

# Boletín Laboral

Enero 2023

**EY**  
Building a better  
working world



## Entrevista

Adriana Gianotti, Gerente Senior del área Laboral, nos comenta sobre la declaración jurada del impuesto a la renta y quienes están obligados presentarla.

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

### Proyecto de Ley

#### [No. 3988/2022-CR](#)

**Que establece la responsabilidad solidaria sobre deudas laborales y de seguridad social.**

Se propone regular la responsabilidad solidaria sobre las deudas laborales y de seguridad social en casos de grupos de empresas, reorganización de las empresas y respecto de los representantes y directivos con poder de decisión de las personas jurídicas.

### Proyecto de Ley

#### [No. 4076/2022-CR](#)

**Que concede el derecho a la licencia de trabajo por muerte fetal a las trabajadoras de la actividad pública y privada.**

Se propone conceder el derecho a una licencia con goce de haber por diez (10) días calendario consecutivos por muerte fetal, a las trabajadoras de la actividad pública y privada, a fin de preservar su salud física y psicológica.

### Proyecto de Ley

#### [No. 4070/2022-CR](#)

**Que establece medidas para que los trabajadores puedan brindar cuidados familiares.**

Se propone establecer medidas para que los trabajadores puedan brindar cuidados a los hijos menores o familiares en estado de necesidad. Entre estas medidas se encuentran: licencias sin goce de haber y reducción de jornada.

## MTPE recuerda que las trabajadoras gestantes y lactantes están protegidas ante un despido

Ante recientes casos registrados de despidos arbitrarios, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) recuerda que la Ley No. 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, establece en su artículo 6, que está prohibido el despido y la no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el periodo de lactancia. En este sentido, es responsabilidad del empleador adoptar medidas que sean necesarias para cumplir con estas disposiciones y no impactar negativamente en las remuneraciones o beneficios de las trabajadoras.

Fuente: Noticia - MTPE

[Ver más](#)

---

## MTPE realizó taller sobre servicios mínimos en caso de huelga, dirigido a organizaciones sindicales

La Dirección General de Trabajo (DGT) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) realizó este 24 de enero, un taller dirigido a organizaciones sindicales para tratar el tema de "servicios mínimos y divergencia". Esta capacitación se debe a que, durante el mes de enero, las empresas comunican a la Autoridad de Trabajo los servicios mínimos que requieren mantener en caso de huelgas (debido a que ejecutan servicios esenciales o indispensables). Frente a dicha comunicación, los sindicatos pueden iniciar el procedimiento de divergencia y la Autoridad es la competente de resolver la controversia sobre los servicios mínimos.

Fuente: Noticia - MTPE

[Ver más](#)

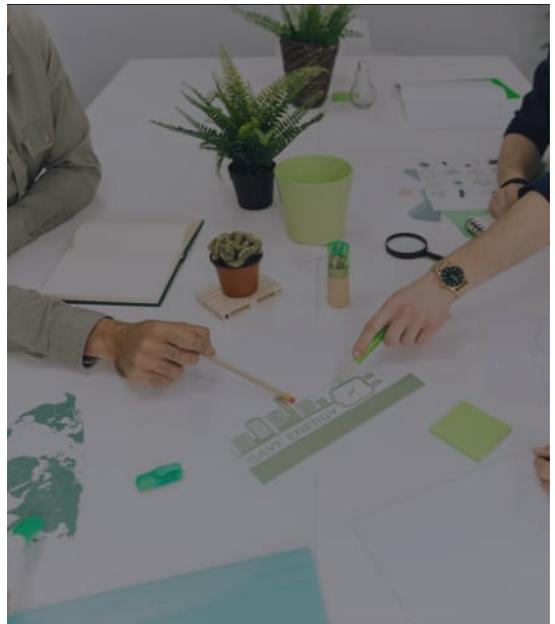
## Ministro Alfonso Adrianzén afirma que el MTPE elabora una agenda laboral para la paz social

Durante el lanzamiento del programa de empleo temporal Lurawi Perú 2023, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Alfonso Adrianzén Ojeda, afirmó que el sector a su cargo tiene una agenda laboral para la paz social que se encuentra en construcción, y pidió a los alcaldes de gobiernos locales que lo apoyen para hacer llegar este mensaje a más peruanos.

