



«El comercio electrónico ha crecido exponencialmente en el Perú»

EN ESTE NÚMERO | *IN THIS ISSUE*

Cuando un problema de logística se convierte en una infracción legal

When a Logistical Problem Becomes a Legal Violation

El dilema del perfil del oficial de datos personales

The dilemma of the personal data officer's profile

Quinta categoría y las cartas inductivas de Sunat: cuando el problema no está en la planilla

Fifth-Income Tax Bracket and SUNAT's Induction Letters: When the Problem is not in the Payroll

La importancia de afrontar con éxito una visita inspectiva de la Sunafil

The importance of successfully handling an inspection visit by SUNAFIL



Cuando un problema de logística se convierte en una infracción legal

5

DANIELA RODRÍGUEZ VARGAS
Asociada, experta en competencia y barreras burocráticas - Sede de Arequipa



El factor clave de la cobranza judicial: La prevención

8

NATTY BUSTAMANTE HUIMAN
Asociada senior, experta en litigios - Sede de Piura



El dilema del perfil del oficial de datos personales

11

ALEX SOSA HUAPAYA
Socio, experto en publicidad, consumo y privacidad



COMENTARIO TRIBUTARIO

Quinta categoría y las cartas inductivas de Sunat: cuando el problema no está en la planilla

18

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ AVALOS
Asociado senior, experto en derecho tributario



COMENTARIO LABORAL

La importancia de afrontar con éxito una visita inspectiva de la Sunafil

20

BLANCA OLIVARES SINFOROSO
Asociada, experta en derecho laboral y seguridad social



¿Cuándo mi transacción requiere la autorización del Indecopi?

24

JESÚS ESPINOZA LOZADA
Socio senior, experto en competencia y barreras burocráticas



Cancelación de permisos de pesca por falta de esfuerzo pesquero

27

CORALÍ URBINA PINAZZO
Asociada senior, experta en derecho pesquero



DESDE EL CONGRESO

- * Proyecto que garantiza acceso temporal a la atención de salud de la mujer embarazada a través del seguro privado del presunto padre.
- * Proyecto que dispone el noveno retiro de hasta 4 UIT de fondos aportados a las AFP.

30



EL EXPERTO

La digitalización del pago de remuneraciones en el Perú: un breve análisis de la Ley N.º 32413 y su reglamento D.S. N.º 011-2026-EF

32

CLAUDIA CHÁVEZ CHÁVEZ
Socia, experta en derecho laboral y seguridad social - sede de Arequipa



ALERTA MÁXIMA

Amplían la aplicación de la facultad discrecional en la administración de sanciones por infracciones relacionadas a libros y registros electrónicos (SIRE)

35



ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

37

- * Desayuno ejecutivo
- * Chambers and Partners Global
- * World Trademark Review (WTR)



COLUMNAS
- REVISTA LEGAL -
NÚMERO 223

ESTUDIO **MUÑOZ**
MUÑOZ OLAYA MELÉNDEZ CASTRO ONO & HERRERA Abogados

Comité Editorial:
Fernando Meléndez
Arturo Ferrari
Silvia Núñez
Emely Mattos

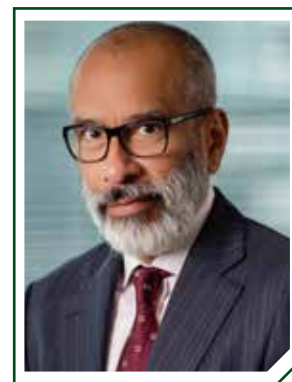
Comentarios y sugerencias:
aferrari@munizlaw.com
snunez@munizlaw.com

El contenido de la revista es académico. No debe ser interpretado como adelanto de opinión del Estudio, ni deben extraerse recomendaciones para decisiones legales específicas. El contenido de esta publicación no puede ser reproducido, divulgado o registrado, sin autorización previa y por escrito de Muñoz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera Abogados®.

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú
N° 2007-07703

OPENSAC editor.open@gmail.com
IDEAS & SOLUCIONES T- (51) 993416556

«Cualquier generación se cree destinada a rehacer el mundo. Pero nuestra tarea es quizá mayor: consiste en impedir que el mundo se deshaga» **Albert Camus**



FERNANDO MELÉNDEZ FERNÁNDEZ

Socio principal - editor

EL HORROR DE LA GUERRA OTRA VEZ

Desde el 28 de febrero pasado, cuando Estados Unidos (EE. UU.) e Israel iniciaron su ofensiva bélica contra Irán, empleando como pretexto para ello la supuesta amenaza que el régimen iraní representaba en materia nuclear, el mundo ha ingresado a una nueva fase de tensión global. Y después de casi un mes el conflicto no solo no ha menguado, sino que ha escalado por las agresiones de Israel contra el Líbano, las de Irán contra países del golfo Pérsico (que considera aliados de EE. UU.) y su amenaza de cerrar completamente el estrecho de Ormuz por donde circula la mayor parte del petróleo del golfo Pérsico hacia el resto del mundo.

De forma simultánea al conflicto o mientras las hostilidades se llevan a cabo de un lado y del otro, el presidente Trump ha venido efectuando una serie de declaraciones que no se conciben con la realidad. En efecto, a los pocos días de haber bombardeado Irán y asesinado a su máximo líder (Alí Jameneí), afirmó en tono triunfalista ante CBC News que la guerra está «prácticamente terminada», luego proclamó la victoria de Estados Unidos, después recriminó a sus «aliados» de la OTAN por no sumarse a la guerra y, finalmente, amenazó con destruir centrales eléctricas si Irán no reabría totalmente el estrecho de Ormuz.

Tales declaraciones, manifiestamente imprecisas o muy poco veraces, hacen ver que la guerra se le puede haber ido de las manos. Y si a esto le agregamos la renuncia del funcionario de mayor rango del gobierno americano en materia de antiterrorismo, Joe Kent, el 17 de marzo pasado, podríamos afirmar sin lugar a equivocarnos, tal como han sostenido observadores internacionales serios, que Trump ha sido «arrastrado» a la guerra por su socio Netanyahu, no debido a una amenaza nuclear (que el propio funcionario dimitente ha negado que existiera), sino en aras de un objetivo político de entera conveniencia del primer ministro israelí.

¿Las consecuencias de esta «guerra»? El precio del crudo ha superado los 100 dólares por barril y desencadenado un efecto económico absolutamente perjudicial que impacta de forma global. El Fondo Monetario Internacional ha advertido que un incremento sostenido del 10 % en el precio del petróleo puede elevar la inflación global en 0,4 % y afectar el crecimiento económico.

De forma tal que el panorama global propiciado por esta nueva «guerra» es muy desalentador, pues a diferencia de la agresión norteamericana en Venezuela que no tuvo correlato bélico alguno, la de Irán ha sido muy distinta, su reacción no se ha hecho esperar y es impredecible. Así, mientras en una última declaración de Trump este sostenía que se estaban llevando a cabo negociaciones para poner término a la guerra, el régimen iraní comandado ahora por el hijo

del asesinado Alí Jameneí negaba enfáticamente dicha posibilidad y amenazaba con seguir atacando bases militares de EE. UU. desplegadas en el golfo Pérsico.

No obstante, el factor económico —por relevante que sea— pasa a segundo plano frente a algo más grave: la pérdida de vidas humanas. Al momento los muertos por los ataques conjuntos de EE. UU. e Israel contra Irán suman más de 1000, la mayor parte población civil y entre esta, para variar, un gran porcentaje corresponde a niños. De hecho, el primer ataque perpetrado por EE. UU. tuvo como objetivo una escuela primaria (Shajareh Tayyebbeh) en el que murieron 170 personas, en su mayoría estudiantes menores de edad, hecho que mereció el repudio y la condena internacional.

Y es en este contexto donde surge una pregunta inevitable: ¿cómo hemos llegado a este punto? La respuesta no pasa únicamente por las decisiones de un gobierno, sino que puede ser explicada por el deterioro progresivo de los sistemas de control y de la calidad de nuestras democracias. Durante años, el sistema internacional ha ido perdiendo capacidad de contención: organismos internacionales muy debilitados (la propia ONU, por ejemplo), normas internacionales que se relativizan, instituciones que deberían funcionar como contrapeso —parlamentos, tribunales, prensa— han perdido fuerza o se han deslegitimado. Circunstancias todas que han facilitado que liderazgos como los de Trump, Putin, etcétera, actúen impunemente, sin contrapesos efectivos y conduzcan la política internacional a su antojo.

Mientras tanto, en nuestro país, el permanente estado de zozobra no cesa y la crisis política (y criminal) no da tregua. En efecto, a pocas semanas de las elecciones generales del 12 de abril, el Perú vuelve a evidenciar su fragilidad institucional y con tan solo 21 días en el cargo, sin que siquiera haya podido presentarse ante el Congreso para la investidura correspondiente, la presidenta del Consejo de Ministros, Denisse Miralles, fue removida, designándose en su lugar al exmilitar Luis Enrique Arroyo.

En medio de tal desgobierno se llevarán a cabo las elecciones generales, lo inédito podría ocurrir cuando el nuevo presidente del Consejo de Ministros, de acuerdo con el mandato del artículo 130 de la Constitución Política, concurra al Pleno del Congreso (muy probablemente luego del 12 de abril) para solicitar el voto de confianza y exponer su política de gobierno. Y si este le fuese negado muy bien podríamos llegar al cambio de mando presidencial sin que el «nuevo» presidente encargado del despacho (Balcázar Zelada) haya realmente gobernado siquiera un solo día. Así de mal estamos.)))

«Every generation believes it is destined to remake the world.” “But our task is perhaps even greater: it consists of preventing the world from falling apart»

Albert Camus

THE HORROR OF WAR ALL OVER AGAIN

Since February 28, when the United States (U.S.) and Israel launched a military offensive against Iran, using the excuse of an alleged nuclear threat posed by the Iranian regime, the world would enter a new phase of global tension. And after nearly a month, the conflict has not only failed to subside but has escalated due to Israel's attacks on Lebanon and Iran's attacks on countries in the Persian Gulf (which it considers allies of the U.S.) and its threat to completely close the Strait of Hormuz, which is the path of most of the oil that goes from the Persian Gulf to the rest of the world.

While the conflict is ongoing —or as hostilities continue on both sides— President Trump has been making a series of statements that do not reflect reality. In fact, just a few days after bombing Iran and assassinating its supreme leader (Ali Khamenei), he triumphantly told CBC News that the war was “practically over,” then proclaimed a U.S. victory, later reproached his NATO “allies” for not joining the war, and finally threatened to destroy power plants if Iran did not fully reopen the Strait of Hormuz.

Such statements, which are clearly inaccurate or highly misleading, suggest that the war may have gotten out of hand. Also, the resignation of the highest-ranking U.S. government official in the field of counterterrorism, Joe Kent, on March 17, allows us to state without a doubt, as serious international observers have maintained, that Trump has been “dragged” into war by his partner Netanyahu, not because of a nuclear threat (which the resigning official himself denied), but in pursuit of a political objective entirely to the Israeli prime minister's advantage.

What are the consequences of this “war”? The price of crude oil has surpassed \$100 per barrel, triggering a deeply damaging economic effect that has an impact worldwide. The International Monetary Fund has warned that a sustained 10% increase in oil prices could raise global inflation by 0.4% and dampen economic growth.

As a result, the global outlook brought about by this new “war” is very discouraging, since —unlike the U.S. aggression in Venezuela, which did not lead to any military conflict— the situation with Iran has been very different: Iran's response has been swift and is unpredictable. Thus, while Trump claimed in a recent statement that negotiations were underway to end the war, the Iranian regime —now led by the son of the late Ali Khamenei— emphatically denied this possibility and

threatened to continue attacking U.S. military bases deployed in the Persian Gulf.

Nevertheless, the economic factor —however significant it may be— takes a back seat to something far more serious: the loss of human lives. The death toll from the joint attacks by the U.S. and Israel strikes against Iran has exceeded 1,000 people, most of them civilians, and among them, as usual, a large percentage are children. In fact, the first attack carried out by the U.S. targeted an elementary school (Shajareh Tayyebeh), where 170 people were killed, most of them schoolchildren, an act that drew international condemnation and outrage.

