

# Boletín Laboral

Diciembre 2023

**EY**  
Building a better  
working world



... Entrevista

Guillermo Ramirez, gerente del área laboral, expone 3 casaciones sobre cumplimiento de obligaciones, pago de horas extra y accidentes en el trabajo.

## ASUNTOS LABORALES DE INTERÉS

### RECORDATORIO: Días feriados programados para el año 2024

De cara a la programación de los descansos correspondientes al año 2024, se deberá tener en cuenta los siguientes días feriado, declarados por ley:

- ▶ Año Nuevo (lunes, 1 de enero)
- ▶ Jueves Santo (28 de marzo) y Viernes Santo (29 de marzo)
- ▶ Día del Trabajo (miércoles, 1 de mayo)
- ▶ Batalla de Arica y Día de la Bandera (viernes, 7 de junio)
- ▶ San Pedro y San Pablo (sábado, 29 de junio)
- ▶ Conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales (martes, 23 de julio)
- ▶ Fiestas Patrias (domingo 28 y lunes 29 de julio)
- ▶ Batalla de Junín (martes, 6 de agosto)
- ▶ Santa Rosa de Lima (viernes, 30 de agosto)
- ▶ Combate de Angamos (martes, 8 de octubre)
- ▶ Todos los Santos (viernes, 1 de noviembre)
- ▶ Inmaculada Concepción (domingo, 8 de diciembre)
- ▶ Batalla de Ayacucho (lunes, 9 de diciembre)
- ▶ Navidad del Señor (miércoles, 25 de diciembre)

### Proyecto de Ley

#### [No. 6642/2023-CR](#)

---

#### **Que faculta el retiro voluntario de los fondos administrados por las AFP de hasta cuatro (4) UIT**

Se propone autorizar a todos los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones a retirar de forma voluntaria hasta cuatro (4) UIT del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización.

El procedimiento de retiro de fondos iniciará con la presentación de la solicitud, por parte de los afiliados, de forma virtual o presencial, ante una AFP dentro de los noventa días posteriores a la vigencia del procedimiento operativo que aprueba la SBS. Una vez recibida dicha solicitud, las AFP tienen un plazo de 30 días calendario para abonar el monto en la cuenta bancaria del afiliado. En caso de que no exista desembolso, genera responsabilidad de la AFP de asumir una sanción pecuniaria por cada día transcurrido luego del plazo determinado.

Por último, el retiro de los fondos tiene carácter intangible, es decir, no podrá ser objeto de descuento, compensación legal o contractual, embargo, retención o cualquier forma de afectación sea por orden judicial y/o administrativa.

### Proyecto de Ley

#### [No. 6630/2023-CR](#)

---

#### **Que reconoce los derechos sociolaborales en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 (CAS)**

Se propone que se reconozca de manera progresiva, en un plazo máximo de tres (3) años, derechos sociolaborales de los servidores comprendidos en el régimen CAS a fin de contribuir a la igualdad de los trabajadores frente

a los que se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo 728.

Por ello, quedarían comprendidos dentro de los alcances aquellos que, de haber ingresado a la institución mediante concurso público de méritos en el marco del régimen CAS, se encuentren comprendidos en la Ley que establece disposiciones para erradicar discriminación en los regímenes laborales del sector público, que se encuentren dentro de la Sentencia del Expediente No. 13-2021-P1/IC y el Decreto de Urgencia No. 034-2021 y 082-2021 considerado como CAS indeterminado y tengan contrato vigente a la publicación.

### Proyecto de Ley

#### [No. 6572/2023-CR](#)

---

#### **Que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores del RENIEC que se encuentran bajo el régimen del CAS con contrato a plazo indeterminado**

Se propone incorporar al personal que se encuentra laborando en el RENIEC bajo el régimen CAS a plazo indeterminado al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 de manera gradual y progresiva de acuerdo a disponibilidad presupuestal y en el orden de prelación de tiempo de servicios en el plazo de (2) años.

Para ello, debe cumplir con los requisitos de haber ingresado a la institución mediante proceso de selección por concurso público de méritos y a la fecha de la promulgación de la ley encontrarse laborando bajo la modalidad del contrato de servicios (CAS) a plazo indeterminado.

## SUNAFIL logra acuerdo de cooperación con el Organismo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España

El Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral, Freddy Solano González, sostuvo una reunión bilateral con su par del gobierno español, Carmen Collado Rosique, directora del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España, en la cual destacaron la oportunidad de afianzar lazos de cooperación y buenas relaciones entre ambas organizaciones.

