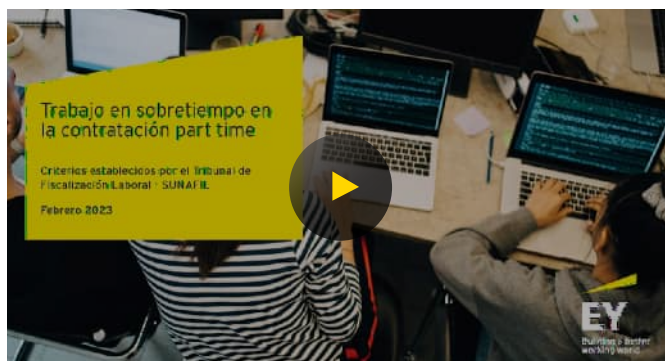


Boletín Laboral

Febrero 2023

EY
Building a better
working world



... Entrevista

Leysi Calderón, Gerente del área laboral, nos comenta sobre los criterios establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral respecto a las contrataciones part-time en las empresas.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 4295/2022-CR](#)

Que optimiza el arbitraje potestativo en las relaciones colectivas de trabajo.

El proyecto de ley propone establecer disposiciones que permitan optimizar el arbitraje potestativo como mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos de trabajo de naturaleza colectiva. Su finalidad es garantizar el acceso a la justicia arbitral a las partes que se encuentren involucradas en un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva que priorice la flexibilidad del procedimiento arbitral y garantice los derechos de los trabajadores.

Proyecto de Ley

[No. 4294/2022-CR](#)

Que modifica los artículos 96, 97, 100, 101, 103, 104, 106, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121 y 122 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento del empleo

El proyecto de ley tiene por finalidad, garantizar la protección del derecho al trabajo a través de la modificación de las modalidades de contratos a plazo determinado establecidos en el Decreto Legislativo No. 728, Ley de fomento del empleo. Dicho proyecto propone, entre otros aspectos, la reducción de los plazos de duración de ciertas modalidades contractuales como:

- ▶ Contrato por inicio de actividad: Esta modalidad reemplazaría a la de "inicio o incremento de actividad" en la medida que

solo podrá ser empleado en el inicio de una nueva actividad empresarial. Asimismo, estipula únicamente un plazo de 18 meses.

- ▶ Contrato por necesidades coyunturales del mercado: Esta modalidad reemplazaría a la modalidad de “necesidades de mercado” el cual podrá ser utilizado para atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado. Incluyendo una duración máxima de 6 meses.
- ▶ Contrato por obra determinada o para servicio específico: Para esta modalidad contractual se propone una duración máxima de 03 años

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Sunafil: empresarios con más de 50 trabajadores deben considerar que el 3 % de su personal sean personas con discapacidad

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) recordó a los empleadores privados de distintas actividades económicas que, de contar con más de 50 trabajadores en el periodo anual establecido para su cálculo, deben contratar personas con discapacidad en una proporción no menor al 3 % del total de trabajadores.

Este fue uno de los temas desarrollados en el seminario denominado “Avances y desafíos para el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad”. El evento se llevó a cabo de forma presencial y virtual, sumando una participación de cerca de 1000 personas, y fue organizado entre la Sunafil y el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS.

Fuente: Noticia - SUNAFIL.

Ver más

Proyecto de Ley

No. 4876/2022-CR

Que regula el cálculo de los intereses legales devengados por adeudos laborales y dispone su capitalización en beneficio de los trabajadores.

El proyecto de ley tiene por objeto establecer disposiciones para regular la forma de cálculo de los intereses legales devengados por adeudos laborales, comprendidos en el artículo 1 del Decreto Legislativo No. 856 “Precisan alcances y prioridades de los créditos laborales”; y dispone que dichos intereses sean capitalizados en beneficio de los trabajadores.

Sunafil y Editora Perú suscriben convenio para promover el cumplimiento de los derechos laborales en el país

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y la Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. suscribieron un convenio específico de cooperación interinstitucional a fin de articular esfuerzos para promover en la ciudadanía el cumplimiento de los derechos laborales y la seguridad y salud en el trabajo.

El acuerdo, que tiene una duración de un año, fue suscrito por el superintendente Nacional de Fiscalización laboral, Víctor Loyola Desposorio, y el gerente general de Editora Perú, Carlos Vásquez Lazo.

“Este convenio nos va a permitir hacer una labor pedagógica hacia la sociedad, principalmente a los trabajadores y empleadores, para que se cambien los hábitos y conductas, y se cumpla con la normativa laboral”, expresó el superintendente.