In this context, an inevitable question arises: How did we get to this point? The answer does not lie solely in government decisions; it can be explained by the gradual deterioration of control systems and the quality of our democracies. For years, the international system has been losing its restraint ability: international organizations have been severely weakened (the UN itself, for example), international regulations have been eroded, and institutions that should serve to keep balance — parliaments, courts, and the press— have lost their influence or been discredited. All of these circumstances have enabled leaders such as Trump, Putin, and others to act with impunity, without effective counterweight, and to shape international policy as they please.

Meanwhile, in our country, the constant state of anxiety continues, and the political (and criminal) crisis shows no signs of letting up. Indeed, just a few weeks before the general election on April 12, Peru is once again demonstrating its institutions are fragile: after only 21 days in office —and without even having had the chance to appear before Congress for her formal swearing-in— the President of the Council of Ministers, Denisse Miralles, was removed from office, and former military officer Luis Enrique Arroyo was appointed in her place.

Amid such political turmoil, the general elections will take place; an unprecedented situation could arise when the new President of the Council of Ministers, in accordance with Article 130 of the Constitution, addresses a plenary session of Congress (most likely after April 12) to seek a vote of confidence and outline their government's policy agenda. And if this request were denied, we could very well reach the presidential transition without the “new” president in office (Balcázar-Zelada) having actually governed for even a single day. That's how bad things are.))



CUANDO UN PROBLEMA DE LOGÍSTICA SE CONVIERTE EN UNA INFRACCIÓN LEGAL

Actualmente, el comercio electrónico ha crecido exponencialmente en el Perú, donde se espera que llegue a un volumen de USD \$59.5 mil millones en 2027, de acuerdo con la información levantada por el Payments & Commerce Market Intelligence (PCMI)¹.

Esta alza ha generado nuevos desafíos para las empresas que desean incursionar en este mercado, dentro de las cuales se encuentra el contar con un servicio de logística que permita cumplir con las entregas en los plazos prometidos y conforme a las expectativas de los consumidores.

En este sentido, los proveedores deben considerar que una demora en la entrega de productos o una deficiencia en la misma, que podría ser considerada, en principio, un inconveniente meramente operativo, puede convertirse en una infracción de carácter legal, específicamente relacionada con la materia de protección al consumidor.

Así las cosas, si bien habrá situaciones específicas en las que el incumplimiento puede deberse a casos fortuitos o de fuerza mayor, lo cierto es que, en el contexto de un procedimiento sancionador, las empresas tienen la obligación de probar que efectivamente no tuvieron responsabilidad en este.

Un ejemplo de lo señalado es el caso seguido ante Indecopi bajo el expediente N° 1201-2024/PS3, donde el proveedor principal (una empresa distribuidora de bienes) fue denunciado por no haber



DANIELA RODRÍGUEZ VARGAS

*Asociada, experta en competencia y barreras burocráticas – sede de Arequipa
Associate, expert in competition and bureaucratic barriers – Arequipa Office
drodriguez@munizlaw.com*

¹ Payments & Commerce Market Intelligence (PCMI), "Actualización sobre el mercado del comercio electrónico de Perú", <https://paymentscmi.com/insights/peru-e-commerce-market/#6c5da2e7-220b-49be-93e7-7f7043307fe1-link>

El crecimiento del Comercio Electrónico ha generado nuevos desafíos para las empresas que desean incursionar en este mercado, dentro de las cuales se encuentra el contar con un servicio de logística que permita cumplir con las entregas en los plazos prometidos y conforme a las expectativas de los consumidores.

entregado la totalidad de los productos comercializados, mientras que la empresa intermediadora (delivery) fue incluida en el procedimiento al haberse encargado de realizar la entrega sin haber advertido la deficiencia.

En este caso, la autoridad determinó que ambas empresas eran responsables por infracción al deber de idoneidad, en tanto la empresa principal no entregó la totalidad de los bienes y la empresa de delivery gestionó la entrega sin señalar el error.

La empresa intermediaria sustentó su defensa señalando que el proveedor principal era el único responsable por el incumplimiento, siendo que esta solo se habría encargado de trasladar los productos. No obstante, la autoridad determinó que la empresa intermediaria es responsable también por la infracción en tanto participó de la logística de la compra, sin que obre medio probatorio que deslinde su responsabilidad en advertir la falta de idoneidad.

La empresa principal recibió una amonestación en virtud del allanamiento formulado, mientras que la empresa intermediadora fue multada con 3.49 UIT por infracción al deber de idoneidad.

Si bien este caso fue resuelto en el 2025, el Indecopi mantiene un criterio uniforme desde el 2020, año en el cual inició una serie de procedimientos administrativos sancionadores de oficio contra diversas empresas por no cumplir con la entrega de los productos comprados por canales digitales en la fecha pactada.

En dicha oportunidad, la Comisión de Protección al Consumidor N° 03 – Lima ordenó a 13 empresas, que no habían entregado los productos dentro del plazo pactado, a cumplir con su obligación en el máximo de 10 días calendario bajo el apercibimiento de ser multadas por el incumplimiento en sus obligaciones.²

Esta acción de fiscalización permite tener certeza acerca del criterio que adoptará el Indecopi por retrasos o incumplimientos injustificados en la entrega de productos.

Para las empresas proveedoras que incursionan en el comercio electrónico, las recomendaciones prácticas pueden sintetizarse en los siguientes ejes. En primer lugar, realizar un análisis operativo oportuno que permita no prometer plazos irreales para el cumplimiento en la entrega de productos comprados por internet. En segundo lugar, tener un seguimiento del proceso de logística que impida el extravío de productos, y finalmente, frente a la posibilidad latente de generarse algún imprevisto en el proceso de entrega, contar con protocolos claros de comunicación y respuesta con los consumidores, que incluyan evidencia documental y registro de incidencias.

La implementación de estas medidas permitirá no solo evitar que se generen infracciones, sino también responder de manera oportuna en procedimientos generados en contra del proveedor.

En el contexto actual del comercio electrónico, los problemas logísticos constituyen un riesgo jurídico relevante, por lo que el proveedor debe concebir la gestión logística como un componente esencial de su sistema de cumplimiento preventivo.)))

² Actualidad Civil, "Indecopi ordena medida cautelar a 13 empresas de comercio electrónico para que en 10 días entreguen productos o devuelvan dinero a consumidores afectados por sus incumplimientos", <https://actualidadcivil.pe/noticia/indecopi-ordena-medida-cautelar-a-13-empresas-de-comercio-electronico-para-que-en-10-dias-entreguen-productos-o-devuelvan-dinero-a-consumidores-afectados-por-sus-incumplimientos/bc3bd5ad-a18b-46f2-90b4-0bc9c5fb1482/>

When a Logistical Problem Becomes a Legal Violation

E-commerce in Peru has grown exponentially and is projected to reach USD \$59.5 billion by 2027, according to the Payments & Commerce Market Intelligence (PCMI)¹.

This expansion creates new challenges for companies wishing to enter this market, among which is the need to secure logistics service able to deliver on time and meet consumer expectations.

A delivery delay or a defective shipment that might at first appear to be a mere operational issue can become a legal infringement under consumer-protection rules.

While some instances of non-compliance may be excused by acts of God or force majeure, in sanctioning proceedings the company must demonstrate that it was not responsible for the failure to comply. In practice, this shifts the burden onto businesses to document processes, controls and the circumstances that caused the disruption.

A good example is the case filed with Indecopi No. 1201-2024/PS3. The primary supplier (a goods distributor) was accused of failing to deliver all marketed items, and the delivery intermediary was included in the procedure for executing deliveries without detecting the shortfall.

The authority found both companies liable for breaching the duty of adequacy: the supplier for not delivering the full order, and the delivery firm for participating in the logistics without reporting the error.

The intermediary company argued it was merely responsible for transporting the goods and that responsibility for any shortfall lay solely with the supplier.

The authority, Indecopi, rejected that defense, holding the delivery company accountable as well because it took part in the fulfillment process and offered no evidence demonstrating it was not responsible for the lack of suitability.

The main company received a reprimand, while the intermediary company was fined 3.49 Tax Units for violation of the duty of suitability.

Although this case was resolved in 2025, Indecopi has applied a consistent approach since 2020, when it launched several ex officio administrative sanctioning proceedings against companies that failed to deliver products bought through digital channels on the agreed date.

At that time, Consumer Protection Commission No. 03 - Lima ordered 13 companies that had missed delivery deadlines to fulfill their obligations within a maximum of 10 calendar days or face fines for non-compliance.²

This inspection action clarifies the criteria Indecopi will apply in cases of delayed or unjustified failure to deliver products.

Practical recommendations for suppliers entering e-commerce can be summarized as follows. First, Conduct an operational capacity analysis before offering delivery deadlines to ensure delivery commitments of products purchased over the Internet are realistic. Second, implement continuous tracking and controls throughout the logistics chain to prevent loss or misrouting of products. Establish clear communication and response protocols for delivery incidents, including prompt notification to consumers, documented evidence and an incident log.

These measures not only help prevent regulatory violations, but also enable a timely, well-documented defense in proceedings filed against suppliers.

In today's e-commerce environment, logistics management must be treated as a core element of the supplier's preventive compliance system.)))

¹ Payments & Commerce Market Intelligence (PCMI), "Peru E-Commerce Market Update", <https://paymentscmi.com/insights/peru-e-commerce-market/#6c5da2e7-220b-49be-93e7-7f7043307fe1-link>.

² Actualidad Civil, "Indecopi orders 13 e-commerce companies by injunction, to deliver products or refund consumers within 10 days", <https://actualidadcivil.pe/noticia/indecopi-ordena-medida-cautelara-a-13-empresas-de-comercio-electronico-para-que-en-10-dias-entreguen-productos-o-devuelvan-dinero-a-consumidores-afectados-por-sus-incumplimientos/bc3bd5ad-a18b-46f2-90b4-0bc9c5fb148211>



EL FACTOR CLAVE DE LA COBRANZA JUDICIAL: LA PREVENCIÓN

Tradicionalmente, al hablar de cobranza judicial se asume que esta se inicia con la interposición de una demanda ante los juzgados. Esta creencia se consolida porque en la práctica de nuestro país, la gestión de cobranzas suele tomarse como una medida reactiva (reacción frente al incumplimiento) y no como una estrategia preventiva, lo cual incurre de manera directa en la eficacia del cobro.

En el ámbito empresarial, la liquidez de una empresa se sustenta no solo por las ventas, sino también por la capacidad de recuperar oportunamente los créditos otorgados. De poco sirve tener altos índices de venta cuando estos van acompañados de altos índices de morosidad, generando resultados poco deseables en rentabilidad. De allí la importancia de un sistema preventivo legal que pueda mitigar el riesgo de crédito y generar un efectivo sistema de cobranza.

En la práctica, uno de los errores más frecuentes en las relaciones comerciales consiste en sustentarlas principalmente en la confianza generada entre las partes, ya sea por una trayectoria comercial prolongada, por un vínculo previo con el cliente o por la premura en concretar una operación. Este enfoque incide directamente en la eficacia de una eventual cobranza judicial, pues, en la mayoría de los casos, sus consecuencias se evidencian a posteriori, cuando resulta necesario acudir a la vía judicial y no se cuenta con el respaldo probatorio suficiente para optimizar la recuperación del crédito.

Es fundamental acreditar debidamente la obligación desde el inicio de la misma, a través de documentación fehaciente que demuestre, en principio, la existencia de la obligación y, en consecuencia, la falta de cumplimiento de esta.

A nivel judicial tenemos dos vías para la cobranza, en razón a los documentos que poseamos. La primera y más común es la vía ordinaria: hablamos de los casos donde no tengamos un título valor que respalde nuestra obligación. Los documentos más comunes en estos casos son los contratos, órdenes de compra o pedidos aceptados, cotizaciones, guías de remisión aceptadas, actas de conformidad, correos o mensajes donde el cliente confirme la recepción o conformidad.