Durante el encuentro, se comprometieron a trabajar de manera articulada con la finalidad de desarrollar actividades que permitan optimizar y mejorar el sistema inspectivo de sus respectivos países. Ello será posible a través de pasantías de los funcionarios y especialistas en normativa sociolaboral, y seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Noticias - SUNAFIL.

Ver noticia

## Deudas a la AFP: el 31 de diciembre venció el plazo para reprogramar deudas

El 31 de diciembre de 2023 venció el plazo brindado a las empresas del sector privado para solicitar la reprogramación de deudas por atrasos en los pagos de los aportes previsionales a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). De acuerdo con la Ley No. 31690, las compañías que mantuvieron esas obligaciones devengadas al 31 de diciembre de 2022 podían pedir su reprogramación mediante el acogimiento al Repro AFP- Privado con el tope de fecha antes señalado. Dicho programa permitió a las empresas privadas la actualización y fraccionamiento de la deuda total o parcial, extinguiendo las multas, recargos o intereses sobre las deudas acogidas a dicha normativa.

Fuente: Noticias - El Peruano.

Ver noticia



## SUNAFIL y CONFIEP establecieron alianza estratégica para impulsar la reactivación económica

Con el propósito de establecer una colaboración que fomente la inversión y estimule el crecimiento económico del país, el superintendente de la Sunafil, Freddy Solano González, junto a su equipo de trabajo, se reunió con el presidente de la CONFIEP, Alfonso Bustamante Canny, así como con el presidente del Comité Laboral de la CONFIEP, Luis Vinatea Recoba, y la gerente legal de la CONFIEP, Viveca Amorós Kohn.

En dicha reunión, la SUNAFIL destacó que busca contribuir al desarrollo de las unidades productivas, ante lo cual el presidente de la CONFIEP manifestó su disposición de trabajar articuladamente, manteniendo una comunicación fluida y permanente con dicha Superintendencia.

*Fuente: Noticias - SUNAFIL.*

[Ver noticia](#)

### NORMAS LABORALES RELEVANTES

---

## Se aprobó el Reglamento de la Ley del Certificado Único Laboral

El 30 de diciembre de 2023 se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Reglamento del Certificado Único Laboral (CUL) que tiene como objeto establecer las normas para la aplicación de la Ley No. 31760. El principal contenido de dicho Reglamento es el detallado a continuación:

- ▶ El CUL reemplaza a los Certificados Único Laboral para Jóvenes y para Personas Adultas.
- ▶ El acceso al Certificado es gratuito y virtual para toda persona mayor de edad.
- ▶ El Certificado contiene información, sobre la cual se puede comprobar su autenticidad hasta doce (12) meses de haber sido emitida a través de la sede digital [www.empleosperu.gob.pe](http://www.empleosperu.gob.pe).
- ▶ El Certificado contiene, entre otros, los antecedentes judiciales, policiales y penales, formación, trayectoria educativa, condición de discapacidad, experiencia laboral, etc. del usuario.
- ▶ El CUL que entregue el usuario al empleador tiene vigencia de noventa (90) días desde su emisión por la entidad.
- ▶ En caso se trate de un usuario extranjero, el contenido del Certificado comprende aquella información disponible en la Plataforma Nacional de Interoperabilidad, Sistema de Planillas Electrónicas, entre otras.
- ▶ El empleador tiene la obligación de mantener como confidencial el contenido del Certificado que haya sido entregado por el usuario.
- ▶ El empleador puede acudir a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima o la que haga sus veces para la asistencia técnica en la verificación de la autenticidad del Certificado.
- ▶ El empleador debe tomar en consideración que existe gradualidad en el acceso a la información del Certificado esto es, que conforme se vaya integrando el sistema y base de datos proporcionada por las

entidades públicas, va a ir completándose la información en su totalidad.

El CUL puede ser tramitado desde el portal [www.empleosperu.gob.pe](http://www.empleosperu.gob.pe) y en la actualidad ya puede ser obtenido.

Las empresas podrán requerir el Certificado a los postulantes, durante los procesos de selección, y a los trabajadores durante la relación laboral, si así lo consideran necesario.

Fuente: [Decreto Supremo 014-2023-TR](#).

