

Boletín Laboral

Abril 2023

EY
Building a better
working world



Entrevista

Sadaam Luna, Gerente de Litigios Laborales, nos presenta lo que se ha resuelto del proceso popular sobre la norma que modifica la ley de tercerización.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 4747/2022-CR](#)

Que promueve la contratación de profesionales, técnicos y obreros jóvenes en las empresas privadas dentro de las jurisdicciones de influencia

El proyecto de ley tiene por objeto promover que las empresas privadas contraten a personal profesional, técnico y obrero de las zonas de influencia; es decir, donde se encuentran ubicados sus centros de explotación de recursos naturales, hasta en un porcentaje del 30% del total de personal requerido, tomando en cuenta la paridad y la edad hasta los 35 años de edad.

Proyecto de Ley

[No. 4707/2022-CR](#)

Que modifica el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR

El proyecto de ley tiene por finalidad garantizar el derecho a no ser hostilizado en la relación laboral, modificando el literal c) del artículo 30 del TUO del Decreto Legislativo 728, proponiendo el siguiente texto:

“El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio económico, personal, familiar o de salud.”

Antonio Fernando Varela Bohórquez juró como nuevo titular del MTPE

El doctor Antonio Fernando Varela Bohórquez juramentó el 23 de abril de 2023 en ceremonia realizada en Palacio de Gobierno como nuevo ministro de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

El nuevo ministro del MTPE estudió Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad de San Martín de Porres, ha seguido cursos de especialización en Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla - La Mancha (España) y en Litigación Oral en la Universidad de Medellín (Colombia).

Antes de asumir el cargo, Varela se desempeñó en el ámbito académico como docente, conferencista y panelista.

Fuente: Noticia - MTPE.

[Ver más](#)

SUNAFIL: teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital durante las horas que no correspondan a su jornada laboral

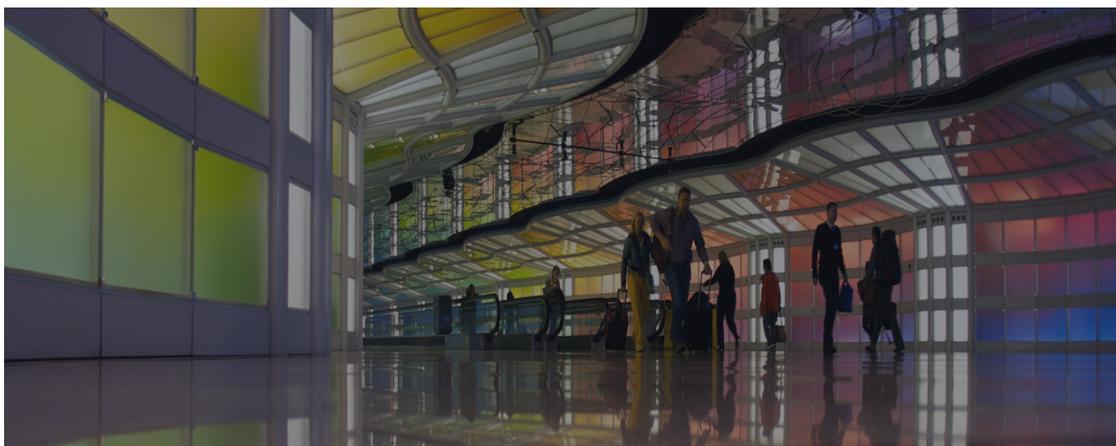
La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) recordó que los empleadores deben respetar el derecho a la desconexión digital, garantizando que en ese período los teletrabajadores no estén obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

La entidad precisa que los empleadores no pueden exigir a los teletrabajadores atender asuntos de trabajo fuera de la jornada laboral, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y períodos de suspensión de la relación laboral.

La labor realizada durante el tiempo de desconexión digital se considerará como horas extras, las que deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley.

Fuente: Noticia - SUNAFIL.

[Ver más](#)



La deficiencia en el registro del trabajo en sobretiempo del empleador no es impedimento para que el trabajador pueda obtener su pago de horas extras

Mediante la Casación No. 4809-2020-La Libertad, expedida con fecha 08 de marzo de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en aplicación del artículo 10-A del Decreto Supremo No. 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, estableció que la deficiencia que pudiera existir en el registro del trabajo en sobretiempo por parte del empleador, no es óbice para que el trabajador pueda obtener el pago a las horas extras, siempre que éste acredite mediante otros medios de prueba haber realizado dichas labores.