Resulta fundamental que cada uno de estos documentos refleje de manera expresa la voluntad de las partes de obligarse entre sí, así como los alcances y condiciones de la obligación asumida. Debe tenerse presente que la finalidad de contar con esta documentación es generar certeza sobre la existencia del vínculo obligacional ante el órgano jurisdiccional, lo cual, de no estar debidamente sustentado, puede conllevar dilaciones innecesarias en el proceso de cobranza.

La segunda vía y la más idónea por la celeridad y eficacia que la reviste, es la vía ejecutiva. Podemos iniciar un proceso ejecutivo siempre y cuando nuestra obligación se encuentre respaldada con un título valor, ya que estos documentos tienen el atributo de tener valor probatorio en sí mismos, es decir, son una prueba plena del derecho patrimonial incorporado, lo cual otorga plena facultad al titular o acreedor a exigir su cumplimiento inmediato con solo portarlo. Entre los más usados en el mundo comercial son el cheque, pagaré, letras de cambio, factura negociable, entre otros regulados en el Art. 688 del Código Procesal Civil; siempre y cuando contengan los requisitos establecidos por la ley de la materia.

En atención a lo expuesto, resulta evidente que la diferencia entre un proceso judicial célere y uno dilatorio, así como entre una cobranza efectiva y una engorrosa, no dependerá del juez, sino de la calidad y solidez de los documentos suscritos con anterioridad a la obligación asumida.

En ese sentido, volvemos a la premisa inicial: la cobranza judicial no empieza con la presentación de la demanda, sino con la implementación de un sistema legal preventivo, el cual resulta tan importante —o incluso más— que el propio proceso judicial para alcanzar el resultado esperado.)))



NATTY BUSTAMANTE HUIMAN

Asociada senior, experta en litigios – Sede de Piura
Senior associate, litigation expert - Piura Office
nbustamante@munistlaw.com

Al hablar de cobranza judicial se asume que esta se inicia con la interposición de una demanda ante los juzgados. Esta creencia se consolida porque en la práctica de nuestro país, la gestión de cobranzas suele tomarse como una medida reactiva y no como una estrategia preventiva, lo cual incurre de manera directa en la eficacia del cobro.

The key factor in judicial collection: Prevention

Usually, when speaking of judicial collection, the assumption is that it begins with the filing of a lawsuit before a court. This idea is supported by the practice in our country, where collection management is usually a reactive measure (a reaction to a non-payment) rather than a preventative strategy, which directly affects collection efficiency.

In the business world, a company's liquidity is supported not only by sales, but also by the ability to recover loans granted in a timely manner. It is of little use to have high sales rates when, on the other hand, there are high delinquency rates, generating undesirable results in terms of profitability. Hence the importance of a legal preventive system that can mitigate credit risk and generate an effective collection system.

In practice, one of the most frequent mistakes in business relationships is to support said relationship mainly on the trust generated between the parties, either because of a long business history, a previous relationship with the client or the haste to close a transaction. This approach has a direct impact on the effectiveness of an eventual judicial collection because, in most cases, its consequences become evident a posteriori, when the judicial proceedings are necessary and there is not enough evidence to optimize the recovery of the credit.

It is essential to properly prove the obligation from the beginning by means of reliable documentation that demonstrates, in principle, the existence of said obligation and, consequently, the lack of compliance with it.

At the judicial level we have two ways for collection, depending on the documents available. The first and most common way is the ordinary way: we are talking about cases where we do not have a security to support our obligation. The most common documents in these cases are contracts, purchase orders or accepted orders, quotations, accepted waybills, certificates of compliance, e-mails or messages from the customer confirming receipt or conformity.

It is essential that each of these documents expressly reflect the will of the parties to be bound to each other, as well as the scope and conditions of the obligation assumed. It should be taken into account that the purpose of having this documentation is to provide certainty as to the existence of the obligation before the court, which, if not duly supported, may lead to unnecessary delays in the collection process.

The second and most suitable way, due to its speed and efficiency, is the enforcement procedure. We can initiate an executive process as long as our obligation is supported by a security, since these documents have evidence in themselves, i.e., they are full proof of the property right incorporated, which grants full power to the holder or creditor to demand immediate compliance by the mere fact of carrying it. Among the most used in the business world there are: check, promissory note, bills of exchange, negotiable invoice, among others regulated by Art. 688 of the Civil Procedure Code; as long as they contain the requirements set forth by the law on the matter.

In view of the foregoing, it is evident that the difference between a speedy judicial process and a dilatory one, as well as between an effective collection and a cumbersome one, will not depend on the judge, but on the quality and soundness of the documents undersigned prior to undertaking the obligation.

In this regard, we return to the initial premise: judicial collection does not begin with the filing of the lawsuit, but with the implementation of a preventive legal system, which is as important -or even more important- than the proceedings in order to achieve the expected result.)))



EL DILEMA DEL PERFIL DEL OFICIAL DE DATOS PERSONALES

Se va a cumplir un año desde la entrada en vigor del reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales (marzo de 2025) y hasta el día de hoy las empresas no tienen claridad respecto de cuál es el perfil que debe cumplir el oficial de datos personales (ODP).

Y es que el referido reglamento impuso dicha obligación (aplicable desde el 1 de diciembre de 2025 para un grupo de empresas) estableciendo que, para cumplir con el perfil del ODP, este debe ser designado en virtud de sus cualidades profesionales y, en particular, a sus conocimientos y práctica en materia de protección de datos personales, debidamente acreditados (artículo 38).

Sin embargo, el Reglamento no incluyó mayor detalle sobre cómo se podía acreditar dichas cualidades profesionales y conocimientos en materia de datos personales. Esto generó incertidumbre en varias empresas que al no contar con el detalle de dicha información y frente al riesgo de estar en un escenario de incumplimiento para el 1 de diciembre del año pasado, decidieron designar al ODP siguiendo lo que, a la interna, consideraron que podría demostrar el perfil exigido por el Reglamento.

30 días después de haber entrado en vigor la obligación de designar ODP (31 de diciembre de 2025), la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales publicó la Directiva que establece las disposiciones para la designación, desempeño y funciones del Oficial de Datos Personales, tratando de responder todas las preguntas y vacíos que dejaba el reglamento en lo que respecta a la figura del ODP.

Así, en lo que concierne al perfil, la referida Directiva señaló que la evidencia que permitirá acreditar la experiencia profesional y conocimiento del ODP es la siguiente:

Respecto de la experiencia profesional:



ALEX SOSA HUAPAYA

Socio, experto en publicidad, consumo y privacidad
Partner, advertising, consumer and privacy expert
asosa@munizlaw.com

Se va a cumplir un año desde la entrada en vigor del reglamento de la Ley de Protección de Datos Personales (marzo de 2025) y hasta el día de hoy las empresas no tienen claridad respecto de cuál es el perfil que debe cumplir el oficial de datos personales (ODP).

- **2 años de experiencia general:** desempeñando labores afines a la materia de protección de datos personales de manera continua o acumulada y/o en materias como seguridad y gestión de la información, ciberseguridad, gobierno digital, inteligencia artificial o cualquier otra materia vinculada al tratamiento de datos personales en entidades públicas y/o privadas.
- **Mínimo 1 año de experiencia específica:** desempeñando labores en materia de protección de datos personales de manera continua o acumulada, la cual se puede acreditar a través de la experiencia profesional pública o privada.

Respecto del conocimiento:

- Experiencia probada y continua en la docencia universitaria o en la investigación sobre temas de protección de datos personales y/o afines.
- Contar con estudios de posgrado concluidos o grado académico afines a la materia de protección de datos personales y/o en materias como seguridad y gestión la información, ciberseguridad, gobierno digital, inteligencia artificial o cualquier otra materia vinculada al tratamiento de datos personales en entidades públicas y/o privadas.
- Contar con certificado de especialización y/o diplomado en protección de datos personales o las señaladas líneas arriba, con una duración mínima de noventa (90) horas lectivas para los certificados y ciento veinte (120) horas lectivas para los diplomados, las cuales se tenían que obtener de entidades o instituciones formativas que cuenten con reconocido prestigio y trayectoria en las materias señaladas.

Sin embargo, esta Directiva solo generó como consecuencia más dudas, como las que compartimos a continuación:

1. ¿La experiencia profesional general y específica se exige en conjunto? ¿basta con tener experiencia específica o general para ser ODP?
2. ¿El conocimiento se acredita cumpliendo concurrentemente con los 3 aspectos comentados líneas arriba o basta solo con haber cumplido 1 de ellos? ¿En la formación académica se debe contar con un grado académico y además especializaciones y diplomados?
3. ¿Qué tan flexible será la ANDP respecto de las horas exigidas en los certificados de especialización o diplomado? Considerando que, para ese momento, ninguna entidad educativa peruana ofrecía una especialización o diplomado con las horas exigidas en datos personales.
4. ¿Qué entendía la ANDP con “instituciones formativas que cuenten con reconocido prestigio y trayectoria en las materias señaladas”?
5. ¿Dichas constancias de especialidad podían ser obtenidas únicamente de instituciones educativas?
6. ¿Existía algún plazo para que las empresas privadas puedan adecuarse a las exigencias del perfil?
7. ¿No designar ODP constituye una infracción a la regulación de datos personales? ¿cuál?

Frente a este escenario, el 11 de febrero de 2026 la ANDP publicó el documento “Preguntas y respuestas en relación a la directiva que establece disposiciones para la designación, desempeño y funciones del Oficial de Datos Personales” (en adelante, el documento), el cual trata de explicar la Directiva, publicada para explicar el Reglamento, que impone obligaciones no contenidas en la Ley.

Sin embargo, como veremos, en lo que respecta al perfil, el documento solo se concentra en explicar cómo se acredita el conocimiento omitiendo pronunciarse sobre cómo se debe acreditar la experiencia profesional.

A continuación, las respuestas a algunas de las preguntas planteadas líneas arriba:

1. ¿El conocimiento se acredita cumpliendo concurrentemente con los 3 aspectos comentados líneas arriba o basta solo con haber cumplido 1 de ellos? ¿En la formación académica se debe contar con un grado académico y además especializaciones y diplomados?

El documento señala que la ANDP será flexible en la exigencia, por lo que el conocimiento podrá probarse con cualquiera de las siguientes (de forma alternativa, no concurrente):

- Docencia en materias vinculadas a la protección de datos personales y/o;
- Investigación académica especializada y/o;
- Capacitación formal acreditada mediante cursos, programas o certificaciones, tales como cursos de especialización (por ejemplo, con una carga horaria mínima referencial de 90 horas) o diplomas de especialización (por ejemplo, con una carga horaria mínima referencial de 120 horas).

Así, se dispone que los requisitos vinculados a la formación académica y a los conocimientos en materia de protección de datos personales (formación académica acreditada, experiencia probada y continua de docencia universitaria e investigación sobre protección de datos personales y/o materiales afines), pueden no cumplirse de manera concurrente, toda vez que se trata de mecanismos alternativos de acreditación del perfil del ODP.

Respecto de la forma de acreditar la formación académica, señala que existen dos alternativas:

- a. Estudios de posgrado concluidos o un grado académico vinculado a la materia de protección de datos personales y/o a materias afines; o, a través de,
- b. Programas de especialización acreditados mediante certificados y/o diplomados, con una duración mínima de noventa (90) horas lectivas para los certificados y ciento veinte (120) horas lectivas para los diplomados, en protección de datos personales o las materias afines.

Estas formas alternativas permiten acreditar la formación académica en materias vinculadas o afines a la protección de datos personales, tales como: seguridad y gestión de la información, ciberseguridad, gobierno digital, inteligencia artificial o cualquier otra materia vinculada al tratamiento de datos personales en entidades públicas y/o privadas.

2. ¿Qué tan flexible será la ANDP respecto de las horas exigidas en los certificados de especialización o diplomado? Considerando que, para ese momento, ninguna entidad educativa peruana ofrecía una especialización o diplomado con las horas exigidas en materia de datos personales.