## Modifican el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador

El 2 de diciembre del 2023, se publicó el Decreto Supremo No. 011-2023-TR, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (en adelante, la ley), mediante el cual se han modificado los artículos 70, 71, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 de la presente ley, los cuales se destacan los siguientes:

- ▶ Se establecen las obligaciones del conciliador los cuales son las siguientes: i) Analizar la solicitud de conciliación y firmar la invitación para conciliar (la firma puede ser digital u ológrafa), ii) Informar a las partes sobre la conciliación, iii) Dar fe sobre los acuerdos, no acuerdos, asistencias e inasistencias de las partes.
- ▶ La conciliación administrativa presencial y/o no presencial es solicitada a través de la mesa de partes física o virtual.
- ▶ Se indica los documentos que deberán acompañarse a la solicitud de conciliación.
- ▶ Una vez admitida la solicitud, se notifica a las partes el día, hora y lugar o enlace virtual de la audiencia de conciliación, con una anticipación no menor de 10 días hábiles a la audiencia.

- ▶ La audiencia puede ser presencial o no presencial.
- ▶ Las partes pueden concurrir con un asesor de su elección. En caso de que a criterio del conciliador el asesor esté perturbando o impidiendo el desarrollo de la audiencia, no se permitirá su presencia. Los asesores no pueden sustituir a las partes en la negociación ni en la toma de decisión.
- ▶ Se dispone la formalidad del acta de conciliación, dentro de los cuales se menciona: i) El Acta de Conciliación deberá señalar si es presencial o no presencial ii) Deberá precisar los acuerdos totales o parciales iii) Deberá contener la firma ológrafa y huella digital de las partes o sus representantes legales, cuando la audiencia sea presencial. En caso de audiencias no presenciales la suscripción del acta se realiza mediante firma digital.

Fuente: [Decreto Supremo 011-2023-TR](#).

## Se aprueba el Reglamento de la Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares del Sector Privado

El 23 de diciembre del 2023, se publicó el Decreto Supremo No. 013-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley No. 31602, Ley que establece la licencia por fallecimiento de familiares en el Sector Privado, mediante el cual se destaca los siguientes:

- a) La licencia por fallecimiento comprende a todos los trabajadores del sector privado, del régimen laboral de la actividad privada como aquellos comprendidos en regímenes especiales.
- b) La licencia tiene una duración de 5 días calendario. En caso el deceso sea en un lugar geográfico distinto al del centro de trabajo, se extiende la licencia hasta por el término de la distancia. Esto comprende los días adicionales para el desplazamiento del trabajador, de acuerdo

con el Cuadro General de Términos de la distancia aprobado mediante Resolución Administrativa No. 288-2015-CE-PJ o norma que la sustituya.

c) Al culminar la licencia, el trabajador deberá presentar la documentación que sustente y acredite el vínculo con el familiar fallecido. En el caso de la extensión de la licencia, adicionalmente a lo mencionado anteriormente, se deberá acreditar que el fallecimiento se produjo en un lugar geográfico distinto al del centro de trabajo.

d) Si no fuera posible presentar la documentación anteriormente señalada, el trabajador deberá cursar una declaración jurada al empleador en la que indique el lugar donde falleció el familiar.

e) El empleador podrá fiscalizar el uso apropiado de la licencia, atendiendo a su finalidad, para lo cual el trabajador debe prestar la debida colaboración.

Fuente: [Decreto Supremo 013-2023-TR](#).



## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

**Los conductores de vehículos utilizados en el transporte por carretera no pueden ser considerados como trabajadores intermitentes ni como personal no sujeto a fiscalización inmediata, por lo que resulta procedente el pago de horas extras durante la vigencia del Convenio No. 67 de la OIT en la legislación nacional**

A través de la Casación No. 14257-2022-Lima de fecha 24 de octubre de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció criterios para determinar cuándo corresponde el pago de horas extras a los conductores de vehículos utilizados en el transporte por carretera; dichos criterios son los siguientes: (i) El trabajador no debe realizar jornadas intermitentes; (ii) Ser personal sujeto a fiscalización inmediata; (iii)

Haber realizado trabajo en sobretiempo, por encima de la jornada laboral ordinaria; y (iv) Que el período demandado esté comprendido en la vigencia del Convenio No. 67 de la OIT para la legislación nacional.

