

Boletín Laboral

Julio 2023

EY
Building a better
working world



Entrevista

Alejandra Osorio, gerente senior del área Laboral, comenta sobre evaluación y diagnóstico en materia de hostigamiento laboral, obligación contenida en el la Ley N°27942.

PROYECTOS DE LEY LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 5575/2022-CR](#)

Que incorpora a los cónyuges y convivientes en la Ley No. 30119, Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad

El proyecto de ley tiene por objeto la modificación de los artículos 1, 2 y 3 de la referida Ley No. 30119, en los siguientes términos: (i) se incluye el otorgamiento de licencia con goce de haber de hasta por cincuenta y seis (56) horas consecutivas o alternas anualmente, a los trabajadores que tengan un cónyuge o conviviente con discapacidad; (ii) se dispone que, para los casos en que se requieran horas adicionales, estas no podrán ir a cuenta del periodo de descanso

vacacional del trabajador; (iii) se incluye como requisito para obtener la licencia (por cónyuges o convivientes discapacitados): certificado de matrimonio o convivencia según sea el caso, la partida de nacimiento o DNI, y el certificado de discapacidad o la resolución de inscripción expedida por el CONADIS.

Proyecto de Ley

No. 05538/2022-CR

Que modifica el artículo 36 del Decreto Supremo No. 003-97-TR que aprueba Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El proyecto de ley tiene por objeto modificar el artículo 36 del Decreto Supremo No. 003-97-TR que aprueba Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, introduciendo el siguiente extracto: “Tratándose de sanciones disciplinarias distintas al despido, el plazo para accionar judicialmente caduca a los treinta (30) días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la medida”.

Que crea el Seguro por Desempleo

El proyecto de ley tiene por objeto crear el Seguro de Desempleo como rama de la Seguridad Social que cubre a los trabajadores dependientes, con prestaciones económicas, hasta por cinco (5) meses, en caso se configure la contingencia de desempleo involuntario cubierta.

La remuneración asegurable es el promedio de las doce (12) últimas remuneraciones y los requisitos propuestos para acceder a las prestaciones son: (i) contar con doce (12) aportaciones continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro (24) meses, (ii) que se determine el periodo de carencia, no menor a una (1) semana ni mayor a un (1) mes y (iii) que el asegurado informe la contingencia, a los servicios de empleo y cumpla los requisitos que establezcan los mismos.

NORMAS LABORALES RELEVANTES

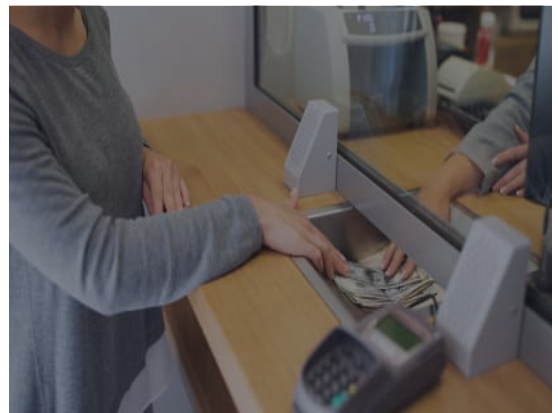
Se publica la Ley No. 31828, Ley del Joven Empresario

El 12 de julio, se publicó la Ley No. 31828, se estableció un marco normativo a fin de generar fuente de trabajo para jóvenes que contribuyan con éxito al desarrollo del país dentro de una economía social de mercado. La norma es aplicable para todas las empresas inscritas en Registros Públicos y establece los siguientes beneficiarios tributarios:

- ▶ Los contribuyentes que se encuentren dentro del Régimen General o Mype Tributario y contraten a uno o más trabajadores nuevos podrán aplicar una deducción adicional del 50% de la remuneración básica que les paguen a estos nuevos trabajadores en la determinación del Impuesto a la Renta de los ejercicios 2024 y 2025. (previo cumplimiento de requisitos).

- ▶ Devolución del IGV para las operaciones de exportación de bienes y servicios, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Fuente: Ley No. 31828, Ley del Joven Empresario.