No hay modificación respecto de cómo acreditar el conocimiento y formación académica del ODP; sin embargo, el documento señala que la ANPD evaluará “en cada caso concreto si el estándar establecido admite ajustes razonables dada la naturaleza del sujeto obligado a designar el ODP, la formación académica y conocimientos

La designación del Oficial de Datos Personales constituye una medida organizativa orientada a garantizar el cumplimiento del principio de seguridad. Por ello, la falta de adecuación del perfil del ODP no configura por sí sola una infracción administrativa, sino que debe evaluarse en función de su impacto real en la implementación de las medidas de seguridad exigidas por la Ley y su Reglamento. Solo cuando dicha situación evidencie la ausencia o ineficacia de medidas organizativas que afecten la seguridad del tratamiento, podría ser valorada en un procedimiento sancionador.

acreditados y la oferta formativa o académica disponible.”

3. ¿Qué entendía la ANDP con “instituciones formativas que cuenten con reconocido prestigio y trayectoria en las materias señaladas”?

Básicamente, señala que el “reconocido prestigio” se sustenta no solo en la especialización temática, sino en la solidez de la metodología de estudio, la calidad de la plana docente y el rigor de los procesos de evaluación. Cabe señalar que dicho concepto no se limita exclusivamente a universidades e institutos del Perú o del extranjero, sino que incluye a organizaciones internacionales especializadas y empresas certificadoras de trayectoria comprobada en la materia o afines sea en Perú o también en el extranjero.

4. ¿Dichas constancias de especialidad podían ser obtenidas únicamente de instituciones educativas?

No, el documento señala que “la formación académica y complementaria puede ser impartida por entidades privadas, empresas o partners autorizados que actúen en representación de instituciones internacionales. La validez de estas capacitaciones se sustenta en el respaldo técnico de la institución matriz, siempre que el certificado emitido acredite fehacientemente el cumplimiento de las 90 o 120 horas lectivas exigidas y cuente con el aval de la entidad responsable del programa.”

5. ¿Existía algún plazo para que las empresas privadas puedan adecuarse a las exigencias del perfil?

La Directiva establece un plazo de adecuación de 180 días calendario para las entidades públicas, pero ahora el documento señala que dicho plazo debe interpretarse “como un plazo general de adecuación, aplicable tanto a las entidades públicas como a las organizaciones y empresas.”

6. ¿No designar ODP constituye una infracción a la regulación de datos personales? ¿cuál?

Sí, no contar con ODP constituye una deficiencia en la obligación de contar con medidas de seguridad organizativas por lo que podría ser sancionada por infracción a los artículos 9 y 16 de la Ley N° 29733. Cabe señalar que dicho cuestionario hace la siguiente precisión: ***“la designación del Oficial de Datos Personales constituye una medida organizativa orientada a garantizar el cumplimiento del principio de seguridad. Por ello, la falta de adecuación del perfil del ODP no configura por sí sola una infracción administrativa, sino que debe evaluarse en función de su impacto real en la implementación de las medidas de seguridad exigidas por la Ley y su Reglamento. Solo cuando dicha situación evidencie la ausencia o ineficacia de medidas organizativas que afecten la seguridad del tratamiento, podría ser valorada en un procedimiento sancionador.”***

Como vemos, se han aclarado algunas dudas respecto del perfil enfocándose a cómo acreditar el conocimiento. Sin embargo, aún no sabemos si para acreditar la experiencia profesional el ODP debe cumplir con la experiencia general y específica (sumados, 3 años como mínimo) o solo con una de las dos.

La lógica nos permite presumir que con acreditar experiencia específica en datos personales debería ser suficiente; sin embargo, no hay ninguna disposición vinculante de la Autoridad que pueda dejar constancia o certeza de aquello. Lamentablemente, parece que tendremos que esperar un segundo tomo de preguntas y respuestas a fin de tener toda la información necesaria para nombrar a un oficial de datos personales. Este tipo de deficiencias son las que generan inseguridad jurídica en todas las empresas que desean cumplir con la regulación.)))

The dilemma of the Personal Data Officer's profile

It will be one year since the entry into force of the regulations for the Personal Data Protection Law (March 2025) and, to this day, companies are still not clear about the profile that the personal data officer (PDO) must fulfill.

The aforementioned regulation imposed this obligation (applicable as of December 1st, 2025 for a group of companies) establishing that, in order to meet the PDO profile, the PDO must be appointed on the basis of his/her professional qualities and, in particular, his/her knowledge and practice in the field of personal data protection, duly accredited (article 38).

However, the Regulations did not include further detail on how such professional qualities and knowledge of personal data could be proven. This caused uncertainty in several companies which, since they did not have the details of such information and faced the risk of being in a non-compliance scenario by December 1 of last year, decided to appoint the PDO according to internal guidelines that they considered could show the profile required by the Regulations.

After 30 days that the obligation to appoint a PDO came into force (December 31, 2025), the National Authority for the Protection of Personal Data published the Directive that sets out the provisions for the appointment, performance and duties of the Personal Data Officer, trying to answer all the questions and gaps left by the regulations regarding the figure of the PDO.

Thus, with regard to the profile, the aforementioned Directive indicated that the evidence that will allow proving the professional experience and knowledge of the PDO is the following:

Regarding professional experience:

- 2 years of general experience: performing work related to the subject of personal data protection in a continuous or accumulated manner and/or in subjects such as information security and management, cybersecurity, digital government, artificial intelligence or any other subject related to the processing of personal data in public and/or private entities.
- At least 1 year of specific experience: performing work in the area of personal data protection in a continuous or accumulated manner, which can be demonstrated through public or private professional experience.

Regarding knowledge:

- Proven and continuous experience in university teaching or research on personal data protection and/or related topics.
- Complete postgraduate studies or an academic degree related to the subject of personal data protection and/or in subjects such as information security and management, cybersecurity, digital government, artificial intelligence or any other subject related to the processing of personal data in public and/or private entities.
- Certificate of specialization and/or diploma in personal data protection or those mentioned above, with a minimum duration of ninety (90) teaching hours for certificates and one hundred and twenty (120) teaching hours for diplomas, which must be obtained from entities or training institutions with recognized prestige and track record in the above mentioned subjects.

However, this Directive only raised more doubts, such as the ones shared below:

1. Are general and specific professional experience required together, or is it enough to have one of them to be a PDO?
2. Is the knowledge accredited by concurrently meeting the 3 aspects mentioned above or is it enough to have met only 1 of them? Is it necessary to have an academic degree and also specializations and diplomas?
3. How flexible will ANDP be with regarding the hours required in the certificates of specialization or diploma?

Considering that, at that time, no Peruvian educational institution offered a specialization or diploma with the amount of hours required in the Personal Data section.

4. What did ANDP mean by “training institutions with recognized prestige and track record in the mentioned subjects”?
5. Could those specialization certificates be obtained only from educational institutions?
6. Was there any deadline for private companies to adapt to the profile requirements?
7. Is failure to designate a PDO a breach of personal data regulation? Which one?

Faced with this scenario, on February 11, 2026 the ANDP published the document “Questions and Answers regarding the Directive that sets forth the provisions for the appointment, performance and duties of the Personal Data Officer” (hereinafter, the document), which intends to explain the Directive, published to explain the Regulations, which impose obligations not contained in the Law.

However, as we shall see, as far as the profile is concerned, the document only explains how knowledge is accredited, omitting how professional experience should be accredited.

The following are the answers to some of the questions posed above:

1. Is the knowledge accredited by concurrently meeting the 3 aspects mentioned above or is it enough to have met only 1 of them? Is it necessary to have an academic degree and also specializations and diplomas?

The document states that the ANDP will be flexible in the requirement, so that knowledge may be proven with any of the following (alternatively, not concurrently):

- Teaching in subjects related to the protection of personal data and/or;
- Specialized academic research and/or;
- Formal training accredited through courses, programs or certifications, such as specialization courses (e.g., with a minimum reference load of 90 hours) or specialization diplomas (e.g., with a minimum reference load of 120 hours).

Thus, it is provided that the requirements related to academic training and knowledge in the field of personal data protection (accredited academic training, proven and continuous experience in university teaching and research on personal data protection and/or related materials), may not be fulfilled concurrently, since they are alternative mechanisms for accrediting the profile of the PDO.

Regarding the form of accreditation of academic training, he points out that there are two alternatives:

- a. Completed postgraduate studies or an academic degree related to the subject of personal data protection and/or related subjects; or, through,
- b. Specialization programs accredited by means of certificates and/or diplomas, with a minimum duration of ninety (90) teaching hours for certificates and one hundred and twenty (120) teaching hours for diplomas, in personal data protection or related subjects.

These alternative forms allow accrediting academic training in subjects related or akin to the protection of personal data, such as: security and information management, cybersecurity, digital government, artificial intelligence or any other subject related to the processing of personal data in public and/or private entities.

2. How flexible will ANDP be with regarding the hours required in the certificates of specialization or diploma? Considering that, at that time, no Peruvian educational institution offered a specialization or diploma with the amount of hours required in the Personal Data section.

There is no modification regarding how to accredit the knowledge and academic training of the

PDO; however, the document states that the ANPD will evaluate “in each specific case whether the established standard admits reasonable adjustments given the nature of the subject in the obligation to designate the PDO, the academic training and knowledge accredited and the training or academic offer available.”

3. What did ANDP mean by “training institutions with recognized prestige and track record in the mentioned subjects”?

Basically, it points out that the “recognized prestige” is based not only on subject specialization, but also on the soundness of the study methodology, the quality of the teaching staff and the rigor of the evaluation processes. It should be noted that this concept is not solely limited to universities and institutes in Peru or abroad, but also includes specialized international organizations and certifying companies with proven track records in the field or similar in Peru or abroad.

4. Could those specialization certificates be obtained only from educational institutions?

No, the document points out that “academic and complementary training can be provided by private entities, companies or authorized partners acting on behalf of international institutions. The validity of these training courses is based on the technical support of the parent institution, provided that the certificate issued reliably certifies the fulfillment of the 90 or 120 teaching hours required and has the endorsement of the entity responsible for the program”.

5. Was there any deadline for private companies to adapt to the profile requirements?

The Directive sets out an adjustment period of 180 calendar days for public entities, but the document now states that this deadline should be understood “as a general adjustment period, applicable to both public entities and organizations and companies.”

6. Is failure to designate a PDO a breach of personal data regulation? Which one?

Yes, not having a PDO is a deficiency in the obligation to have organizational security measures and could be sanctioned for violation of Articles 9 and 16 of Law No. 29733. It should be noted that the questionnaire makes the following clarification: “the designation of the Personal Data Officer is an organizational measure aimed at ensuring compliance with the security principle. Therefore, the lack of profile adjustment of the PDO does not in itself constitute an administrative infraction, but must be assessed in terms of its real impact on the implementation of the security measures required by the Law and its Regulations. Only when such a situation shows the absence or ineffectiveness of organizational measures affecting the security of the processing could it be considered to receive a sanctioning procedure.”

As we can see, some doubts regarding the profile have been clarified, focusing on how to accredit knowledge. However, we still do not know whether to accredit professional experience the PDO must meet general and specific experience (3 years minimum, added together) or only one of them.

Logic allows us to presume that specific experience in personal data should be enough; however, there is no binding provision by the Authority that can provide evidence or certainty of this. Unfortunately, it looks like we will have to wait for a second volume of questions and answers in order to have all the information necessary to appoint a personal data officer. These type of deficiencies cause legal uncertainty in all companies that want to meet the regulations.)))

Quinta categoría y las cartas inductivas de Sunat: cuando el problema no está en la planilla



JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ AVALOS
Asociado senior, experto en derecho tributario
Senior associate, expert in tax law
jrodriguez@munizlaw.com

Cada inicio de año se repite la misma escena en muchas empresas: llega una carta inductiva de la Sunat alertando supuestas inconsistencias entre la base imponible del impuesto a la renta de quinta categoría declarada en el PDT PLAME y las retenciones efectuadas por determinados trabajadores. La reacción inicial suele ser de alarma: ¿se cometió un error?, ¿hay una contingencia tributaria? Cuando, en la mayoría de los casos, el problema no se origina en la empresa.

