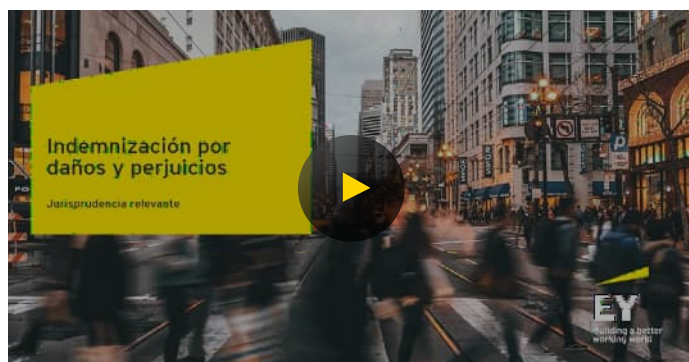


Boletín Laboral

Febrero 2024

EY
Building a better
working world



... Entrevista

Guillermo Ramirez, gerente del área Laboral, expuso dos casaciones por indemnización por daños y perjuicios contra una empresa y contra 4 trabajadores.

PROYECTOS LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 07089/2023-CR](#)

Que autoriza la disposición del 100% de la CTS

Se propone autorizar excepcionalmente la disposición del cien por ciento (100%) de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) con el objeto de solventar el aumento de la canasta familiar, la cual se ve afectada a causa de la inflación, recesión y bajo crecimiento económico. De aprobarse, dicha Ley permitiría la disposición de la CTS hasta el 31 de diciembre de 2025, según las reglas que pudiese fijar el Poder Ejecutivo.

Proyecto de Ley

[No. 6970/2023-CR](#)

Que modifica el plazo de prescripción por pagos indebidos en la seguridad social

El Proyecto de Ley propone modificar el artículo 1274 del Código Civil y el artículo 43 del Código Tributario, a fin de precisar un plazo de prescripción de hasta treinta (30) años, en los casos de pagos indebidos al sistema previsional público y/o privado.

Proyecto de Ley

No. 6954/2023-CR

Que extiende la cobertura de asistencia médica por parte de las EPS

Se plantea extender el periodo de latencia de la cobertura de la EPS para el extrabajador y sus derechohabientes hasta por el plazo de seis (6) meses posteriores al cese. De ese modo, los trabajadores que concluyen su relación laboral mantendrían las mismas condiciones en torno a la EPS por un periodo adicional.

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

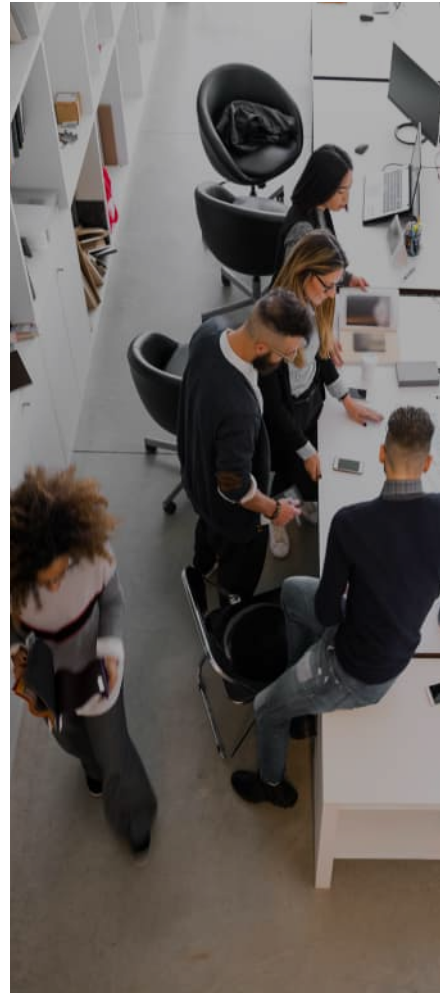
Opinión Consultiva respecto a la solicitud de información sindical

De acuerdo con la Opinión Consultiva N° 002-2024-JUS/DGTAIPD, la información sobre la afiliación sindical de un trabajador es un dato personal que ostenta especial protección por la incidencia que tiene en la intimidad personal. En ese sentido, no puede ser expuesta. Cabe indicar que el mismo tratamiento recibe la información respecto del DNI, correo y número de teléfono de los afiliados, por lo que la Autoridad Administrativa de Trabajo debe denegar las solicitudes de información pública o pedidos de otras entidades referidos a la relación de afiliados y de la información personal antes señalada.

A su vez, se precisa que, en función del principio de publicidad, los estatutos de las organizaciones sindicales bajo posesión o control de la Autoridad Administrativa de Trabajo constituyen información de naturaleza pública.

Fuente: Noticias - CDN.