Fuente: Noticia - SUNAFIL.

Ver más

MTPE, OIT y trabajadores unen esfuerzos para abordar la problemática de la promoción y formalización del autoempleo

El seminario taller “Hacia una Visión Integradora del Autoempleo” fue inaugurado por el viceministro de Trabajo, Juan Navarro y el director de la OIT para los países andinos, Ítalo Cardona.

El objetivo del seminario-taller es dar a conocer el marco conceptual con relación al autoempleo desarrollado por la “Mesa de Trabajo encargada de proponer mecanismos específicos para la promoción y formalización del autoempleo productivo en condiciones de trabajo decente”, así como definir acciones o líneas estratégicas de intervención. En esta primera fecha del taller se trabajó en la validación del modelo conceptual de autoempleo. En tanto, en la segunda, programada para el 3 de marzo del presente, se presentará una propuesta de modelo de servicio en materia de autoempleo y sus lineamientos.

Fuente: Noticia - MTPE

[Ver más](#)



PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES-LABORALES RELEVANTES

Se prorroga el Estado de Emergencia Sanitaria

El 24 de febrero de 2023, mediante Decreto Supremo No. 003-2023-SA, el Ministerio de Salud amplió el Estado de Emergencia Sanitaria por 90 días calendario, a partir del 25 de febrero de 2023, es decir, hasta el 25 de mayo de 2023. En tal sentido, deben mantenerse las disposiciones del Decreto de Urgencia No. 029-2020, Decreto Legislativo No. 1499 y la Ley No. 31051 referentes al Estado de Emergencia Sanitaria; así como, lo dispuesto en la Resolución Ministerial No. 031-2023-SA.

Fuente: Decreto Supremo No. 003-2023-SA.



Se publica el Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo

Mediante la Casación Laboral No.

El 26 de febrero de 2022, mediante Decreto Supremo No. 002-2023-TR, se publicó el Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo.

Entre sus principales disposiciones se encuentran:

Modalidad	Puede ser total o parcial, así como permanente o temporal. La variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un trabajador, es voluntaria y de acuerdo entre las partes.
Ubicación Territorial	Los Teletrabajadores pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este. En el caso de prestación de servicios en el extranjero bajo la modalidad de teletrabajo, las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad.
Espacio Físico	El trabajador es libre de decidir el lugar donde regularmente realizará el teletrabajo, el mismo que debe contar con las condiciones digitales y de comunicación necesarias para la prestación de los servicios.
Contenido Mínimo	El contenido del contrato o acuerdo debe incluir: obligaciones del empleador; derechos y obligaciones del teletrabajador; medidas de protección contra el hostigamiento sexual en el teletrabajo; medidas de seguridad y salud en el teletrabajo; medidas de seguridad y confianza digital; detalle de medidas de seguridad y periodicidad de mantenimiento de equipos digitales (de ser el caso); detalle de implementación de los ajustes razonables solicitados (en el caso de teletrabajador con discapacidad) y otras medidas que el empleador considere.
Provisión de Equipos	Cuando por acuerdo, el teletrabajador provea equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica, estos serán compensados por el empleador privado, salvo pacto en contrario.
Desconexión Digital	Los teletrabajadores tienen derecho a la desconexión digital, que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo. Tratándose de teletrabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.
Seguridad y Salud	El teletrabajador, debe demostrar que la lesión o daño a la salud, se produjo en el lugar de trabajo, en el horario laboral y con las herramientas de trabajo.
Plazo de Adecuación	Se cuenta con sesenta (60) días calendarios contados a partir del 27 de febrero de 2023.

Finalmente, el Reglamento incluye los valores referenciales, a considerar, para el cálculo del consumo de internet y luz para el año 2023; así como el formulario de autoevaluación de riesgos para la seguridad y salud en el teletrabajo; y los lineamientos generales de seguridad y salud en el teletrabajo.

Fuente: Decreto Supremo No. 002-2023-TR.

La negligencia del trabajador reduce el monto de la indemnización por daños y perjuicios

Mediante la Casación No. 22536-2019-Cajamarca, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, se estableció que cuando el trabajador contribuya en forma determinante en la generación de la dolencia física, a través de su conducta negligente o culposa, se deberá reducir el monto indemnizatorio, en concordancia con el artículo 1326 del Código Civil.