La causa es bastante más cotidiana de lo que parece: trabajadores que cambian de empleo durante el año, sin informar que percibieron remuneraciones previas, o que laboran de manera paralela para más de un empleador sin comunicarlo. El resultado es evidente. El nuevo empleador calcula la retención solo sobre lo que paga, cuando en realidad la base del impuesto debería considerar la totalidad de ingresos del trabajador.

Lo curioso es que la normativa tributaria no deja duda: es el trabajador quien debe informar a su empleador sobre las remuneraciones percibidas de otros empleadores, ya sea mediante el Reporte de Rentas y Retenciones o comunicando la existencia de remuneraciones paralelas para que estas se acumulen correctamente. Es decir, el sistema descansa en el deber de información del trabajador.

Sin embargo, en la práctica, quien termina recibiendo las observaciones de la Sunat es el empleador. Se le solicita regularizar retenciones que no se efectuaron, aun cuando nunca contó con la información necesaria para hacerlo correctamente. Se traslada así una responsabilidad que legalmente no le corresponde.

No se trata de negar la importancia del control tributario, sino de reconocer una realidad operativa: ningún empleador puede adivinar los ingresos externos de sus trabajadores. La retención solo puede ser correcta si existe información completa, y esa información debe provenir del propio trabajador.

Ante este escenario, la mejor defensa no está en discutir después con la Sunat, sino en prevenir desde el inicio. Cada vez más empresas vienen incorporando declaraciones juradas al momento de la contratación, formatos de actualización de ingresos o cláusulas contractuales donde el trabajador confirma si percibe o no remuneraciones de otros empleadores. Puede parecer una formalidad adicional, pero en una fiscalización marca una diferencia sustancial: acredita diligencia y buena fe del empleador.

Las cartas inductivas de quinta categoría no deberían ser vistas automáticamente como contingencias tributarias, sino como una señal de alerta para revisar procesos internos de control de información. En muchos casos, no reflejan incumplimientos empresariales, sino vacíos de comunicación.

En un sistema tributario que se apoya cada vez más en cruces de información y fiscalización masiva, la prevención documental se vuelve tan importante como el cálculo correcto del impuesto. Porque, al final del día, no siempre el error está en la planilla... sino en lo que nunca se informó. ¶¶

Fifth-Income Tax Bracket and SUNAT's Induction Letters: When the Problem is not in the Payroll

Every year, many companies receive the same type of communication from SUNAT: An Induction Letter pointing out alleged inconsistencies between the fifth-income tax bracket declared in the PDT PLAME platform and the withholdings reported for certain employees. The immediate reaction is often alarm: Was there a mistake? Is there a tax contingency? In most cases, however, the issue does not originate with the employer.

A far more common cause is employee behavior: workers who change jobs during the year and fail to report prior remuneration, or employees who work for more than one employer without informing either party. The result is obvious. The new employer calculates the amount to be withheld only considering the payments it makes, however, the correct taxable base should have included the worker's total income from all employers.

Peruvian tax rules are unambiguous: the worker is responsible for informing their employer about remuneration received from other employers, either via the Income and Withholdings Report or by explicitly communicating the existence of parallel remunerations so they can be properly aggregated. In other words, the system relies on the employee's duty to provide complete information.

However, in practice, it is the employer who receives SUNAT's remarks. Companies are asked to regularize withholdings that were never applied-not because of employer negligence, but because they lacked the information required to withhold correctly. In effect, responsibility is shifted onto the employer even when, from a legal standpoint, it is not attributable to them.

This is not to downplay the importance of tax oversight, but to recognize an operational reality: no employer can infer an employee's external income. Withholdings can only be accurate when the employer has complete information, and that information must come from the employee.

In this scenario, the best defense is preventive: rather than disputing SUNAT afterward, stop the problem from arising in the first place. Increasingly, companies are asking new hires to complete sworn statements or affidavits, income-update forms, or contractual clauses at onboarding that declare whether or not they receive remuneration from other employers. Although these measures may seem like a formality, they make a substantive difference during an audit: they demonstrate the employer's due diligence and good faith.

Fifth-Income Tax Bracket Induction Letters should not be interpreted automatically as tax contingencies, but rather as a warning signal to review internal information controls. Often such letters are a reflection of communication gaps rather than employer non-compliance.

As tax authorities increasingly rely on information cross-checks and large-scale audits, preventive documentation is as important as correct tax calculation. At the end of the day, the error is not always in the payroll; it lies in information that was never provided.)))

La importancia de afrontar con éxito una visita inspectiva de la Sunafil



BLANCA OLIVARES SINFOROSO
Asociada, experta en derecho laboral y seguridad social
Associate, expert in labor and social security law
bolivares@munizlaw.com

La Ley General de Inspección del Trabajo, la Ley N° 28806, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, establecen la facultad de los inspectores de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) de realizar visitas presenciales a los centros de trabajo, las cuales son en muchas veces inopinadas y realizadas sin aviso ni notificación previa al empleador.

Dada esta particularidad, es usual que los empleadores no estén preparados para afrontar una visita, impidan el ingreso de los inspectores de trabajo o, llevándose a cabo las mismas, no colaboren o simplemente entorpezcan la visita, lo que genera que esta se lleve a cabo con dificultad o simplemente no se realice. Cualquiera de estas situaciones tiene un impacto directo en contra de la empresa, partiendo desde la imposición de multas administrativas por afectar la función inspectiva, u ocasionando que el inspector presuma que los hechos contenidos en la denuncia contra el empleador son ciertos. Ello sin perjuicio de la mala impresión que adquiere el inspector, considerando al empleador como reacio a permitir la verificación de sus obligaciones laborales.

Bajo este contexto, es importante que los empleadores, en el marco de su organización interna en materia de relaciones laborales, implementen medidas adecuadas que les permitan afrontar con éxito una visita presencial del fiscalizador laboral. Estas, con base en nuestra experiencia, son principalmente las siguientes:

- Tener organizados, legibles e identificados los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales. Un serio problema consiste en que los archivos físicos o digitales del empleador no son de fácil acceso o revisión, o se encuentran desorganizados.
- Recibir al inspector de trabajo dentro de los 10 minutos siguientes a su acreditación. La atención debe ser inmediata, de lo contrario, se configura una falta administrativa pasible de multa en contra de la empresa.
- En caso el inspector no lo hiciera, requerirle con respeto y amabilidad su identificación y consultar la razón de la visita. La Sunafil ha implementado un sistema de verificación sobre la identidad de inspectores de trabajo a favor de los empleadores y trabajadores, para que estos conozcan los principales datos de estos funcionarios públicos.
- Invitar al inspector hacia un ambiente limpio, ordenado y con facilidades que le permitan sentarse cómodamente (silla o mueble) y colocar sus herramientas de trabajo (folder, laptop, etc.) con comodidad (como una mesa o un escritorio).
- Permitir el recorrido libre en cualquier ambiente de la empresa que sea requerido. Obstruir el recorrido es calificado como una infracción muy grave a la función inspectiva y, por ende, sancionable con multas, así como puede sentar un precedente y/o impresión negativa a lo largo de toda la inspección.
- Si la visita fue programada con base en una denuncia, el inspector asumirá que la acusación hecha es cierta, por ello es importante que se le den las facilidades del caso en cuanto a la entrega de información y los documentos necesarios conforme al motivo de su visita. En el supuesto que se hiciera un requerimiento sencillo, es recomendable cumplir con la entrega de la información en dicho momento. Si se tratase de un requerimiento complejo o no se cuenta con la información a la mano, explicar ello y solicitar un plazo razonable para que la misma sea proporcionada.

- En caso se trate de una zona de riesgo o un lugar de trabajo en el cual se realicen actividades de alto riesgo, solicitar que pase por la inducción y/o capacitación correspondiente, proporcionarle los equipos de seguridad y salud respectivos, así como requerirle la acreditación de póliza vigente del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR).
- En caso el inspector de trabajo se negara a lo anterior, parcial o totalmente, recomendamos dejar constancia de ello con medios de prueba objetivos. Asimismo, verificar que esta situación se encuentre plasmada en el Acta de Actuaciones Inspectivas que emita el inspector al término de la visita.
- El representante de la empresa que reciba al inspector debe ser respetuoso, cordial y accesible con el inspector, así como comprensivo con la función inspectiva. La primera impresión es importante, por lo que es ideal evitar designar esta función a trabajadores impacientes y/o reactivos.
- El representante de la empresa que reciba al inspector debe conocer los principales procesos y aspectos organizacionales de la compañía. Si esto no fuera posible, la persona que atienda al inspector de trabajo solo debería responder consultas que conozca y puntualmente, y solicitar el otorgamiento de un plazo adicional para absolver las consultas por escrito, señalando que lo solicitado requiere de una mayor indagación.
- Permitir que se entreviste con cualquier trabajador con el que se encuentre a lo largo de todo el recorrido. Impedir ello puede ser objeto de multa.
- Al término de la visita, revisar conjuntamente con el inspector el Acta de Actuaciones Inspectivas, a fin de corroborar que en ella se encuentre plasmado todo lo acontecido en la visita, y solicitar la copia de este documento debidamente firmado por el inspector de trabajo.
- Con motivo de la visita, revisar diariamente la casilla electrónica de Sunafil, ya que es el medio oficial de notificaciones. El plazo usual para subsanar y/o cumplir con presentar información es de tres a cinco días hábiles.

Concluimos señalando que las visitas inspectivas son diligencias recurrentes en el marco de una orden de inspección. Por lo tanto, la correcta implementación de estas medidas producirá que las eventuales visitas presenciales que pudieran realizarse en los centros de trabajo se lleven de forma adecuada y sin inconvenientes. Asimismo, una visita exitosa puede producir que el inspector vea satisfecha su investigación y, por tanto, ordene el cierre de la orden de inspección.)))

The importance of successfully handling an inspection visit by SUNAFIL

The General Labor Inspection Law, Law No. 28806, and its Regulations, approved by Supreme Decree No. 019-2006-TR, sets out the power of labor inspectors from the National Superintendency of Labor Inspection (SUNAFIL) to carry out in-person visits to workplaces, which are often unannounced and carried out without prior notice or notification to the employer.

Given this special characteristic, it is common that employers are unprepared for a visit and try to prevent labor inspectors from entering, or, if the visit does take place, refuse to cooperate or simply obstruct the visit, making it difficult to carry out or preventing it from happening altogether. Any of these situations has a direct negative impact on the company, ranging from the imposition of administrative fines for interfering with the inspection process to causing the inspector to presume that the allegations contained in the complaint against the employer are true. Notwithstanding the negative impression the inspector takes from the employer, considering them to be reluctant to allow verification of their labor obligations.

In this context, it is important that employers, within the framework of their internal organization in terms of labor relations, implement appropriate measures that enable them to successfully deal with an in-person visit from the labor inspector. Based on our experience, the following are the main measures:

- Keep documents proving compliance with labor obligations duly organized, legible, and identified. The lack of easy access or revision, or the disorganization of the employer's physical or digital files is a serious problem.
- Receive the labor inspector within 10 minutes of their accreditation. Attention must be immediate, otherwise an administrative offense punishable with a fine against the company may be incurred.
- If the inspector does not do so, respectfully and politely ask for their identification and inquire about the reason for the visit. SUNAFIL has implemented a system to verify the identity of labor inspectors for the benefit of employers and workers, so that they can access key information about these public officials.
- Invite the inspector into a clean, tidy environment with facilities that allow them to sit comfortably (chair or furniture) and place their work tools (folder, laptop, etc.) comfortably (such as a table or desk).
- Allow free movement in any area of the company where it is required. Obstructing the inspection process is considered a very serious offense and, therefore, subject to fines. It can also set a precedent and/or create a negative impression throughout the entire inspection.
- If the visit was scheduled based on a complaint, the inspector will assume that the accusation made is true, so it is important to provide them with the necessary information and documents related to the reason for their visit. In the event that a simple request is made, it is advisable to deliver the information at that time. If the request is complex or the information is not readily available, explain this and request a reasonable period of time to provide such information.
- In the case of a hazardous area or a workplace where high-risk activities are carried out, request that the inspector undergoes the corresponding induction and/or training, provide them with the appropriate safety and health equipment, and require them to provide proof of valid Complementary Hazardous Work Insurance (SCTR) coverage.

