción muy grave: "No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo". Es decir, sustenta que dicho supuesto de hecho -para ser pasible de sanción se circunscribe a lo siguiente:

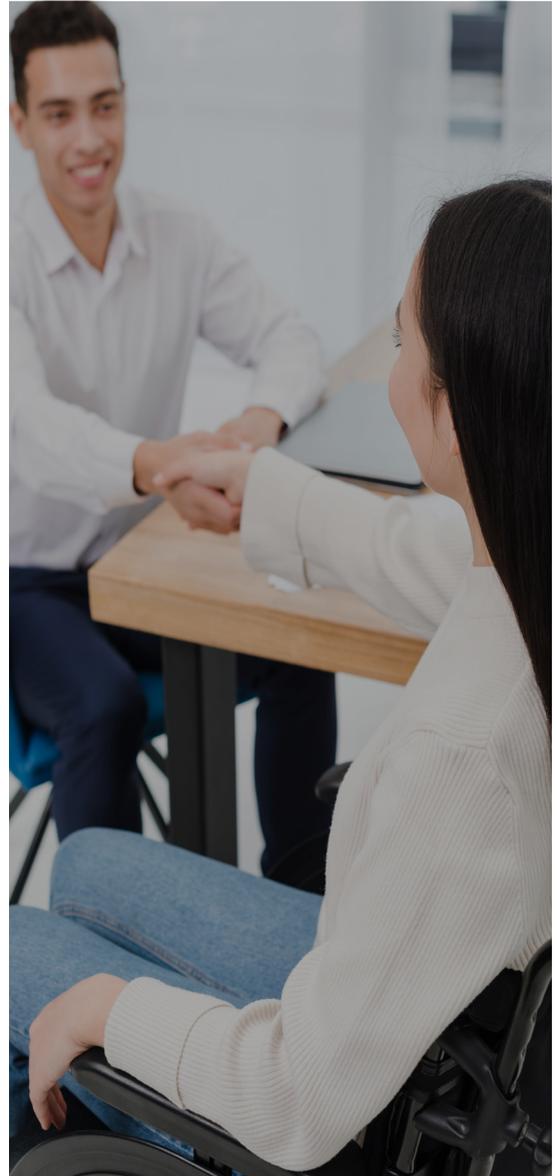
- a) La ausencia de un mecanismo de control de tiempo que la ley laboral ordena.
- b) Los comportamientos fraudulentos y abusivos de un empleador que afecten la veracidad del tiempo de trabajo inscrito jornada tras jornada.

► **Sobre la exigencia en la motivación (Fundamento 6.32)**

La Autoridad Administrativa, a lo largo del procedimiento sancionador, debe garantizar que la motivación cumpla con las reglas generales:

(i) la obligación de la motivación en las decisiones que tome la Administración Pública, conforme al principio del debido procedimiento; y, (ii) la obligación de verificar plenamente los hechos que sustentan la decisión adoptada por la Administración Pública, conforme al principio de verdad material.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 011-2024-SUNAFIL/TFL



Proyecto de Ley

[No. 6331/2023-CR](#)

Proponen ampliar la lista de los gastos deducibles para las personas naturales

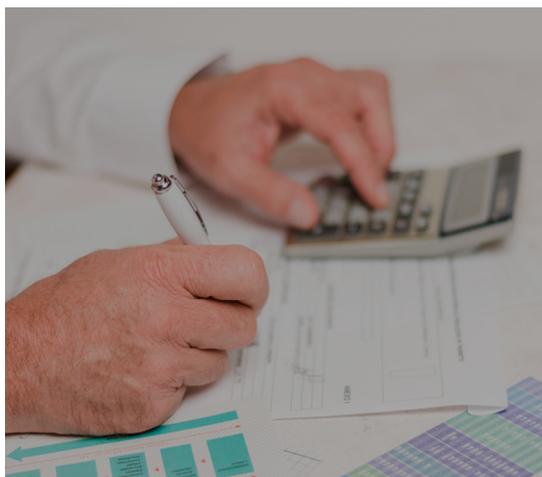
Por medio del Proyecto de Ley No. 6331/2023-CR presentado por el grupo parlamentario "Fuerza Popular" y aprobado por la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, se pretende modificar el artículo 46° del TUO del Código Tributario a fin de ampliar la lista de los gastos deducibles para las personas naturales que perciben rentas de trabajo (Rentas de Cuarta y Quinta categoría).