En el caso concreto, la Sala Suprema consideró que los choferes demandantes realizaban su labor de conducción sin la presencia de un copiloto, y que el tiempo de espera para la carga y descarga

de mineral no podía considerarse como lapsos de inactividad, dado que aquellos se mantenían dentro de la unidad vehicular, al igual que en la espera para el pase del peaje, por lo que sus labores en realidad no eran de naturaleza intermitente. Asimismo, tuvo en cuenta que en el Convenio No. 67 de la OIT, referido a las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), se estableció que el período de circulación del vehículo “comprende el tiempo transcurrido desde la salida del vehículo, al empezar la jornada de trabajo, hasta su parada al terminar dicha jornada (...)”, por lo que, habiendo analizado su aplicación por el principio de temporalidad, amparó el pago de las horas extras en favor de los conductores de vehículos utilizados en el transporte por carretera.

## La Corte Suprema establece tres elementos para la configuración de la falta grave por hostigamiento sexual

Mediante la Casación Laboral No. 2228-2021-Piura de fecha 14 de agosto de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, realizó un análisis de los artículos 4 y 5 de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; a fin de determinar los elementos que configuran la falta grave por Hostigamiento sexual, regulado en el literal i) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo No. 728.

La Sala Suprema concluyó que para la configuración de la falta grave por Hostigamiento sexual deben estar presentes tres elementos: (i) Conducta relacionada con temas sexuales, comportamiento sobre el aspecto físico de la persona hostilizada con referentica al tema sexual o subliminal; (ii) Conducta no bienvenida, la víctima rechaza a conducta acosadora de forma directa o indirecta; y (iii) Afectación del empleo, posibilidad real de que el acosador afecte negativamente el empleo de la persona afectada. Es así que, se determinó que el recurrente había

tenido expresiones de connotación sexual contra personas de género mujer y que se encontraban bajo su dependencia, lo cual afectaba además el desarrollo de las labores de estas, por lo que de ninguna manera el despido podía ser calificado como fraudulento.



### Tribunal de Fiscalización Laboral establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de igualdad y no discriminación

Mediante Resolución de Sala Plena, el Tribunal ha establecido que los casos de discriminación salarial basados 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.

Por otro lado, los atentados contra el principio de igualdad que sean determinados sin que se compruebe la discriminación directa o indirecta por motivos prohibidos deben sancionarse invocando el artículo 25.17 del RLGIT, calculándose la sanción en función a la tabla de multas contemplada en el inciso 48.1 del artículo 48 del RLGIT.

Finalmente, se establece que el ámbito de actuación de la inspección laboral incumbe a las empresas del sector privado y al personal del régimen laboral de la actividad privada dentro de entidades públicas y empresas estatales. No obstante, cuando el sujeto inspeccionado forma parte del Sector Público o es una empresa perteneciente al ámbito de la actividad empresarial del Estado, aun cuando sus trabajadores sean del régimen de la actividad privada, no resulta exigible la observancia de lo dispuesto en la Ley N° 30709 y su reglamento aprobado por D.S. N° 002-2018-TR, puesto que, no ha sido incluida, por decisión reglamentaria en la competencia de la inspección del trabajo, razón por la cual la actuación inspectiva en estos casos se basará en las competencias generales establecidas en el inciso 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

*Fuente: Resolución N° 014-2023-SUNAFIL/TFL.*

### Tribunal de Fiscalización Laboral establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de contratación a plazo determinado

Mediante Resolución de Sala Plena, el Tribunal ha establecido que los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados, suficiente y adecuadamente, en el contrato de trabajo a plazo determinado primigenio.

En base a lo anterior, las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo solo pueden remitirse o replicar la misma causa objetiva del contrato primigenio sin intentar precisar o aclarar que el contrato es temporal.

Siendo así, la consignación de la causa objetiva de la contratación temporal y su adecuada y suficiente explicación no suponen una mera formalidad, ya que la inobservancia de este requisito trae como consecuencia la invalidez de la cláusula de temporalidad y por lo tanto la consideración del vínculo laboral como uno de naturaleza indeterminada.

La presentación de documentos posteriores que busquen probar que existe causa objetiva determinada no puede sustituir la ausencia de causa objetiva de los contratos primigenios.

De esta forma, la exigencia de consignar la causa objetiva de contratación desde el contrato primigenio celebrado no vulnera los principios de debido procedimiento, legalidad, tipicidad, causalidad, razonabilidad y proporcionalidad.