"Ese es el mandato de estos tiempos: la necesidad de que peruanos y peruanas nos reencontremos y que no nos dividan", señaló tras expresarle a los representantes de los municipios distritales de la región Lima que es necesario establecer un nuevo nivel de coordinación entre el gobierno central y los gobiernos locales.

Fuente: Noticia - MTPE

[Ver más](#)





## MTPE: Avanza el diálogo social con gremios de trabajadores

Continuando con la política de diálogo social que caracteriza a su gestión, el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Alfonso Adrianzén Ojeda, se reunió con representantes de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), a fin de elaborar una agenda laboral conjunta en beneficio de los trabajadores.

El titular del MTPE afirmó que el objetivo es escuchar las preocupaciones y los temas de interés de los actores sociales, con el propósito de hallar solución a los reales problemas que afectan a la población laboral del país.

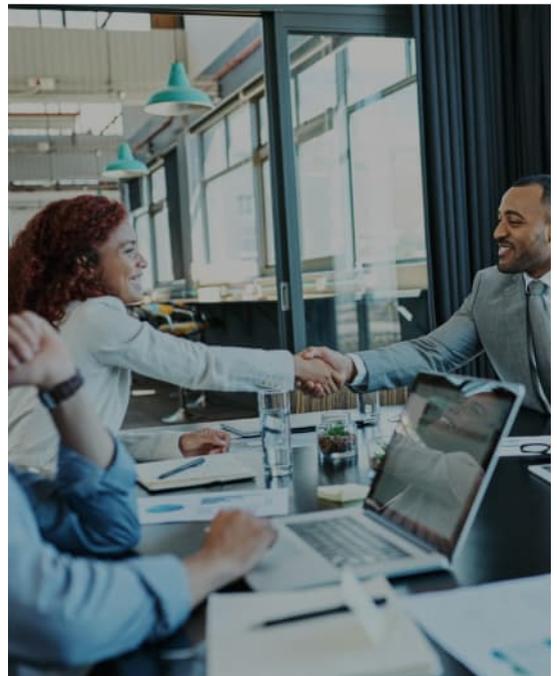
Fuente: Noticia - MTPE

[Ver más](#)

## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES-LABORALES RELEVANTES

Las empresas no tienen la obligación de demostrar la disposición o eliminación de los documentos relacionados al desarrollo de su actividad empresarial superados los 5 años de su conservación.

Mediante la Casación No. 9435-2020-Lima, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, de fecha 07 de diciembre de 2022, se determinó que los empleadores solo están obligados a conservar los documentos de índole empresarial por el período de 5 años y que, terminado este plazo, no tienen la obligación de demostrar la disposición o eliminación de la documentación.



Esto es, la carga de la prueba de la existencia de los documentos relacionados con la actividad empresarial del empleador le corresponderá al trabajador que demanda, por ser la parte que alega el derecho invocado. Todo ello a razón de que, de una interpretación literal del artículo 5 del Decreto Ley No. 25988, Ley de Racionalización del Sistema Tributario Nacional y de Eliminación de Privilegios y Sobrecostos, no se exige que la empresa deje constancia fehaciente de la destrucción o reciclaje de los documentos.

*Fuente: Casación Nro. 9435-2020-Lima*

## La aplicación de la presunción de laboralidad estará supeditada a indicios adicionales a la acreditación de la prestación personal de servicios.

Mediante la Casación Laboral No. 6763-2020-Moquegua, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de fecha 25 de octubre de 2022, se estableció que, para la aplicación de la presunción de laboralidad - adicionalmente a la acreditación de la prestación personal de servicios dispuesta en el numeral 23.2 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo- se tomarán en cuenta indicios de laboralidad debidamente acreditados.

Estos indicios de laboralidad hacen posible diferenciar el contrato de trabajo a plazo indeterminado de otros contratos de distinta naturaleza, al tener la función de clarificar la existencia de una relación laboral cuando la subordinación no está plenamente acreditada. En esa línea, la Sala Suprema identificó a los siguientes: i) la duración de la relación laboral, ii) la duración de la jornada de trabajo, iii) el número de empleos y iv) el lugar de trabajo, a través de los cuales se evidencia el encubrimiento de una relación laboral a plazo indeterminado.

