

Boletín Laboral

Agosto 2023

EY
Building a better
working world



Entrevista

Fiorella Peyrone, gerente senior del área de Litigios Laborales, comenta el expediente 0078-2022-PA/TC, que declaró nulo el despido un trabajador y ordenó su reincorporación.

ASUNTOS LABORALES DE INTERÉS

RECORDATORIO: El 23 de agosto, venció el plazo para realizar la Auditoría al Sistema de Gestión de SST, obligación suspendida durante el Estado de Emergencia Sanitaria por la pandemia del COVID-19

Conforme al Decreto Legislativo No. 1499, las empresas tenían un plazo de 90 días desde el fin del Estado de Emergencia Sanitaria para realizar las auditorías obligatorias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe precisar que el no cumplir con la realización de las auditorías califica como una infracción grave por parte de SUNAFIL, la cual puede

imponer una multa ascendente hasta los S/129,294.00 (26.12 UIT) calculada en virtud de la cantidad de trabajadores afectados.

Tener en cuenta que las empresas que se dedican a actividades de riesgo deben realizar las mismas cada 2 años, mientras que las que no realizan actividades de riesgo, deben realizarlas cada 3 años.

Proyecto de Ley

[No. 5646/2023-CR](#)

Que precisa la gratuidad de los medios probatorios en segunda instancia laboral

Se busca incorporar el artículo 32-A a la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo y con ello dar gratuidad a los medios probatorios que se presenten en apelaciones, quejas o recursos de casación, siempre que hayan sido admitidos en primera instancia, segunda instancia o versen sobre cuestiones de puro derecho, con lo cual no se requerirá el pago de tasas judiciales. Ello sería aplicable respecto a medios probatorios como a resoluciones judiciales emitidas.

Proyecto de Ley

[No. 5664/2023-CR](#)

Que modifica Ley General de Voluntariado para reconocer el servicio de voluntariado como experiencia laboral

Se busca incorporar los artículos 12-A, 12-B y 12-C a la Ley No. 28238, Ley General del Voluntariado, con la finalidad de que el tiempo de servicio de voluntariado prestado por un periodo no menor de tres meses se reconozca como experiencia laboral, aplicable para desempeñarse en el sector público y privado.

Proyecto de Ley

[No. 5732/2023-CR](#)

Que define el daño punitivo en el ámbito laboral y modifica el artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR, añadiendo el pago de daño punitivo por despido incausado y fraudulento

Se propone añadir el artículo 38-A al artículo 38 del T.U.O. del D.L. No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante D.S. N° 003-97-TR, incluyendo con ello el pago

por daños punitivos en casos de reposición por despido incausado y fraudulento. Al respecto se consideraría como monto máximo a pagar lo que hubiese correspondido al trabajador aportar al sistema privado o público de pensiones u otro régimen previsional, desde el cese hasta la reposición.

Proyecto de Ley

[No. 5761/2023-CR](#)

Que faculta a los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) al retiro de hasta 4 unidades impositivas tributarias de los fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización y/o traslado del cien por ciento a cuentas previsionales en el sistema financiero

Se propone que los afiliados puedan retirar hasta 4 UIT del total de los fondos acumulados de su Cuenta Individual de Capitalización y se faculta a trasladar el 100% de fondos acumulados a cuentas previsionales dentro del sistema financiero, proponiéndose además el procedimiento para dicha operación. A su vez, se modificaría el numeral 2 del artículo 221 de la Ley No. 26702, Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, con ello, las empresas del sector financiero podrían recibir depósitos previsionales, a través de cuentas de largo plazo libres de comisiones, que contarían con seguro de vida, invalidez para el titular y sería inembargables, intangibles y cubiertas por el Fondo Seguro de Depósito al cien por ciento.

Proyecto de Ley

[No. 5715/2023-CR](#)

De reforma constitucional que modifica el artículo 2 de la Constitución Política del Perú para insertar a la discapacidad como motivo prohibido directo de discriminación

Se propone modificar el numeral 2 del inciso 2 de la Constitución Política del Perú incluyendo a la discapacidad como un motivo de discriminación.

Concentran justicia laboral en una sede

De acuerdo con lo informado por el Diario El Peruano, la Corte de Lima inaugura moderno edificio que albergará 10 salas y 31 juzgados. Se trata de la sede Miroquezada ubicada en Magdalena del Mar, un edificio moderno, ecoeficiente y seguro, en el que litigantes y abogados tendrán acceso a diversos órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral.