[Ver noticia](#)





La SUNAFIL y la APN capacitarán a inspectores, empleadores y sindicatos en protección y seguridad portuaria en terminales y puertos

La SUNAFIL a través de la Intendencia Regional del Callao y en coordinación con la Autoridad Portuaria Nacional, encargada del desarrollo del Sistema Portuario Nacional, impulsan el programa de capacitación sobre seguridad portuaria a inspectores de la SUNAFIL.

Esta iniciativa permite mantener vigente la acreditación al cuerpo inspectivo y el ingreso a puertos de todo el litoral peruano e identificar peligros y riesgos relacionados a las operaciones portuarias, así como los medios y condiciones que protejan la vida y salud de los trabajadores que prestan servicios o se encuentran en el ámbito de la instalación portuaria.

Esta colaboración permitirá capacitar a Sindicatos en la Ley del Trabajador Portuario y a empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto a riesgos relacionados en las operaciones portuarias que se desarrollan en las instalaciones, así como los medios y condiciones que protejan la vida y la salud de los trabajadores que prestan servicios o se encuentren en el ámbito de los terminales portuarios.

Fuente: Noticias - SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

Se aprueba la nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601

El 6 de febrero de 2024, se publicó la Resolución de Superintendencia N° 017-2024/SUNAT, mediante el cual se aprueba una nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601.

De este modo, se establece que, a efectos de cumplir con la obligación de presentar la PLAME, los sujetos que utilicen el PDT Planilla Electrónica - PLAME deberán utilizar la nueva versión aprobada. Asimismo, esta nueva versión, deberá ser utilizada para la declaración original o rectificatoria, respecto de los periodos tributarios de noviembre de 2011 a diciembre de 2023 de los conceptos referidos en los incisos b) al m) y del o) al s) del artículo 7 de la Resolución de Superintendencia N° 183-2011/SUNAT.

Fuente: Resolución de Superintendencia N° 017-2024/SUNAT



La Corte Suprema establece pautas obligatorias para que el empleador demande indemnización por daños y perjuicios contra trabajadores

A través de la Casación No. 03226-2019-Tacna de fecha 31 de agosto de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció como doctrina jurisprudencial, que el empleador puede demandar al trabajador por daños y perjuicios causados ante el incumplimiento de sus obligaciones laborales, siempre que se configuren los siguientes presupuestos: i) el trabajador demandado haya sido despedido por la comisión de falta grave; ii) acreditarse un perjuicio económico al empleador; y, iii) presentar la demanda ante el poder judicial en el plazo de 30 días computados desde el cese del trabajador.

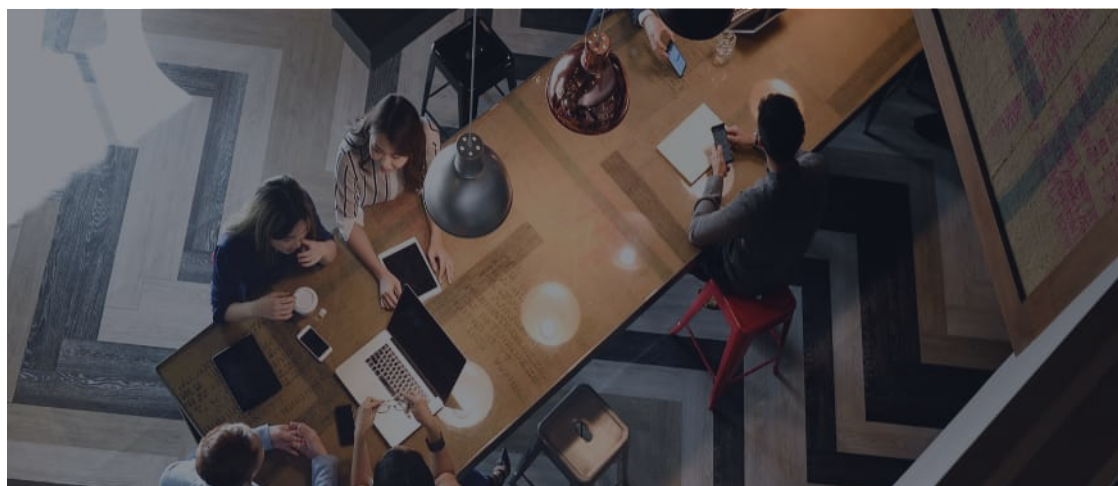
Fuente: Casación No. 03226-2019-Tacna.

El trabajador contratado de manera fraudulenta tiene beneficios colectivos

Mediante la Casación No. 02281-2021-Lima de fecha 05 de diciembre de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un trabajador que solicitaba el reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y beneficios convencionales; siendo que en primera y segunda instancia ampararon sus pretensiones, excepto respecto del extremo del pago de beneficios convencionales; por lo que interpuso recurso de casación sobre dicho extremo.