- *If the labor inspector refuses to do so, either partially or totally, we recommend that you record this with objective evidence. Likewise, verify that this situation is reflected in the Inspection Report issued by the inspector at the end of the visit.*
- *The company representative who receives the inspector must be respectful, kind, and approachable with the inspector, as well as understanding of their duty. First impressions are important, so it is better to avoid assigning this role to impatient and/or reactive employees.*
- *The company representative who receives the inspector must be familiar with the company's main processes and organizational aspects. If this is not possible, the person assisting the labor inspector should only answer questions which answers they know and in a timely manner, and request additional time to respond to the questions in writing, indicating that the request requires further investigation.*
- *Allow them to interview any worker they encounter along the way. Preventing this may be subject to a fine.*
- *At the end of the visit, review the Inspection Report together with the inspector to ensure that it accurately reflects everything that took place during the visit, and request a copy of this document duly signed by the labor inspector.*
- *During the visit, check your SUNAFIL electronic mailbox daily, since this is the official means of notification. The usual deadline for correcting and/or complying with the submission of information is three to five business days.*

We conclude by pointing out that inspection visits are recurring procedures within the framework of an inspection order. Therefore, the correct implementation of these measures will ensure that any in-person visits that may be made to workplaces are carried out properly and without inconvenience. Likewise, a successful visit may result in the inspector concluding their investigation and, therefore, ordering the closure of the inspection order.)))



¿Cuándo mi transacción requiere la autorización del Indecopi?

1. Contexto.

En una compraventa de acciones, una fusión o la adquisición de activos operativos, existe una pregunta que no puede dejarse para el cierre de la transacción: ¿la operación requiere autorización previa del Indecopi? Esta no es una pregunta menor, debido a que puede afectar el cronograma de cierre, la estructura contractual, la asignación de riesgos y, en casos extremos, la viabilidad misma de la transacción.

2. Primer filtro: cambio de control.

El régimen de autorización previa regulado por la Ley 31112 no se activa por cualquier transacción, sino únicamente cuando existe una operación de concentración empresarial, es decir, un cambio de control.

En términos prácticos, existe cambio de control cuando una empresa adquiere la capacidad de influir decisivamente en las decisiones estratégicas o comerciales de otra. Ello puede producirse, por ejemplo, mediante la compra de una participación mayoritaria que permita definir el sentido de las decisiones de los órganos de gobierno de la empresa objetivo, pactos de accionistas que otorguen derechos de veto estratégicos o la adquisición de activos productivos operativos generadores de ingresos o rentas (v.gr., terrenos agrícolas o embarcaciones pesqueras).

3. Segundo filtro: umbrales de notificación.

Además de la verificación de un acto de concentración empresarial, se debe comprobar si se alcanzan los umbrales de notificación especificados

en la Ley 31112. Se requiere notificación cuando, de manera concurrente, se cumpla con los siguientes umbrales:

- (i) Umbral conjunto: las ventas (ingresos) o activos de las partes involucradas en Perú superan en conjunto 118 000 Unidades Impositivas Tributarias (S/. 631.300.000).
- (ii) Umbral individual: cada una de las partes de la transacción supera 18 000 Unidades Impositivas Tributarias (S/. 96.300.000) en ingresos o activos en Perú.

El análisis para determinar si se cumplen los umbrales se deberá realizar considerando ambos indicadores por separado. Es decir, se debe realizar un análisis para verificar si se cumplen los umbrales en base a ingresos brutos o ventas y, por otro lado, se deberá realizar el mismo análisis en base al valor contable de los activos. La obligación de notificar la operación surgirá cuando cualquiera de estos indicadores permita concluir que se cumple el umbral individual y el umbral conjunto.

En este punto, es importante tener en cuenta que el cálculo no se limita a la empresa que figure formalmente como compradora, sino que comprende también a las empresas que integran su grupo económico. El cálculo correspondiente al vendedor variará según el tipo de transacción de que se trate, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

TRANSACCIÓN	COMPRADOR	VENDEDOR
Compra de acciones	Empresa adquiriente y su grupo económico	Empresa adquirida
Fusiones o conformación de una empresa en común	Empresa adquiriente y su grupo económico	Empresa adquirida y su grupo económico
Adquisición de activos productivos operativos	Empresa adquiriente y su grupo económico	Activo productivo operativo adquirido

Para un cabal entendimiento de lo señalado, ponemos el siguiente ejemplo correspondiente a una compra de acciones. Orange S.A. quiere comprar el 100% de acciones de Cuy Móvil, lo cual le transfiere el control de esta empresa. Orange está presente en el negocio de internet fijo y cable y ha tenido ingresos por 130 millones de soles, pero otras empresas de su grupo realizan actividades de radio y apuestas en línea. Los ingresos del grupo en el Perú durante el 2025 ascienden a 500 millones de soles. Los ingresos de Cuy Móvil en el Perú durante el 2025 fueron de 200 millones de soles.

En este caso, ambas partes superan el umbral individual de S/. 96 millones, por lo que se cumple el umbral individual de ingresos. Las partes también superan el

umbral conjunto de S/. 631 millones, por lo que se cumplen ambos umbrales.

UMBRAL	COMPRADOR (Grupo Orange)	VENDEDOR (Cuy Móvil)	ANÁLISIS
Individual	500 millones	200 millones	Ambas empresas superan el umbral individual de 96 millones
Conjunto	700 millones		La suma de los ingresos supera el umbral conjunto de 631 millones

Conclusión: se notifica la adquisición al Indecopi para su autorización previa. Como se cumplió el umbral de ingresos, ya no tiene sentido evaluar el umbral de activos.)))



JESÚS ESPINOZA LOZADA

Socio senior, experto en competencia y barreras burocráticas
Senior partner, expert in competition and bureaucratic barriers
 jespinoza@munizlaw.com

When does a deal need Indecopi approval?

1. Context

In a share purchase, merger, or acquisition of operating assets, one question cannot be left until the closing phase: does this transaction need prior authorization from Indecopi? This is not a minor issue—it can impact on the closing timetable, contract structure, allocation of risk, and, in extreme cases, the deal’s viability.

2. First Filter: Change of Control

The prior authorization regime under Law 31112 does not apply to every deal but only where a business concentration occurs—i.e., a change of control.

In practice, a change of control occurs when one company acquires the ability to decisively influence another’s strategic or commercial decisions. Examples include acquiring a majority stake that effectively controls the target company’s governing bodies, shareholder covenants that confer strategic veto rights, or purchasing productive operating assets that generate income or revenue (e.g., agricultural land or fishing vessels).

3. Second Filter: Notice Thresholds

In addition to determining if a business concentration exists, it is necessary to check whether the thresholds in Law 31112 are met. Notification is required only when both of the following thresholds apply concurrently:

- (i) Joint threshold: the parties’ combined sales (revenue) or assets in Peru exceed 118,000 Tax Units (i.e., PEN 631,300,000).
- (ii) Individual threshold: each party to the transaction exceeds 18,000 Tax Units (i.e., PEN 96,300,000) in revenue or assets in Peru.

This assessment must be performed separately for each indicator. In other words, parties must perform one analysis to see if the thresholds are met based on gross revenue or sales, and a separate analysis based on the book value of assets. The obligation to notify arises when either indicator shows that both the individual and joint thresholds are met.

At this stage, it is important to note that the calculation is not limited to the company formally acting as the buyer; it includes the companies that make up its economic group. The calculation for the seller will vary depending on the type of transaction, as set out in the table below:

TRANSACTION	BUYER	SELLER
Purchase of Shares	Acquiring company and its economic group	Acquired company
Mergers or formation of a joint venture	Acquiring company and its economic group	Acquired company and its economic group
Acquisition of productive operating assets	Acquiring company and its economic group	Acquired productive operating asset

To fully grasp this rule, consider this example of a share purchase. Orange S.A. proposes to buy 100% of the shares of Cuy Móvil, thereby obtaining control of the company. Orange operates in fixed and cable internet and reports revenues of PEN 130 million, while other companies in its group operate in radio and online gambling; the group’s total revenues in Peru for 2025 are PEN 500 million. Cuy Móvil’s revenues in Peru for 2025 were PEN 200 million.

In this case, both parties exceed the individual threshold of PEN 96 million, so their individual threshold requirement is met. The parties also exceed the combined threshold of PEN 631 million—so both thresholds are met.

THRESHOLD	BUYER (Orange Group)	SELLER (Cuy Móvil)	ANALYSIS
Individual	PEN 500 million.	PEN 200 million.	Both companies exceed the individual threshold of PEN 96 million.
Jointly	PEN 700 million.		The combined revenues exceed the joint threshold of PEN 631 million

Conclusion: The acquisition must be notified to Indecopi for prior authorization. Because the revenue thresholds were met, there is no need to assess the asset thresholds.)))



Cancelación de permisos de pesca por falta de esfuerzo pesquero

Lo más valioso de una embarcación pesquera no son sus equipos o su infraestructura, sino su permiso de pesca, sobre todo si se trata de recursos plenamente explotados, para los que actualmente existe restringido el acceso.

Los permisos de pesca son derechos que otorga el Ministerio de la Producción para embarcaciones de mayor y menor escala y los Gobiernos Regionales para el caso de embarcaciones artesanales.

Si bien los permisos de pesca son indesligables de la embarcación pesquera a la que pertenecen, la normativa pesquera plantea como supuesto de caducidad de dichos derechos la falta de realización de actividad extractiva o esfuerzo pesquero mínimo anual por dos (2) años consecutivos.

Cabe indicar que en una modificación reciente se hizo la precisión de que la revisión de este supuesto de caducidad se realizaría por cada uno de los recursos hidrobiológicos autorizados a pescar.

Antes de la modificación normativa, una embarcación con permiso para atún y anchoveta que no hubiera pescado atún por dos (2) años consecutivos, pero sí hubiera pescado anchoveta, podía mantener la vigencia de su permiso de pesca para ambos recursos considerando que se había realizado el ejercicio del esfuerzo pesquero por parte de la embarcación durante el año, pero actualmente esta situación sería castigada con la caducidad del permiso de atún, manteniendo la vigencia del permiso de anchoveta.



A la fecha, se ha publicado un nuevo proyecto de modificación del Reglamento de la Ley General de Pesca que pretende, según su exposición de motivos, viabilizar la caducidad de permisos de pesca cuando no se ha realizado actividad extractiva durante dos (2) años consecutivos con independencia de si la embarcación se encontraba o no operativa, y se vuelve a precisar que la evaluación de las actividades extractivas será por cada uno de los recursos hidrobiológicos para los que se tiene permiso.

Si bien las modificaciones pueden parecer razonables, considerando que solo deberían contar con permisos de pesca aquellos que realmente ejerzan los derechos, tampoco puede pasarse por alto que la realización de actividad extractiva responde a criterios de oportunidad, costos y eficiencia, pues se trata de una actividad económica que depende de factores variables como la disponibilidad de la biomasa, las condiciones climáticas, los precios del mercado y la demanda internacional. Por ello, la inactividad del titular del permiso de pesca no necesariamente refleja un desinterés en el ejercicio de la actividad, sino una decisión empresarial prudente ante condiciones desfavorables que le podrían generar pérdidas. En dicho sentido, consideramos que la modificación planteada debió también considerar una ampliación del plazo para la caducidad de dos (2) a tres (3) años, con la finalidad de dar espacio de planificación a los titulares de los permisos de pesca.)))