Fuente: *Noticia-El Peruano.*

Ver más

El MTPE publica listado de empresas y entidades de Intermediación Laboral con títulos habilitantes

De acuerdo con lo informado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, se publicó el listado de las Empresas y Entidades de Intermediación Laboral con títulos habilitantes (inscripción/renovación) vigentes en el Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de Intermediación Laboral - RENEEL I Trimestre 2023.

Fuente: *Noticia-MTPE.*

Ver más

Las madres en etapa de gestación o periodo de lactancia tienen protección contra despidos

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral recuerda a los empleadores que la trabajadora gestante se encuentra protegida por una serie de leyes en materias como: gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal, permiso por lactancia materna, protección contra el despido y no renovación del contrato, igualdad salarial y uso de lactarios institucionales.

Fuente: *Noticia-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.*

Ver más

Empleadores deben investigar accidentes de trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral orientó a más de 7 mil trabajadores y casi 300 empresas en materia de accidentes de trabajo durante el último año. Al respecto, recordó a los empleadores que, cada vez que ocurra un accidente en el centro de trabajo, deben realizar una investigación con la finalidad de identificar las causas que lo motivaron y tomar las acciones correctivas correspondientes.

Fuente: *Noticia-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.*

Ver más

Practicantes preprofesionales y profesionales tienen derecho a una subvención no menor a la RMV

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral recuerda que los practicantes preprofesionales y profesionales tienen derecho a percibir una subvención no menor a una remuneración mínima vital (RMV) que equivale a S/1025 cuando cumplan la jornada máxima según el convenio de prácticas, caso contrario, el pago de la subvención es proporcional.

Fuente: Noticia-Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

[Ver más](#)

SUNAFIL cursó 20 mil cartas inductivas para que empresas formalicen a trabajadores

De acuerdo con lo informado por la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) el 22 de agosto se inició el reparto de 20 mil cartas inductivas a empresas a nivel nacional, debido a que se advirtieron situaciones que generan alertas sobre la informalidad laboral. Sobre el particular, las empresas cuentan con 15 días hábiles para responder el requerimiento, a través de la casilla electrónica de la SUNAFIL.

Fuente: Noticia-SUNAFIL.

[Ver más](#)

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se modifican las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

El 11 de agosto de 2023, mediante Decreto Supremo No. 022-2023-SA, se ha modificado el artículo 20 del Decreto Supremo No. 003-98-SA, estableciendo que las pensiones otorgadas en virtud del SCTR pueden ser otorgadas en moneda nacional o moneda extranjera, con el tipo de reajuste pactado, según lo convenido en la póliza correspondiente contratada por el empleador.

De ese modo, se especifica que las pensiones pactadas en moneda nacional pueden ser reajustadas, según el Índice de Precios al Consumidor que elabora el INEI o el indicador que lo sustituya, o a una tasa fija anual no menor del 2%, con actualización en los períodos que se inician en los meses de enero, abril, julio y

octubre.

Cabe resaltar que la norma dispone que las pensiones pactadas ya sea en moneda nacional o extranjera se sujetan a las reglas del Sistema Privado de Pensiones que apruebe la SBS.

Por último, debe considerarse que esta modificación aplica automáticamente a todos los contratos de SCTR que se celebren con posterioridad a la vigencia de esta norma (a partir del 12 de agosto de 2023) y para los contratos ya suscritos desde el momento en que lo establezcan de mutuo acuerdo las partes contratantes.

Fuente: Decreto Supremo No. 022-2023-SA.

Crean el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el cual tiene por objeto el diálogo activo con las organizaciones sindicales de la SUNAFIL

El 13 de agosto de 2023, se ha publicado la Resolución Ministerial No. 314-2023-TR, mediante la cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha creado un Grupo de Trabajo Sectorial dependiente de su Despacho a efectos de garantizar el diálogo activo con las organizaciones sindicales de SUNAFIL. Dicho grupo se encuentra conformado por nueve (9) miembros que incluye representantes de SUNAFIL y de los sindicatos más representativos.