*Fuente: Casación Laboral Nro. 6763-2020-Moquegua*



## Tribunal de Fiscalización Laboral concluye que el tiempo dedicado al cambio de uniforme y EPPs, entre otras acciones previas a la realización de la labor, debe ser considerado como parte de la jornada laboral

En el caso bajo comentario, el Tribunal estableció algunas consideraciones para tener en cuenta sobre los registros de control de asistencia, por lo que en este caso confirmó la sanción impuesta a la empresa inspeccionada por no contar con un registro que permita consignar a los trabajadores su real hora de ingreso y salida, en tanto que consideró que el sistema de registro automatizado "TRIMBLE" utilizado por la empresa no era válido.

Asimismo, la Sala consideró que el tiempo que los trabajadores invertían en ponerse el uniforme de trabajo e implementos de seguridad, recoger las llaves de los camiones, dirigirse hacia ellos (ubicados a una distancia considerable de la puerta de ingreso del centro de trabajo) debía ser considerado como tiempo efectivo de labores por estar a disposición de su empleador desde el ingreso al centro de trabajo.

*Fuente: Resolución No. 038-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*

---



## SUNAFIL establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la obligación de la Administración de aplicar el principio de verdad material para imponer sanciones

Mediante Resolución de Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, se precisa que la Administración deberá determinar el cumplimiento del principio de verdad material para contradecir el principio de licitud que protege la actuación de los administrados. En función a ello, la autoridad administrativa debe verificar de manera idónea los hechos que motivan la imposición de multas y debe evaluar la prueba directa e indirecta actuada para satisfacer la carga probatoria de la Administración y poder sostener una imputación de responsabilidad administrativa a los sujetos inspeccionados.

Asimismo, el Tribunal señala que la sola alegación del principio de presunción de licitud por parte de las empresas inspeccionadas no es suficiente para desvirtuar las infracciones imputadas. En consecuencia, si durante el trámite del procedimiento sancionador la administración sustenta debidamente la responsabilidad de estas, la carga de la prueba se traslada a los empleadores, debiendo aportar los medios probatorios tendientes a acreditar el cumplimiento de sus obligaciones y aquellos cuales deberán ser valorados juntamente con todas las pruebas aportadas al procedimiento.

*Fuente: Resolución No. 001-2023-SUNAFIL/TFL.*

---

### Regulan el servicio “Pagos sin Clave Sol” y habilitan la generación de diversos formularios de boletas de pago a través de este canal

Mediante la Resolución de Superintendencia No. 251-2022/SUNAT, dictaron medidas para facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, habilitando así el servicio “Pagos sin Clave Sol” a través del portal virtual de SUNAT, mediante el cual se podrá efectuar de manera virtual el pago correspondiente de las deudas tributarias como declaraciones, pago de aportes facultativos al SNP, entre otros; sin necesidad del uso de la Clave Sol.

De esta manera, “Pagos sin Clave Sol” permitirá efectuar el pago del impuesto a la renta correspondiente a:

- ▶ Rentas de fuente peruana de sujetos no domiciliados sobre las cuales no proceda efectuar la retención.
- ▶ Rentas de fuente peruana de sujetos no domiciliados sujetas a retención, respecto de las cuales no se hubiera efectuado, total o parcialmente, la retención correspondiente.
- ▶ Rentas de quinta categoría percibidas por contribuyentes domiciliados en el país a que se refiere la Resolución de Superintendencia No. 056-2011/SUNAT.

Asimismo, se podrá realizar las contribuciones al ESSALUD o a la ONP y las multas asociadas a dichos tributos.

La presente resolución entró en vigencia el 1 de diciembre de 2022 y mediante ella se deja sin efecto desde del 1 de enero de 2023 los formularios preimpresos No. 1073 - Boleta de Pago - Otros y 1075 Regímenes Especiales ESSALUD ONP.

*Fuente: Resolución de Superintendencia No. 251-2022/SUNAT*



# Nuestro equipo



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



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



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



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



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



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



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

## Reconocimientos en Labour and Employment Law



**The Legal 500**



**Leaders League**



**Chambers and Partners**



## EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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