Si bien los permisos de pesca son indesligables de la embarcación pesquera a la que pertenecen, la normativa pesquera plantea como supuesto de caducidad de dichos derechos la falta de realización de actividad extractiva o esfuerzo pesquero mínimo anual por dos (2) años consecutivos. Cabe indicar que en una modificación reciente se hizo la precisión de que la revisión de este supuesto de caducidad se realizaría por cada uno de los recursos hidrobiológicos autorizados a pescar.



CORALÍ URBINA PINAZZO

Asociada senior, experta en derecho pesquero
Senior associate, expert in fisheries law
curbina@munizlaw.com



Loss of Fishing Permit for Failure to Fish

The most valuable asset of a fishing vessel is not its equipment or infrastructure, but rather its fishing permit—especially for fully exploited resources where access is currently limited.

Fishing permits are rights issued by the Ministry of Production for large (industrial) and small-scale vessels, and by regional governments for artisanal boats.

Although fishing permits are tied to the vessel, fishing regulations provide that these rights will expire if the vessel shows no fishing activity or fails to meet minimum annual fishing effort for two (2) consecutive years. A recent amendment clarifies that this expiration review must be conducted separately for each hydrobiological resources authorized for fishing.

Prior to the regulatory amendment, a vessel holding permits for both tuna and anchovy that had not fished tuna for two (2) consecutive years, but had fished anchovy could keep both permits, since the vessel had demonstrated fishing effort during the year. Under the new rule, however, the tuna permit would expire, while the anchovy permit would remain valid.

A new draft amendment to the Regulations of the General Fisheries Law has been published recently. Its explanatory memorandum states that it would be possible to revoke fishing permits when no fishing activity has been carried out for two (2) consecutive years, regardless of whether or not the vessel was operational. The draft also reiterates that the assessment of fishing activity will be conducted separately for each hydrobiological resource covered by a permit.

While the amendments may appear reasonable—since fishing permits should be held only by those who actually exercise their rights—, we must remember that extractive activities are governed by considerations of timing, cost, and efficiency and depend on variable factors such as biomass availability, weather, market prices, and international demand. A permit holder's inactivity therefore does not necessarily reflect lack of intent in conducting the trade but can represent a prudent business decision to avoid operating under conditions that would incur losses. For this reason, we believe that the proposed amendment should have considered extending the expiration period from two (2) to three (3) years to give fishing permit holders adequate time to plan.)))



En el primer trimestre del 2026 destacaron dos proyectos de ley. A continuación, presentamos un resumen de ambas iniciativas legislativas.

Proyecto que garantiza acceso temporal a la atención de salud de la mujer embarazada a través del seguro privado del presunto padre¹

El congresista Edgard Reymundo, integrante del Bloque Democrático Popular, presentó el Proyecto de Ley n.º 13761/2025-CR que busca permitir la afiliación temporal de una mujer embarazada al seguro privado de salud del presunto padre, sin exigencia previa de matrimonio o unión de hecho, desde la confirmación del embarazo hasta el parto.

La gestante podrá solicitar su afiliación temporal al seguro privado de salud del presunto padre a su sola solicitud, acompañada del certificado médico de embarazo y declaración jurada del presunto padre reconociendo la paternidad en trámite.

Dentro del plazo máximo de noventa (90) días posteriores al nacimiento, se deberá acreditar la paternidad mediante reconocimiento voluntario del hijo, o prueba genética de paternidad.)))

Proyecto que dispone el noveno retiro de hasta 4 UIT de fondos aportados a las AFP²

Mediante el Proyecto de Ley n.º 13963/2025-CR, el congresista del grupo parlamentario Perú Libre, Américo Gonza, ha propuesto disponer el noveno retiro de hasta 4 UIT de fondos aportados a las AFP.

Los afiliados podrán presentar su solicitud de retiro, de manera física o virtual, ante la AFP en la que se encuentren administrados sus fondos pensionarios. Los afiliados solicitantes podrán recibir un monto de hasta una (1) UIT cada treinta (30) días calendario.

En caso de fallecimiento del aportante o afiliado, se efectúa la devolución total de los fondos más las ganancias generadas a la fecha a los familiares directos o beneficiarios legales, previa presentación de la solicitud correspondiente en cualquier mes del año.)))

* El Estudio Muñiz presenta bimensualmente a todos sus clientes el producto legal Desde el Congreso, una publicación que contiene una selección de los proyectos de ley que serán discutidos en el Congreso de la República y que pueden afectar al entorno empresarial. En Columnas publicaremos dos de los varios proyectos publicados y que todavía están en comisiones.

¹ Proyecto de ley 13761/2025-CR. <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzY0NTE2/pdf>

² Proyecto de ley 13963/2025-CR. <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzZwNjI1/pdf>



In the first quarter of 2026, two legislative initiatives stood out. Below, we present a summary of both proposals.

Project that ensures temporary access to health care for pregnant women through the presumed father's private insurance.¹

Congressman Edgard Reymundo, member of Bloque Democrático Popular, submitted Bill No. 13761/2025-CR, which seeks to allow the temporary affiliation of a pregnant woman to the private health insurance of the presumed father, without prior marriage requirement or common law relationship, from the confirmation of pregnancy until delivery.

The pregnant woman may request her temporary affiliation to the private health insurance of the presumed father upon her sole request, with a medical certificate of pregnancy and an affidavit from the presumed father acknowledging the paternity in process.

Within a maximum period of ninety (90) days after the birth, paternity must be proven by voluntary acknowledgment of the child, or genetic paternity test.)))

Legislative initiative providing for the ninth withdrawal of up to 4 Tax Units (UIT in Spanish) of funds contributed to the Private Pension Funds Administrators (AFPs)²

Through Bill No. 13963/2025-CR, Congressman Américo Gonza, member of the Peru Libre caucus, proposed the approval of the ninth withdrawal of up to 4 Tax Units of the funds contributed to the Pension Funds Administrators.

Members may submit their withdrawal request, in person or online, to the Pension Funds Administrator where their pension funds are managed. Applicant members may receive an amount of up to one (1) Tax Unit every thirty (30) calendar days.

In the event of death of the contributor or member, the total refund of the funds plus the earnings generated to date is made to the direct family members or legal beneficiaries, upon presentation of the corresponding request in any month of the year.)))

* Muñiz Law Firm provides all its clients with the legal publication "From the Congress" every two months. This publication includes a selection of bills currently under discussion in the Congress of Peru that may impact the business environment. In this column, we will highlight two of several bills still undergoing review by Congressional Committees.

¹ Bill No. 13761/2025. <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archival/MzY0NTE2/pdf>

² Bill No. 13963/2025. <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archival/MzcwNjI/pdf>



CLAUDIA CHÁVEZ CHÁVEZ
Socia, experta en derecho laboral y seguridad social - sede de Arequipa
Partner, expert in labor and social security law - Arequipa Office
cchavez@munizlaw.com

La digitalización del pago de remuneraciones en el Perú: un breve análisis de la Ley N.º 32413 y su reglamento D.S. N.º 011-2026-EF

La remuneración es el eje patrimonial de la relación laboral y una de las instituciones más protegidas por el ordenamiento jurídico. Su pago íntegro, oportuno y disponible, es una obligación esencial del empleador y un derecho fundamental del trabajador con reconocimiento constitucional y legal.

La promulgación de la Ley N.º 32413 y su reciente reglamentación mediante Decreto Supremo N.º 011-2026-EF constituyen un hito en la transformación del sistema de pago de remuneraciones en el Perú, al introducirse formalmente la posibilidad de que los empleadores —públicos y privados— realicen el pago de los haberes y obligaciones laborales de sus trabajadores a través de billeteras digitales. Sin embargo, la cuestión central no es la innovación tecnológica en sí misma, sino su compatibilidad con los principios de intangibilidad, integridad y libre disponibilidad del salario.

La Ley N.º 32413 incorporó al dinero electrónico como medio de pago legítimo de remuneraciones y beneficios laborales, equiparándolo a los mecanismos tradicionales —efectivo y depósito en cuenta bancaria—.

El reglamento recientemente aprobado por D.S. N.º 011-2026-EF establece los parámetros operativos del sistema, destacando:

1. Libre e informada elección del trabajador respecto de la entidad emisora de dinero electrónico o proveedor del servicio.

2. Validez del pago mediante billetera digital como forma de cumplimiento de la obligación remunerativa, con reconocimiento expreso en la normativa vinculada a planillas y registros laborales.
3. Exigencia de seguridad, interoperabilidad y disponibilidad de fondos, con la finalidad de asegurar que el trabajador pueda disponer de su remuneración.
4. Se mantienen los plazos y acreditación de pago de las remuneraciones y otros beneficios laborales.
5. Intervención de entidades reguladas, lo que introduce una estructura mediada por terceros, sin desplazar la responsabilidad de cumplimiento primaria del empleador por el pago.

Esta digitalización del pago plantea tres implicancias relevantes. En primer lugar, amplía los mecanismos de inclusión financiera de trabajadores no bancarizados, lo que puede contribuir a la formalización de relaciones laborales. En segundo lugar, introduce mayor trazabilidad en el cumplimiento de obligaciones remunerativas, lo que potencialmente podría fortalecer la fiscalización laboral. En tercer lugar, traslada parte del riesgo operativo del pago a plataformas tecnológicas intermediarias, generando posibles interrogantes sobre la eficacia real del cumplimiento.

Así, la innovación tecnológica es jurídicamente admisible en la medida en que no limite el acceso real, inmediato e íntegro del trabajador a su remuneración. Sin embargo, podemos detectar espacios no regulados que, eventualmente, podrán ser materia de desarrollo normativo o jurisprudencial. Entre ellos, destaco los siguientes:

1. Riesgo tecnológico y responsabilidad por fallas operativas. ¿Qué pasaría si se presentan interrupciones del sistema, bloqueos de cuentas, errores de interoperabilidad o fallas de la plataforma digital que impidan el pago oportuno? Pues la normativa no contiene una delimitación clara de responsabilidades frente a estas situaciones. La ausencia de disponibilidad material del salario por causas tecnológicas plantea dudas sobre la configuración de incumplimiento por parte del empleador.
2. Obligaciones laborales. No se ha precisado si con la digitalización del pago se generarán obligaciones laborales adicionales fiscalizables para los empleadores, ni tampoco cuáles serían los documentos que evidenciarían el abono de la remuneración, si consideramos que Sunafil no solo exige la boleta de remuneraciones firmada por el trabajador, sino también la constancia bancaria de abono de la remuneración donde se precise el monto abonado, la fecha del abono, el titular y el número de la cuenta bancaria.
3. Evidencia del común acuerdo. La norma no menciona que deba realizarse un acuerdo por escrito para poder realizar el pago por este medio; sin embargo, es posible que Sunafil sí lo exija para validarlo, a pesar de que, legalmente, no sea exigible.
4. Límites operativos. La SBS establecerá los límites operativos para el pago de haberes y otras obligaciones laborales.

Si bien esta normativa representa una reforma coherente con los avances tecnológicos en el sistema financiero, aún deben desarrollarse aspectos en su implementación y ejecución, relacionados con su posterior fiscalización para considerar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleadores.

En conclusión, la Ley N.º32413 y el D.S. N.º011-2026-EF introducen un cambio significativo en la forma de cumplir la obligación remunerativa, incorporando el dinero electrónico al sistema de pagos laborales, siendo coherente con los procesos de digitalización económica y contribuyendo a la inclusión financiera. Sin embargo, aún se debe medir la eficacia jurídica del nuevo sistema, no por su innovación tecnológica, sino por su capacidad de preservar la disponibilidad real e íntegra de la remuneración del trabajador, así como de la posibilidad de los empleadores de evidenciar el cumplimiento de sus obligaciones laborales. No se trata de imponer más obligaciones laborales sancionables a los empleadores; se trata de brindar facilidades para evidenciar su cumplimiento.)))

The Digitization of Wage Payments in Peru: A Brief Analysis of Law No. 32413 and its Regulation (D.S. No. 011-2026-EF)

Remuneration is the cornerstone of the employment relationship and one of the most protected institutions in the body of law. Full, timely, and freely available payment of wages is an essential employer obligation and a fundamental right of the worker, with constitutional and legal recognition.