Ahora bien, la lista propuesta de las nuevas deducciones sería la siguiente:

- ▶ **Educación:** Dedución del 50% de los gastos personales y de hijos hasta los 22 años.
- ▶ **Salud:** Dedución del 40% de los gastos propios en atención médica y servicios quirúrgicos, excepto en medicina estética. Esta deducción también podrá realizarse por el cónyuge, hijos menores de edad, hijos mayores de hasta 22 años, hijos mayores de 22 años con discapacidad certificada por el CONADIS.
- ▶ **Intereses de créditos hipotecarios:** Dedución del 70% de los gastos por intereses de créditos hipotecarios, ya sean otorgados por préstamos, letras o por cualquier sistema con características similares. Dentro de este gasto, se incluye la adquisición o construcción de una primera vivienda, que sea considerada como casa-habitación y residencia única. Adicionalmente, el crédito hipotecario otorgado por títulos valores para una primera vivienda, será considerado como gasto deducible.

- ▶ **Alimentación:** Dedución del 30% de los gastos por adquisición de alimentos.
- ▶ **Pensión Alimentaria:** Dedución del 70% de los gastos por alimentos en hijos alimentistas, los cuales deben ser determinados por medio de una resolución judicial o acuerdo conciliatorio. Este gasto será acreditado con el abono del depósito a la cuenta de ahorros de consignación de pensión.
- ▶ **Aportes a Fondos de Pensiones:** Dedución del 50% de las aportaciones mensuales obligatorias a los fondos de pensiones (AFP y ONP).
- ▶ **Pasajes aéreos o terrestres:** Dedución del 50% de los gastos por compra de pasajes aéreos o terrestres para visitar el interior del país, tales como excursiones o viajes turísticos solamente dentro de Perú.
- ▶ **Mascotas:** Dedución del 40% de los gastos en servicios veterinarios, medicina veterinaria y operaciones quirúrgicas únicamente para los animales domésticos que se encuentren registrados.

De aprobarse el Proyecto Ley en el Pleno del Congreso y se publique sin observaciones por parte del poder Ejecutivo, éstos podrán ser aplicables en el año 2025, solamente para los trabajadores que generen rentas de trabajo (rentas de cuarta y quinta categoría).



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 and Employment



EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

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

© 2024 EY Latam North Holding, S.A.
Todos los derechos reservados.

Este material y el contenido aquí vertidos se proporcionan solo con fines de información general, y no pretenden ni pueden sustituir, ni tampoco entenderse como la emisión de criterio, asesoría, ni opinión profesional en contabilidad, impuestos, legal u otro tipo de servicios profesionales, por lo que no puede ser tomada como base para la toma de decisiones comerciales, legales, fiscales ni de ningún otro tipo.

El material y su contenido son proporcionados por EY de buena fe y si bien se basan en información correcta y actual, no emitimos representación ni garantía de cualquier tipo, expresa o implícita, sobre la integridad, precisión, confiabilidad, idoneidad o a la validez que pudiera tener la información y su contenido para cualquier propósito. Por tanto, le recomendamos se ponga en contacto con nosotros para cualquier tema de negocios y asesoría específica.

La obtención o recepción de este material no le genera una relación de cliente con EY ni con ninguna de sus firmas miembro.

No está permitida la reproducción total o parcial de este material, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia o grabación, sin la autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, excepto por el uso de citas textuales con la obligación de indicar la fuente de donde han sido tomadas.

ey.com