Fuente: Resolución Ministerial No. 314-2023-TR

Aprueban Directiva General que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención excepcional de conflictos laborales de naturaleza colectiva

El 13 de agosto de 2023 se publicó la Resolución Ministerial No. 315-2023-TR mediante la cual se aprobó la Directiva General No. 002-2023-MTPE/2/14 que regula la realización excepcional de reuniones virtuales para la atención de los conflictos laborales de naturaleza colectiva cuando se verifiquen situaciones de caso fortuito fuerza mayor o por necesidades del servicio.

Fuente: Resolución Ministerial No. 315-2023-T.

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

La falta grave por faltamiento de palabra verbal también puede comprender gestos o ademanes

En la Casación Laboral No. 13016-2022 Lima de fecha 18 de mayo de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se determinó que el faltamiento de palabra verbal, prevista en el literal f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puede comprender gestos o ademanes, siempre que generen un agravio al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico o a otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral y, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

En el caso en concreto, el Colegiado Supremo

determinó que el demandante no había incurrido en falta grave alguna, dado que, si bien éste realizó ciertos gestos o ademanes con las manos hacia un compañero de trabajo, se llevaron a cabo en un contexto de una broma en el cual no se evidenció la existencia de un agravio ni para el empleador ni para el otro trabajador de tal índole que haga irrazonable continuar con el vínculo laboral.

incumplimi

Fuente: Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL.

Son válidos los Contratos de Trabajo por Exportación No Tradicionales en los que se variaron las órdenes de pedido del contrato inicial

Mediante la Casación No. 15900-2022-LIMA ESTE de fecha 17 de mayo del 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció que los contratos de trabajo sujetos al Régimen de Exportación No Tradicional se regulan por sus propias normas, y deben observar las condiciones que exige el artículo 32° del Decreto Ley No. 22342, esto es, que se trate de empresa exportadora, que existan pedidos de producción para el extranjero, que se establezca la labor del trabajador, así como el programa de producción, y que exista un contrato escrito y comunicado al Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo.

En el caso analizado, la Sala determinó que el contrato inicial de Exportación No Tradicional y sus renovaciones se suscribieron conforme a ley, toda vez que se cumplió con consignar la causa objetiva en cada adenda, no siendo causal de desnaturalización el hecho de que en las adendas se hayan consignado órdenes de pedido distintas a las señaladas en el contrato primigenio, conforme al artículo 32° del Decreto Ley No. 22342.

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

Tribunal de Fiscalización Laboral determina que la entrega de información por correo electrónico como respuesta a un requerimiento emitido por la misma vía por la propia autoridad, no constituye una infracción a la Labor Inspectiva

En el caso, la Autoridad Inspectiva solicitó información a la Compañía utilizando su correo electrónico institucional, por lo que, se dio repuesta a través de este mismo medio. Sin embargo, la Autoridad Inspectiva volvió a solicitar la misma información en dos requerimientos de información adicionales vía casilla electrónica, los cuales originaron dos infracciones a la Labor Inspectiva.

En el análisis realizado, el Tribunal precisó que la Autoridad Inspectiva ya tenía en su poder la

documentación solicitada vía correo electrónico, en tanto, exigir su presentación a través de un mecanismo distinto trasgrede el principio de verdad material e informalismo, toda vez que, debió verificar los hechos que sirven como motivo de sus decisiones adoptando todas las medidas probatorias, además de no afectar los derechos del administrado por la exigencia de aspectos formales.

Asimismo, a efectos de resolver la controversia, el Tribunal aplicó lo dispuesto en el precedente

de observancia obligatoria (Resolución de Sala Plena No. 002-2021-SUNAFIL/TFL), en el sentido que, (i) el inspector deberá el justificar las razones operativas por las cuales el medio de entrega elegido por el inspeccionado no es idóneo o constituye un acto de mala fe procedimental; y, (ii) el administrado deberá justificar el motivo por el cual presenta la documentación en un formato distinto al requerido.

Si bien el precedente antes descrito, abordaba la modalidad de presentación de información solicitada a través de una medida de requerimiento, el Tribunal utilizó dicho criterio para resolver un presunto incumplimiento a los requerimientos de información.