La Sala Suprema concluyó que, aunque un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritario no puede extenderse sus efectos a los no afiliados; este supuesto de hecho no puede aplicarse al trabajador que celebró contratos de naturaleza civil de manera fraudulenta con el empleador, toda vez que estuvo en la imposibilidad de afiliarse a algún sindicato de la empresa, debido a su precariedad laboral.

Fuente: Casación No. 02281-2021-Lima.



SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria a través de una resolución publicada el 15 de febrero de 2024

Con fecha 15 de febrero de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.63, 6.67, 6.68, 6.73, 6.74, 6.75 y 6.77, los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

1. En el caso de la afectación de la dignidad de las personas frente a un acto hostil, la reacción inmediata del empleador no satisface a la manifestación de la razonabilidad, como es la inmediatez de la conducta rectificatoria (numeral 6.63).
2. La vigilancia del cumplimiento empresarial de las normas laborales puede ser ejercida tanto por la organización sindical como la inspección de trabajo, ambas concurren directamente para lograr un mismo propósito, que es el cumplimiento de las normas de trabajo ante una situación que agravia a la dignidad de los trabajadores. Por su parte, la organización sindical, lleva a cabo la vigilancia por medio de las atribuciones de la organización de trabajadores en las relaciones laborales; y, por otro lado, la inspección de trabajo, lo hace a través de una serie de procedimientos de determinación y sanción de la infracción (numeral 6.67).
3. Ante la rectificación inmediata por parte del empleador, se deberá analizar la razonabilidad de la medida administrativa de sanción, cuando se presente un comportamiento inmediato de rectificación

-en un lapso subsumible en el concepto de inmediatez- que haya sido efectuado bajo la alerta del sindicato, por más que este no sea espontáneamente voluntario (numeral 6.68).

4. En la reversión del incumplimiento, además de la inmediatez de los hechos, también se deberá tener en cuenta que; aun cuando la afectación recae sobre un derecho fundamental como es la dignidad humana; dicha reversión fue ejecutada a través de la intervención del sindicato, lo que constituye otra expresión del interés público que informa a nuestro Sistema Jurídico, también con carácter fundamental (numeral 6.73).
5. Se constituye un exceso de punición, el imponer una sanción con relación a un incumplimiento que fue absuelto por el empleador a requerimiento del sindicato y cuya inmediatez fue comprobada durante las actuaciones de fiscalización (numeral 6.74).
6. Se determinó una excepción al criterio de exceso de punición, dado que, no podrá utilizarse dicho criterio en los casos en los cuales el daño desencadenado por la infracción subsista o en los que la inmediatez no se manifieste concretamente (numeral 6.75)
7. A fin de que la Administración Pública no incurra en un exceso de punición, se podría descartar la sanción, en aquellos casos en los cuales el sindicato haya efectuado un control más oportuno y efectivo que el desarrollo por la inspección de trabajo (numeral 6.77).

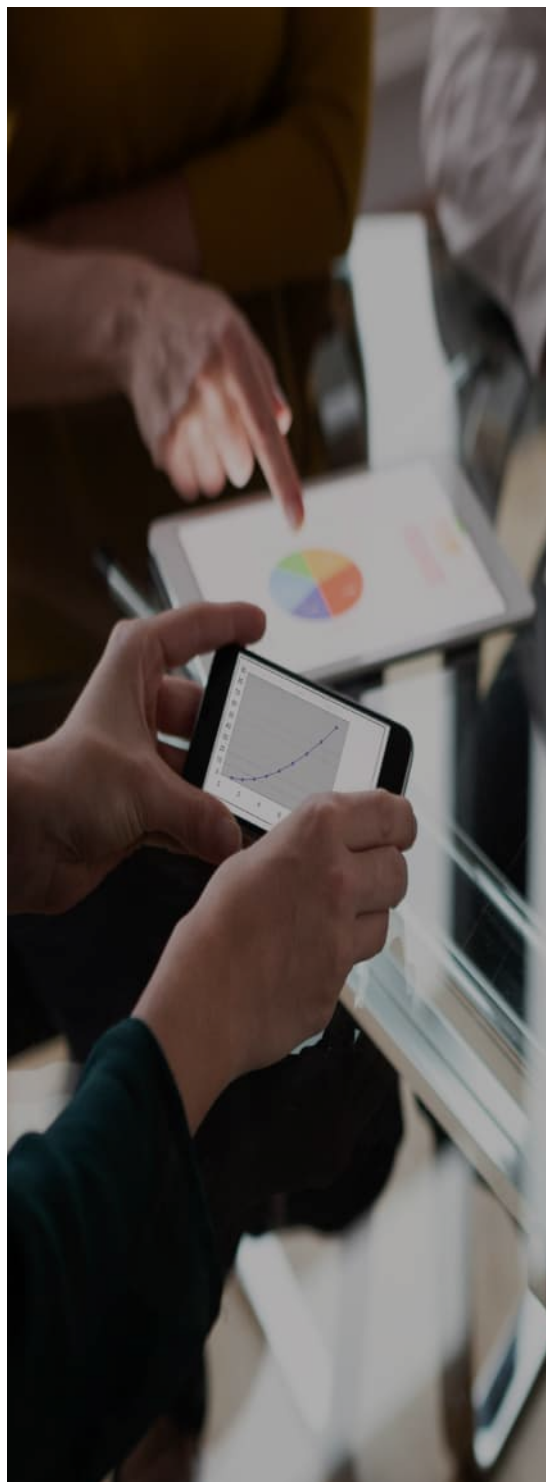
Fuente: Resolución de Sala Plena No. 001-2024-SUNAFIL/TFL.