*Fuente: Resolución N° 015-2023-SUNAFIL/TFL.*



## Tribunal de Fiscalización Laboral establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de tiempo de trabajo

Mediante Resolución de Sala Plena, el Tribunal ha establecido que, cuando constituya una obligación para el trabajador, el tiempo utilizado al cambiarse la vestimenta forma parte de la jornada laboral, en tanto supone una actividad necesaria para la prestación efectiva de servicios, siendo tal actividad una acción preparatoria o final que permite dar inicio o concluir el respectivo proceso productivo y la prestación de servicios del trabajador.

*Fuente: Resolución N° 016-2023-SUNAFIL/TFL.*

## Tribunal de Fiscalización Laboral determina la necesidad de acreditar la causalidad entre un accidente de trabajo y la supuesta omisión de obligaciones en materia de SST

En el caso en concreto, el Tribunal estableció consideraciones respecto a la configuración de la infracción tipificada en el numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, con ocasión de un accidente de trabajo incapacitante de una trabajadora por no contar, supuestamente, con las condiciones de seguridad al no haber hecho uso de los EPP adecuados.

Al respecto, el Tribunal señaló que, del Acta de Infracción, se constató que la Compañía cumplió con acreditar la entrega de equipos de protección personal a favor de la trabajadora, los cuales eran suficientes para prever la ocurrencia del accidente de trabajo. En ese sentido, se generan dudas respecto de si, efectivamente, la Compañía incumplió con la obligación en la entrega de EPP adecuados o, por el contrario,

el accidente se generó a causa del propio actuar de la trabajadora, quien desempeñó sus labores sin portar los equipos de protección personal otorgados.

A efectos de ello, el TFL decide aplicar el precedente de observancia obligatoria, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 005-2022-SUNAFIL/TFL por medio del cual se establece la obligatoriedad de acreditar el nexo causal para determinar la responsabilidad del empleador ante la configuración del numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.

Consecuencia de ello, el Tribunal declara la nulidad del procedimiento, por la inobservancia del deber motivación para garantizar un debido procedimiento, declarando fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la inspeccionada y declara NULA la Resolución de Subintendencia.

*Fuente: Resolución N° 1151-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*

## El Tribunal de Fiscalización Laboral desarrolla la obligación de una debida motivación en cumplimiento del Principio de Licitud

En el caso en concreto, el Tribunal desarrolló la carga que tiene la Autoridad Administrativa de acreditar de manera suficiente los hechos que fundamentan sus imputaciones con ocasión de la configuración de un supuesto incumplimiento con las medidas preventivas frente al Covid-19 por parte del empleador, siendo el lugar materia de inspección un “Almacén” del centro de trabajo.

Ahora bien, se verifica que la Autoridad Administrativa no desarrolló las razones por las cuales las características de dicho almacén derivaban en condiciones graves o inminentes para sus trabajadores, más allá de la propia existencia del virus de la Covid-19.

Además de ello, tampoco se desarrolla las razones que sustentan el por qué se debe identificar a todos los trabajadores de la Compañía como afectados, toda vez que no todos prestan servicios en dicha área de trabajo, lo cual fue determinado por el TFL como una vulneración a su derecho a la defensa, toda vez que el personal inspectivo no cumplió con su obligación de adoptar todas las medidas y acciones de investigación necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones de la Compañía, conforme al precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 012-2023-SUNAFIL/TFL.

De este modo, el TFL concluye que no se han acreditado los indicios suficientes o elementos

de convicción que permitan comprobar la existencia de la infracción imputada y respecto de la cantidad de trabajadores calificados como afectados.

Por tanto, el Tribunal declara la nulidad del procedimiento, por la inobservancia del deber motivación para garantizar un debido procedimiento, declarando fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por la inspeccionada y declara NULA la Resolución de Subintendencia.

*Fuente: Resolución N° 1163-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*

## PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES



### Se aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año fiscal 2024

Mediante el Decreto Supremo N°309-2023-EF se aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el ejercicio fiscal 2024.

Notar que, el valor de la UIT se ha incrementado por un importe de cinco mil ciento cincuenta soles (S/. 5,150), el cual, será utilizado como índice de referencia para la aplicación de las normas tributarias.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2248362-2>

# 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

## Reconocimientos en Labour and Employment Law



**The Legal 500**



**Leaders League**



**Chambers and Partners**



## 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](http://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](http://ey.com)

© 2023 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](http://ey.com)