Fuente: Casación No. 4809-2020-La Libertad.

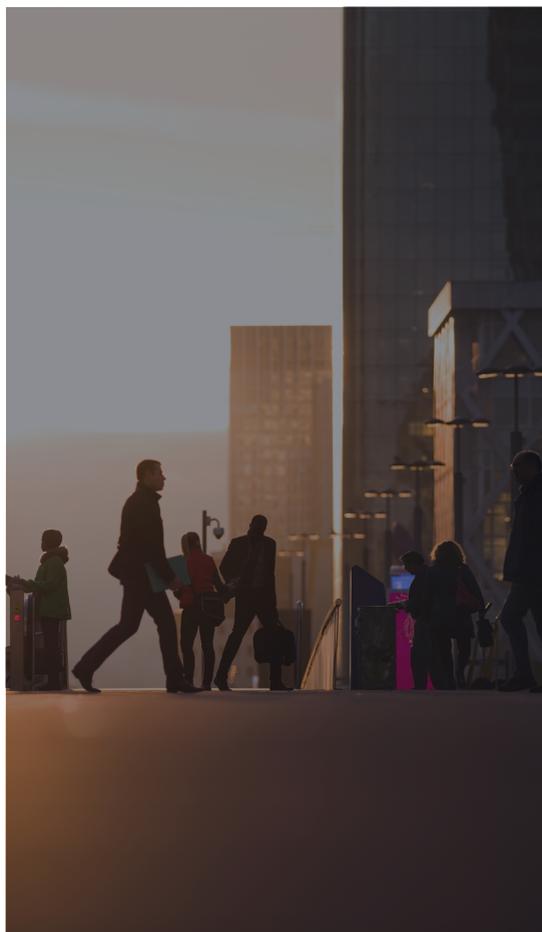
La empresa principal es responsable solidaria aun cuando el accidente del trabajador de la contratista se haya producido fuera de sus instalaciones

Mediante la Casación No. 13085-2021-La Libertad, expedida con fecha 16 de marzo de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se determinó que la empresa principal tiene la obligación solidaria de garantizar la vida, salud y seguridad de los trabajadores de la empresa contratista, en circunstancias en la que estos realicen sus funciones con ocasión del servicio contratado por la empresa usuaria.

Si bien la empresa principal alegó que el artículo 68° de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y

Salud en el Trabajo, es aplicable únicamente en los supuestos en los cuales los trabajadores externos (contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios y cooperativas de trabajadores) se encuentren desarrollando sus actividades en sus instalaciones; el Colegiado Supremo concluyó que la responsabilidad solidaria de la empresa principal no se limita a un simple elemento de naturaleza geográfica, esto es, el centro de labores, pues una interpretación de esa naturaleza resultaría restrictiva a las diversas actividades laborales y situaciones que podrían generar un posible accidente de trabajo.

Fuente: Casación No. 13085-2021-La Libertad.



Tribunal de Fiscalización Laboral revocó multa impuesta por ingreso de personal no indispensable al centro de trabajo durante una huelga que fue posteriormente declarada ilegal

El Tribunal analiza la comisión de un presunto acto que afectaría el libre ejercicio del derecho a huelga del sindicato, pues la empresa habría permitido el ingreso al centro de trabajo a personal no indispensable para laborar. La empresa argumentó que los trabajadores que ingresaron no se encuentran en el ámbito de aplicación de la huelga ya que no pertenecen al sindicato y, además, que la medida de fuerza fue declarada ilegal por la Dirección General de Trabajo antes de su materialización, debido a que se notificó a ambas partes, con fecha 01/10/2021, el laudo arbitral que puso fin a la negociación colectiva. Por ende, su conducta no vulnera norma alguna.

No obstante, si bien el Ministerio de Trabajo autorizó la huelga general del Sindicato a ejecutarse el 04.10.2021, la empresa inició con anterioridad un arbitraje potestativo para resolver la negociación colectiva. En función a dicho arbitraje, se notificó tanto al Sindicato como a la empresa el Laudo Arbitral que resuelve la controversia colectiva con fecha 01.10.2021 por lo que, de acuerdo con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, correspondía no haber ejecutado la medida de fuerza. En ese sentido, al haberse propuesto multa pese a que la medida de fuerza fue posteriormente declarada ilegal por la autoridad de trabajo desde su fecha de inicio, el colegiado concluyó que no se configuró el tipo infractor y, en consecuencia, declaró fundado en parte el recurso de revisión, dejando sin efecto la sanción impuesta por la presunta afectación al ejercicio de la huelga.