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria a través de una resolución publicada el 23 de febrero de 2024

Con fecha 23 de febrero de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 002-2024-SUNAFIL/TFL, por medio de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.36, 6.37, 6.39, 6.40 y 6.41, los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y versan sobre el siguiente detalle:

1. Sobre el deber de informar a la organización sindical sobre los motivos que sustentan el traslado de trabajadores a otras sedes (numeral 6.36): El Tribunal determinó que, el incumplimiento de este deber, vulnera el derecho a la libertad sindical, toda vez que no permite entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa, lo cual limita su capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y negociación del fuero protector en su ámbito geográfico, vulnerándose el ejercicio de la actividad sindical.
2. Sobre el cumplimiento mínimo de un estándar probatorio por parte del administrado (numeral 6.37): El TFL determinó que no basta una mera alegación como el “traslado de los trabajadores responde a la necesidad de evitar el contagio debido a los altos índices de contaminación en Arequipa” y/o “necesidades operativas de la empresa”, en tanto que, en virtud al derecho fundamental de la prueba, el administrado puede ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones, que además, le permita a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas dentro del procedimiento.
3. Se constituye una medida del ius variandi radical (numeral 6.39): Al haberse desplazado un grupo de trabajadores, que ejercieron su derecho de afiliación a dos organizaciones sindicales, estos fueron desconectados geográficamente, lo cual no les permitió ejercer su derecho de participación en actividades sindicales ordinarias y extraordinarias. Ante ello, evidenció una vulneración a su libertad sindical por un comportamiento antijurídico, toda vez que no se acreditó una justificación su traslado, tan solo disculpándolo con la juridicidad que proviene del ius variandi, lo que constituye una utilización radical de dicho principio al no haberse ponderado el ejercicio de la libertad de afiliación sindical.
4. La medida tomada por el empleador generó una doble afectación (numeral 6.41): La medida adoptada generó: (i) una afectación individual, por el perjuicio que significa para el trabajador su traslado injustificado a otro centro de trabajo; y, (ii) una afectación colectiva, toda vez que se afecta la factibilidad del desarrollo de la actividad sindical en el espacio configurado inicialmente (centro de trabajo) dispersándose a los afiliados en diversos espacios físicos, lo cual implica dificultades mayúsculas al ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores. En ese sentido, se determinó que dicha medida constituye una afectación a los trabajadores sindicalizados, lo cual no requiere de un agravante adicional para que se compruebe el daño ocasionado.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 001-2024-SUNAFIL/TFL.



Resolución de Superintendencia que modifica la Resolución de Superintendencia N.º 000269-2023/SUNAT para postergar la fecha de puesta a disposición del Formulario Virtual N.º 709 - Renta Anual - Persona natural y de la información personalizada correspondiente al ejercicio 2023 de las personas naturales

El 09 de febrero de 2024, se expidió la Resolución de Superintendencia No. 26-2024/SUNAT a través de la cual se modificó la Resolución de Superintendencia No. 000269-2023/SUNAT con la finalidad de postergar la fecha de puesta a disposición del Formulario Virtual No. 709 - Renta Anual - Persona natural y de la información personalizada correspondiente al ejercicio 2023 de las personas naturales, así como fijar la fecha a la que se actualizará esta última.

Así, se determina que el Formulario Virtual No. 709 se encontrará disponible en la plataforma de SUNAT Virtual y en el APP Personas SUNAT a partir del 13 de mayo de 2024.

Asimismo, para el ejercicio gravable 2023, la información personalizada para los Deudores Tributarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley No. 31940 ya se encuentra disponible desde el 12 de febrero de 2024, a excepción de las personas naturales que tengan la obligación de presentar la Declaración por rentas distintas a las de tercera categoría, para las cuales se encontrará disponible a partir del 13 de mayo de 2024 y actualizada al 30 de abril del 2024.

Fuente: Resolución de Superintendencia No. 000026-2024/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. 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