Reinserción económica y social para el migrante retornado: Se publica Ley que modifica la Ley No. 30001

El 12 de julio se publicó la Ley No. 31827, que modifica artículos de la Ley No. 30001, Ley de reinserción económica y social para el migrante retornado, a fin de facilitar el retorno de los peruanos que residen en el extranjero y que desean retornar al país.

De esta forma, los peruanos que desean retornar al país que hayan residido en el exterior por un plazo mínimo de tres años, o los peruanos que hayan sido forzados a retornar y que hayan permanecido en el exterior por un plazo mínimo de dos años, estarán liberados, por única vez, del pago de todo tributo que grave el internamiento de los siguientes bienes:

- ▶ Menaje de casa y un vehículo automotor por el importe de hasta USD 50,000.00 respectivamente.
- ▶ Instrumentos, maquinarias, equipos y demás bienes que se usen en el desempeño de trabajo, profesión, oficio o actividad empresas por el importe de hasta USD 350,000.00

Fuente: Ley No. 31827, Ley que modifica la Ley No. 30001, Ley de Reinserción económica y social para el migrante retornado.

Apropiación ilícita en materia de Seguridad Social: Modifican el artículo 190 del Código Penal

El 08 de julio se publicó la Ley No. 31823, que modifica el artículo 190 del Código Penal Peruano, añadiendo un nuevo supuesto al delito de apropiación ilícita a fin de sancionar en materia de Seguridad Social.

Este nuevo supuesto sanciona al agente que se apropia, desvía o dispone, indebidamente, en

todo o en parte, con fines propios o de terceros, de los aportes destinados a la constitución, formación, consolidación o desarrollo de un fondo pensionario (ONP o AFP) o de seguro social de salud (EsSalud). Para tales efectos, la comisión de este delito será sancionada con una pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años; siendo que, en el caso de los agentes que tienen la calidad de servidor público, la pena se agravará, de modo que esta no podrá ser menor de tres ni mayor de seis años y la inhabilitación a que se refieren los incisos 1,2 y 8 del artículo 36.

Fuente: Ley No. 31823, Ley que modifica el artículo 190 del Código Penal Peruano.

Se aprueba el Reglamento de la Ley No. 31690, Ley que crea el régimen de reprogramación de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones para entidades del sector privado

El 05 de julio se publicó el Decreto Supremo No. 145-2023-EF, mediante el cual se aprobó el Reglamento de la Ley N° 31690, ley que crea el régimen de reprogramación de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones para entidades del sector privado. Dicho reglamento, tiene por objeto crear el régimen especial de reprogramación de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones para entidades del sector privado (REPRO AFP-PRIVADO) devengados hasta el 31 de diciembre de 2022.

El acogimiento al REPRO AFP-PRIVADO es voluntario y permite que las entidades del sector privado puedan fraccionar sus deudas por incumplimiento de pago de aportes previsionales

Fuente Decreto Supremo No. 145-2023-EF.

Para efectos de declararse la conclusión del proceso prevista en el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, debe verificarse la inasistencia de ambas partes a dos audiencias consecutivas de la misma naturaleza

Mediante la Casación No. 42192-2022-AREQUIPA, expedida con fecha 19 de enero de 2023 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se determinó que el artículo 30° de la Ley No. 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, debe interpretarse en el entendido que la inasistencia de las partes se da, o bien a dos audiencias de conciliación, o a dos audiencias de juzgamiento consecutivas, para efectos de que pueda declararse la conclusión especial del proceso, pues el citado artículo no establece que la inasistencia de ambas partes por segunda vez se realice "indistintamente" a una audiencia de conciliación y/o a una audiencia de juzgamiento.

La Sala entiende que la referida norma debe interpretarse en sentido favorable a la continuidad del proceso, por lo que solo se determinará esta forma especial de conclusión del proceso cuando exista incomparecencia de ambas partes (demandante y demandado) a dos audiencias de conciliación consecutivas, o a dos audiencias de juzgamiento consecutivas.

Fuente: Casación No. 42192-2022-AREQUIPA.