Fuente: Resolución N° 214-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

SUNAFIL establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria sobre registro de control de asistencia

Mediante Resolución de Sala Plena, el Tribunal de Fiscalización Laboral analizó la sanción impuesta a una empresa por la ausencia de marcaciones en el registro de asistencia de 3 trabajadores en la fecha en que se realizó la visita del inspector de trabajo. A propósito de este caso, el Tribunal estableció como precedente de observancia obligatoria que la obligación de registro del control de asistencia implica que los empleadores observen la debida diligencia en su manejo, dado que no solo supone el deber de habilitar el registro físico o digital del control de asistencia, sino también que se realicen acciones necesarias para que se cumpla la finalidad.

En ese sentido, el TFL resalta que cuando los empleadores adviertan la ausencia de la marcación de asistencia de uno o más trabajadores deben actuar con inmediatez para garantizar su cumplimiento. Por ende, los inspectores de trabajo deben determinar si la conducta del empleador se encuentra acorde con sus deberes relacionados con el control del registro de asistencia, es decir, si ha habido una reacción oportuna ante la ausencia de marcación por uno o más trabajadores, como ocurrió en el caso en concreto, que el empleador exhortó a los 3 trabajadores a cumplir con registrar su marcación, por lo que no correspondía imputarle responsabilidad administrativa en aplicación del principio de razonabilidad.

Fuente: Resolución de Sala Plena N° 007-2023-SUNAFIL/TFL.

Modificación del artículo 19 de la Ley de Impuesto a la Renta a fin de prorrogar la vigencia de las exoneraciones contenidas en el mencionado artículo

El Decreto Legislativo N°1549, tiene por objeto modificar el encabezado del artículo 19 de la Ley del Impuesto a la Renta con el fin de prorrogar la vigencia de las exoneraciones contenidas en dicho artículo hasta el 31 de diciembre del 2026.

Detallamos que en el artículo 19 de la LIR, se encuentran, entre otros, como exonerados del impuesto a la renta:

- ▶ Las remuneraciones que perciban, por el ejercicio de su cargo en el país, los funcionarios y empleados considerados como tales dentro de la estructura organizacional de los gobiernos extranjeros, instituciones oficiales extranjeras y organismos internacionales, siempre que los convenios constitutivos así lo establezcan.
- ▶ Las rentas a que se refiere el inciso g) del Artículo 24° de la Ley. Dicho inciso g) señala como rentas de segunda categoría a la diferencia entre el valor actualizado de las primas o cuotas pagadas por los asegurados y las sumas que los aseguradores entreguen a aquéllos al cumplirse el plazo estipulado en los contratos dotales del seguro de vida y los beneficios o participaciones en seguros sobre la vida que obtengan los asegurados.
- ▶ Cualquier tipo de interés de tasa fija o variable, en moneda nacional o extranjera, que se pague con ocasión de un depósito o imposición conforme con la Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702, así como los incrementos de capital de dichos depósitos e imposiciones en moneda nacional o extranjera, excepto cuando dichos ingresos constituyan rentas de tercera categoría.

Cabe mencionar que el presente Decreto Legislativo entra en vigor el 1 de enero de 2024.

Fuente: Decreto Legislativo N°1549.



Nuestro equipo



José Ignacio Castro
Socio Líder
jose-ignacio.castro@
pe.ey.com



Mauro Ugaz
Socio
mauro.ugaz@pe.ey.com



Valeria Galindo
Socia
valeria.galindo@pe.ey.
com



Miguel Rubio
Socio
miguel.rubio@pe.ey.com



Mauricio Matos
Socio
mauricio.matos@pe.ey.
com



Jaime Cuzquén
Socio
jaime.cuzquen@pe.ey.
com



Adriana Gianotti
Socia
adriana.gianotti@pe.ey.
com

Reconocimientos en Labour and Employment Law



The Legal 500



Leaders League



Chambers and Partners



EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor de largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Mediante los datos y la tecnología, los equipos diversos e inclusivos de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a ey.com

© 2023 EY Latam North Holding, S.A.
Todos los derechos reservados.

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

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

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

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

ey.com