The enactment of Law No. 32413 and its recently passed implementing regulation, Supreme Decree No. 011-2026-EF, marks a milestone in the modernization of Peru's salary payment framework by formally authorizing public and private employers to pay wages and labor benefits via digital wallets. However, the key issue is not merely technological innovation but ensuring compatibility with the principles of intangibility, integrity and free availability of wages.

Law No. 32413 recognizes electronic money as a valid means of paying remunerations and labor benefits, placing it on equal footing with traditional payment methods—cash and bank account deposits.

The implementing regulation recently enacted by D.S. No. 011-2026-EF sets the system's operating parameters, notably:

1. Employees have a free and informed choice regarding the electronic money issuer or service provider.
2. Payment via digital wallet is expressly recognized as valid performance of the employer's remuneration obligation, and is reflected in payroll and labor-record regulations.
3. Providers must ensure security, interoperability and fund availability so employees can access their wages.
4. Existing terms and methods for accrediting salaries and other labor benefits remain in effect.
5. Regulated third-party entities may intervene in the payment process, while the employer retains primary responsibility for fulfilling payment obligations.

This digitization of wage payments carries three key implications. First, it expands financial-inclusion options for unbanked workers and can support formalization of labor relations. Secondly, it increases traceability in the fulfillment of remuneration obligations, potentially strengthening labor inspection and enforcement. Third, it shifts part of the operational risk to intermediary technology platforms, raising questions about the practical effectiveness of compliance.

Thus, technological innovation is legally permissible only insofar as it does not limit the worker's real, immediate and full access to their remuneration. However, several unregulated areas remain that are likely to require regulatory or jurisprudential development. Among them, the following stand out:

1. *Technological risk and liability for operational failures.* What happens if system outages, account lockouts, interoperability errors or platform failures prevent timely payment? The regulations do not clearly allocate responsibility in these events. When wages are unavailable (material availability) for technological reasons, it is unclear whether and how non-compliance may be attributed to the employer.
2. *Labor obligations. Labor documentation and evidentiary requirements.* The rules do not specify whether digital payments create additional employer obligations or which documents will suffice to prove payment. Sunafil typically requires the pay slip signed by the worker and the bank statement showing amount, payment date, account holder and account number — but it is unclear how those evidentiary standards apply to digital-wallet disbursements.
3. *Evidence of agreement between the parties.* The regulation does not require a written agreement to authorize payment via digital wallet. Nevertheless, Sunafil or courts may demand written consent or contractual clauses to validate the payment method, creating potential legal uncertainty.
4. *Operational limits.* The SBS will define operational limits for salary and benefit payments via electronic money, which may affect how and when employers can use digital wallets.

While the regulation aligns with technological advances in the financial system, key aspects of its implementation and enforcement remain to be developed—particularly mechanisms for monitoring and verifying employers' compliance with labor payment obligations.

Conclusion: Law No. 32413 and the D.S. No. 011-2026-EF introduce a substantive change by incorporating electronic money into the wage-payment system, supporting economic digitalization and promoting financial inclusion. The true measure of the reform's legal effectiveness will not be its technological novelty but its capacity to guarantee workers' real, immediate and full access to their remuneration and to enable employers to evidence lawful payment. The objective should not be to impose additional punitive obligations on employers, but to provide clear, practicable means to demonstrate compliance.)))

AMPLÍAN LA APLICACIÓN DE LA FACULTAD DISCRECIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES RELACIONADAS A LIBROS Y REGISTROS ELECTRÓNICOS (SIRE)

Mediante la Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos n.º 000005-2026-SUNAT/700000, publicada el 30 de enero de 2026 en el Diario Oficial El Peruano, la Sunat ha dispuesto ampliar la aplicación de la facultad discrecional de no sancionar determinadas infracciones vinculadas al llevado de libros y registros electrónicos a través del Sistema Integrado de Registros Electrónicos (SIRE).

¿Cuál es la finalidad de la norma?

Ampliar el periodo de aplicación de la facultad discrecional para no sancionar las infracciones tipificadas en los numerales 2 y 10 del artículo 175 del Código Tributario, relacionadas con el llevado del Registro de Ventas e Ingresos Electrónico (RVIE) y el Registro de Compras Electrónico (RCE) mediante el SIRE, a fin de facilitar la adecuada implementación del sistema y continuar con las acciones inductivas de la Administración Tributaria.

¿Cuál es el sustento de la medida?

El SIRE fue aprobado por la Resolución de Superintendencia n.º 000112-2021/SUNAT, estableciendo un proceso gradual de incorporación obligatoria.

La RSNATI n.º 000039-2023-SUNAT/700000 dispuso originalmente la aplicación de la facultad discrecional desde julio de 2023 hasta diciembre de 2025.

Posteriormente, la Resolución de Superintendencia n.º 000392-2025/SUNAT postergó la obligación de llevar los registros mediante el SIRE para determinados sujetos hasta el período junio de 2026.

En ese contexto, resulta coherente extender la discrecionalidad sancionadora para acompañar dicho proceso de postergación.

¿A quiénes se aplica?

A los sujetos obligados a llevar el Registro de Ventas e Ingresos y el Registro de Compras de manera electrónica a través del SIRE, comprendidos en el proceso de incorporación gradual dispuesto por la Sunat.

¿De qué manera los afecta?

No se aplicarán sanciones por las infracciones previstas en los numerales 2 y 10 del artículo 175 del Código Tributario, siempre que se cumplan los criterios establecidos en el anexo de la RSNATI n.º 000039-2023-SUNAT/700000 y sus modificatorias.

Se brinda un margen de adecuación adicional para la correcta implementación del SIRE, evitando contingencias sancionadoras durante el periodo de ajuste.

La Sunat continuará priorizando acciones inductivas y de orientación antes que medidas sancionadoras.

¿Desde cuándo se aplica?

La resolución entró en vigor a partir del 31 de enero de 2026, fecha siguiente a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Puede acceder al texto completo de la Resolución de Superintendencia en el siguiente enlace: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2481443-1>

PROSECUTORIAL DISCRETION IN THE ADMINISTRATION OF PENALTIES FOR VIOLATIONS RELATED TO ELECTRONIC BOOKS AND RECORDS (SIRE) IS BROADENED

By means of Resolution of the National Deputy Superintendence of Internal Taxes No. 000005-2026-SUNAT/700000, issued on January 30, 2026 in El Peruano Official Journal, SUNAT has decided to extend prosecutorial discretion for not sanctioning certain violations related to electronic books and records keeping through the Integrated System of Electronic Records (SIRE in Spanish).

What is the purpose of this regulation?

To extend the period of application of prosecutorial discretion for not sanctioning the violations as defined in paragraphs 2 and 10 of article 175 of the Tax Code, related to keeping of the Electronic Sales and Income Register (RVIE in Spanish) and the Electronic Purchases Register (RCE in Spanish) through the SIRE, to facilitate the proper implementation of the system and to continue with the inductive actions of the Tax Administration.

What is the support for this measure?

SIRE was approved by Superintendence Resolution No. 000112-2021/SUNAT which established a mandatory and progressive process of integration.

RSNATI No. 000039-2023-SUNAT/700000 originally provided for the application of prosecutorial discretion from July 2023 to December 2025.

Subsequently, Superintendence Resolution No. 000392-2025/SUNAT postponed until June 2026 the obligation to keep records through SIRE for certain subjects.

In this context, it is coherent to extend the sanctioning prosecutorial discretion to accompany this postponement process.

To whom does it apply?

Subjects obliged to keep the electronic Sales and Income Register and the Purchases Register through SIRE, included in the progressive integration process established by SUNAT.

How does this affect them?

Penalties will not be applied for the violations foreseen in paragraphs 2 and 10 of article 175 of the Tax Code, provided that the criteria established in the annex of RSNATI No. 000039-2023-SUNAT/700000 and its amendments are met.

An additional margin of adjustment is provided for the correct implementation of SIRE, avoiding sanctioning contingencies during the adjustment period.

SUNAT will continue to prioritize inductive and orientation actions rather than sanctioning measures.

When does it come into force?

The resolution became effective as of January 31, 2026, the date following its publication in the El Peruano Official Journal.

The full text of the Superintendence Resolution can be accessed at the following link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2481443-1>

Desayuno ejecutivo

El Estudio Muñiz realizó su primer desayuno ejecutivo del año. Participaron como expositores Ricardo Herrera, socio principal del área de Derecho Laboral y Seguridad Social, quien habló sobre las billeteras digitales y los más recientes cambios jurisprudenciales; Frezzia Saavedra, socia senior del área de Derecho Tributario, quien explicó sobre los principales alcances para la presentación de la declaración del impuesto a la renta 2025; y Carlos Arata, socio senior del área de Mercado de Capitales y Regulación Bancaria, quien expuso sobre la negociación de obligaciones no financieras en contratos de financiamiento.))

Estudio Muñiz held its first executive breakfast of the year. Speakers included Ricardo Herrera, senior partner of the Labor Law and Social Security practice area, who spoke about digital wallets and the most recent jurisprudence changes; Frezzia Saavedra, senior partner of the Tax Law practice area, who explained the main scopes for the filing of the 2025 income tax return; and Carlos Arata, senior partner of the Capital Markets and Banking Regulation practice area, who spoke about the negotiation of non-financial obligations in financing contracts.))



Chambers and Partners Global

En la edición 2026, Chambers and Partners Global reconoció el liderazgo de nuestra firma y abogados en el mercado legal peruano. ¡Felicitaciones!))

In the 2026 edition, Chambers and Partners Global acknowledged leadership of our firm and attorneys in the Peruvian legal market. Congratulations!))

Logros recientes

Estudio Muñiz compartió sus Logros recientes, un recuento de los principales casos, encargos y transacciones que reflejan el trabajo estratégico y el valor generado para nuestros clientes.))

Estudio Muñiz shared its Recent Achievements, a recount of the main cases, assignments and transactions that reflect the strategic work and value generated for our clients.))





Tendencias 2026

Expertos legales del Estudio prepararon un informe sobre los cambios y posibles nuevos escenarios normativos para el 2026 en una serie de sectores económicos y áreas de especialización.)))

Legal experts from our firm prepared a report on the changes and potential new regulatory scenarios for 2026 across various economic sectors and areas of expertise.)))

Webinar y eventos exclusivos

El estudio llevó a cabo diferentes webinars y eventos exclusivos para clientes. Se abordaron temas como el análisis de casos en consumo y publicidad, así como los objetivos de fiscalización para el 2026 del Indecopi y de la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales.)))

The firm conducted several webinars and exclusive events for clients. Topics such as the analysis of consumer and advertising cases were discussed, as well as INDECOPi's and the National Authority for the Protection of Personal Data's objectives for 2026.)))



World Trademark Review (WTR)

Nuestro departamento de marcas ha sido reconocido por la prestigiosa publicación World Trademark Review (WTR), la principal guía mundial que identifica a los estudios de abogados y a los abogados en el ámbito marcario, en la categoría Silver.

Piero Calderón, socio senior del área de Propiedad Intelectual; y Johana Calderón, socia de dicha área, también fueron recomendados en los temas marcarios dentro de la categoría individual.)))

Our trademark department has been acknowledged by the prestigious publication World Trademark Review (WTR), the world's leading guide that identifies law firms and lawyers in the trademark field, in the Silver category.

Piero Calderón, senior partner of the Intellectual Property area; and Johana Calderón, partner of the same area, were also recommended in the trademark matters within the individual category.)))

Las Begonias 475, Piso 6
Lima 27 - Perú
T (51-1) 611-7000



www.munizlaw.com



ESTUDIO
MUÑOZ

MUÑOZ
OLAYA
MELÉNDEZ
CASTRO
ONO
& HERRERA
Abogados



Lima - Trujillo - Arequipa - Ica - Chíncha - Cusco - Piura - Chiclayo - Chimbote - Tacna - Ilo - Puno - Juliaca