La Sala Suprema advirtió que cuando son múltiples los eventos determinantes que generan un daño, el perjuicio causado no puede imputarse a un solo responsable. En tal sentido, consideró que, si el trabajador ya tenía conocimiento de su enfermedad, y pese a ello decidió voluntariamente ingresar a laborar en un puesto que suponía un riesgo para su salud, se colige que esta conducta negligente o culposa ha contribuido a la generación en su invalidez parcial temporal.

Fuente: Casación N°22536-20219-Cajamarca.



PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES



SUNAFIL establece nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre alertas al correo electrónico, actos de hostilidad por medidas disciplinarias y la valoración de los medios probatorios aportados por los empleadores

Mediante Resolución de Sala Plena No. 002-2023-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció que los órganos de la SUNAFIL deben consultar con su oficina de tecnologías de la información para verificar si las empresas ingresaron a su casilla electrónica previa o simultáneamente a la notificación del requerimiento de información cuyo incumplimiento está

siendo objeto de un procedimiento sancionador y si, pese a ingresar a la misma, no registraron sus datos de contacto, se sancionará la falta de cumplimiento del requerimiento de información.

De otro lado, el Tribunal precisó que se configuran actos de hostilidad cuando se imponen sanciones disciplinarias contra trabajadores sin haberse seguido un procedimiento que cumpla con los derechos fundamentales a la defensa, al debido proceso o a la prueba, es decir, si no se le permite al trabajador la presentación de sus descargos.

Finalmente, en relación con la valoración de las pruebas aportadas por los empleadores, el Tribunal estableció que los órganos sancionadores de la SUNAFIL verificarán si los inspectores han valorado las pruebas aportadas para sustentar sus propuestas de multa.

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



SUNAFIL establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la generación de sobretiempo en jornadas part time

Mediante Resolución de Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral se señala que el empleador puede reconocer horas extras en jornadas a tiempo parcial; sin embargo, ello deberá ser evaluado de manera rigurosa, pues de no ser de ocurrencia excepcional, se observaría un fraude a la ley, ya que el empleador habría usado un contrato a tiempo parcial para contratar a un trabajador con beneficios reducidos, con el fin de encubrir una relación laboral al que le corresponderían todos los beneficios de una jornada a tiempo completo.

En ese sentido, el TFL resalta la aplicación del principio de primacía de la realidad para este tipo de casos, a efectos de privilegiar lo realmente constatado (en relación con las horas extras) sobre la documentación presentada por el empleador, debiendo verificar que no se supere el promedio de cuatro horas diarias, luego de dividirse entre cinco (5) y seis (6) días de trabajo, dependiendo el caso, para determinar si ha operado o no la desnaturalización del régimen de contratación a tiempo parcial.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 003-2023-SUNAFIL/TFL.

SUNAFIL establece nuevo precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la posibilidad de extensión de beneficios económicos por acuerdo de un sindicato minoritario

Mediante Resolución de Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, se analiza si un sindicato minoritario pactante puede celebrar un acuerdo para autorizar o reconocer que el empleador equipare condiciones salariales entre afiliados a su organización, afiliados a otras organizaciones y no sindicalizados en general. Para el TFL, este acuerdo podría tener un efecto antisindical si es que existe otra organización sindical minoritaria o, incluso, si se estuviera formando un sindicato.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 004-2023-SUNAFIL/TFL.



PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

Disponen que las notificaciones se considerarán efectuadas en la misma fecha del depósito en el buzón electrónico

Mediante el Decreto Legislativo No. 1523 publicado el 18 de febrero de 2022, se modificó del Código Tributario (CT) con el objetivo de avanzar en la transformación digital, permitiendo el uso del canal remoto en los procedimientos tributarios.

En tal sentido, el referido Decreto, dispone que tratándose del correo u otro medio electrónico aprobado por la SUNAT u otras Administraciones Tributarias o el Tribunal Fiscal, la notificación se considera efectuada en la fecha de depósito del mensaje de datos o documento. En otras palabras, las notificaciones electrónicas se considerarán efectuadas en la misma fecha del depósito en el Buzón electrónico y ya no al día siguiente.

Asimismo, sobre los expedientes electrónicos, el Decreto Legislativo No. 1523 señala que la notificación de los actos administrativos se efectuará bajo la forma prevista en el inciso b); salvo en aquellos casos en que se notifique un acto que deba realizarse en forma inmediata de acuerdo con lo establecido en el CT y cuya ejecución sólo pueda realizarse de forma presencial, supuesto en el cual se empleará la forma de notificación establecida en el artículo 104 del CT.

Fuente. Decreto Legislativo No. 1523.

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