Fuente: Resolución No. 711-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Tribunal de Fiscalización Laboral señala que la omisión a la solicitud de comparecencia del administrado vulnera el principio de verdad material

En el caso, la autoridad sancionadora había multado a la Compañía por no practicar exámenes médicos ocupacionales periódicos y, de salida al trabajador denunciante. Ante ello, el Tribunal advirtió que, se omitió valorar debidamente (i) la declaración jurada del jefe directo del trabajador denunciante, quien se había encargado de comunicarle la programación del examen médico a él y otros trabajadores, siendo el propio denunciante quien no asistió a los exámenes médicos programados, y (ii) los pedidos de la Compañía de impulsar una comparecencia o cualquier otra diligencia que permita obtener la declaración del denunciante.

Al respecto, el Tribunal aseguró que, resulta de vital importancia que la Administración Pública cuente con la evidencia que demuestre que la inspeccionada cometió la infracción que se le imputa, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación es que ésta

se encuentre probada más allá de toda duda razonable, es decir, no solo se debe encargar de mostrar pruebas de la acusación, sino también, de demostrar que dicha acusación es la única que explica los hechos probados del caso.

En ese sentido, las omisiones antes descritas, vulneran el principio de verdad material, según el cual se espera que la autoridad administrativa verifique los hechos que sirven como motivo de sus decisiones, debiendo adoptar todas las medidas probatorias necesarias y autorizadas.

Fuente: Resolución No. 720-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

INDECOPI declara barrera burocrática la imposición de un plazo perentorio en la rectificación de la planilla electrónica

Con fecha 10 de agosto de 2023, en el Diario Oficial El Peruano, se ha publicado la Resolución No. 0383-2023/SEL-INDECOPI emitida por la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del INDECOPI.

A través de la citada Resolución, el INDECOPI ha declarado que la imposición de un plazo perentorio (ya sea que se considere de caducidad o prescripción) para la rectificación de la planilla electrónica a fin de que ESSALUD asuma el pago de las prestaciones de recuperación de los trabajadores según el artículo 36 del Decreto Supremo 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, constituye una barrera burocrática y, por ende, es ilegal.

Fuente: Resolución No. 0383-2023/SEL-INDECOPI.

SUNAT aprueba el procedimiento para la presentación y atención de quejas y sugerencias

Mediante la Resolución de Superintendencia N.º000156-2023/SUNAT, se aprobó el procedimiento para la presentación y atención de Quejas-Reclamos y sugerencias, así como, el "Formato Virtual para Quejas - Reclamos y Sugerencias de la Sunat". Esta resolución busca establecer un procedimiento para gestionar las quejas y sugerencias que los administrados puedan formular ante la SUNAT.

El procedimiento de quejas y sugerencias tendrá las siguientes etapas:

▶ Registro de la Queja y Sugerencia

Se podrá registrar una queja o sugerencia en el Sistema de Quejas y Sugerencias (SQS), a través de la App de la SUNAT o mediante el código QR. Cuando no sea posible realizar el registro a través de los referidos medios por suspensión temporal del SQS, éste se podrá realizar de manera presencial en las sedes de la SUNAT.

▶ Atención de la queja y sugerencia

La atención de las quejas y sugerencias están a cargo de la Gerencia de Defensoría. Una vez recibida la queja, el evaluador a cargo, debe verificar la actuación de la SUNAT y realizar las gestiones correspondientes ante el área responsable a fin de resolver la situación descrita. En caso de la sugerencia, esta será remitida al área responsable para su evaluación e implementación.

▶ Respuesta de la queja y sugerencia

El resultado de la queja o de la sugerencia se pone en conocimiento por medio del SQS, a través del correo electrónico registrado en la ficha RUC

y del correo electrónico proporcionado por el contribuyente o administrado. El resultado de la evaluación determina si la queja puede ser: Aceptada, Denegada o Archivada; y, en caso de una sugerencia, esta puede determinarse como: Derivada o Archivada.

Asimismo, el plazo máximo de atención y respuesta de las quejas y sugerencias es de treinta (30) días hábiles contados desde el día hábil siguiente al de su registro.

Ahora bien, la presentación de una queja o sugerencia realizada al amparo del presente procedimiento no tiene en ningún caso la naturaleza de un recurso administrativo, por consiguiente, su tramitación y resolución no interrumpe ni suspende los plazos establecidos en la legislación vigente. De igual forma, no limita en modo alguno el ejercicio de cualquier otra acción, recurso o derecho que, de conformidad con la normativa reguladora de cada procedimiento, pueda ejercer el administrado.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-el-procedimiento-para-la-presentacion-y-atencion-d-resolucion-n-000156-2023sunat-2200855-1>



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