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

Tercerización de actividades nucleares: SUNAFIL deberá abstenerse de realizar cualquier actuación fiscalizadora respecto de la prohibición de tercerizar actividad nuclear

El 22 de julio, a través de Resolución No.0270-2023/CEB-INDECOPI, el presidente de la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas del Instituto de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI; se pronunció acerca de la Tercerización de Actividades Nucleares, declarando que constituyen barreras burocráticas ilegales las siguientes medidas: (i) La prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio de una empresa; y (ii) La exigencia de considerar como desnaturalización de la tercerización cuando el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora se realiza para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio. En tal sentido, se dispuso la inaplicación, con efectos generales, de las barreras burocráticas declaradas ilegales en favor de todos los agentes económicos y/o ciudadanos en general que se hayan visto afectados por su imposición.

Fuente: Resolución No.0270-2023/CEB-INDECOPI.

Tribunal de Fiscalización Laboral establece qué medios probatorios se requieren para demostrar la desnaturalización de un contrato por locación de servicios

La Primera Sala del Tribunal precisa que, ante la contratación de personal por locación de servicios, y para acreditar la subordinación, no son suficientes las declaraciones tomadas de los supuestos afectados en la empresa, sino que, se requiere la presentación de medios de prueba adicionales y objetivos, que demuestren la existencia de un vínculo de trabajo.

En el caso, la empresa contrató un seguro complementario por trabajo de riesgo, entregó equipos de protección personal y realizó capacitaciones a los supuestos afectados; sin embargo, en opinión del Tribunal, estos elementos no constituyen pruebas suficientes para demostrar una relación laboral con cada uno de ellos.

Fuente: Resolución No. 616-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

Consulta institucional sobre el sentido y alcance de la cláusula de no discriminación de los convenios para evitar la doble tributación y para prevenir la evasión fiscal en relación al impuesto a la renta y al patrimonio (CDI) suscritos por el Perú

Mediante el Informe N° 000087-2023-SUNAT/7T0000 se señala que los CDI suscritos por el Perú con Suiza, México, Corea y Portugal aplican a los residentes de uno o de ambos Estados Contratantes. Además, la Cláusula de No Discriminación recogida en los CDI mencionados alcanza a los nacionales de los Estados Contratantes, independientemente de su condición de residentes en uno o en ninguno de los Estados Contratantes. Corresponde señalar que, en el primer párrafo de los artículos que recogen la Cláusula de No Discriminación prohíbe tratos diferenciados basados en una nacionalidad diferente, requiriéndose se observen las mismas condiciones, particularmente aquella referida a la residencia. Es decir, se prohíbe que una persona de alguno de los otros Estados Contratantes tenga un tratamiento más gravoso que aquél que, por ejemplo, le correspondería a un peruano que ha perdido la condición de domiciliado (residencia), debiendo tributar como no domiciliado, independientemente de su nacionalidad (peruana).

Asimismo, la Cláusula de No Discriminación recogida en los CDI suscritos por el Perú con Brasil, Chile y Canadá a diferencia a de los CDI señalados en el literal anterior, no establece su aplicación a no residentes en dichos Estados. Sobre esto último, el Ministerio de Economía y Finanzas refiere que: "el hecho de que los CDI suscritos con Brasil, Chile y Canadá no contengan la disposición señalada en el punto anterior significa que aquella contenida en el párrafo 1 del artículo de no discriminación de los referidos convenios sólo resulta aplicable a las personas residentes de dichos países de conformidad con el artículo 1 de los CDI en mención". En ese sentido, se establece que la Cláusula de No Discriminación recogida en los CDI suscritos por el Perú con Suiza, México, Corea y Portugal resultará de aplicación para los nacionales de tales Estados incluso si no ostentan la condición de residentes en éstos. La Cláusula de No Discriminación recogida en los CDI suscritos por el Perú con Brasil, Chile y Canadá resultará de aplicación para los nacionales de tales Estados que, al mismo tiempo, ostenten la condición de residentes en éstos.

Fuente: Informe N° 000087-2023-SUNAT/7T0000.

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

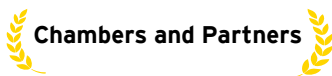


Jaime Cuzquén
Socio
jaime.cuzquen@pe.ey.
com



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

Reconocimientos en Labour and Employment Law



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