



El futuro de las asignaciones internacionales y su impacto en la tributación laboral



Se puede efectuar descuentos unilaterales para compensar la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia



Compliance Laboral de la tercerización laboral: Contratistas y subcontratistas

Temas de interés

Asuntos de Interés	→
Proyectos de Ley Laborales	→
Noticias Laborales de Interés	→
Normas Relevantes Laborales	→
Pronunciamientos Judiciales	→
Pronunciamientos Administrativos	→
Pronunciamientos Tributarios Laborales	→
EY Laboral Informa	→

Visite la última edición de nuestra [Revista Execution](#), que reúne insights, tendencias e historias de éxito que informan e inspiran a los líderes de negocios:



Accede a todos los Boletines de EY **aquí**



Reconocimientos en Labour and Employment 2021

Chambers & Partners

Nuestro equipo

+90

profesionales con amplia
experiencia técnica y sectorial

Lima Arequipa
Trujillo Chiclayo

Ubicados estratégicamente para
responder a sus necesidades

+150

países forman parte de
nuestra red de expertos

Nuestros servicios



Consultoría laboral



Asesoría en tributación
laboral



Revisiones laborales



Litigios laborales



Asesoría migratoria y servicios de
relocation para personal extranjero



Recursos Humanos

Nuestros socios



José Ignacio Castro

Socio Líder
jose-ignacio.castro@pe.ey.com

Reconocido por tercer año consecutivo



Mauro Ugaz

Socio
mauro.ugaz@pe.ey.com

Reconocido por tercer año consecutivo



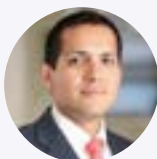
Miguel Rubio

Socio
miguel.rubio@pe.ey.com



Valeria Galindo

Socia
valeria.galindo@pe.ey.com



Mauricio Matos

Socio
mauricio.matos@pe.ey.com

El futuro de las asignaciones internacionales y su impacto en la tributación laboral

Casi un año y medio después del inicio de la pandemia nos queda cada vez más claro que la economía peruana no debe ni puede parar.

Desde la perspectiva de las asignaciones internacionales, como especialistas en el rubro, hemos podido observar que el primer impacto una vez iniciado el estado de emergencia fue que los trabajadores extranjeros en el Perú optaron por el trabajo remoto desde sus países de origen.

De igual forma, hubo una desaceleración inicial en la contratación de trabajadores extranjeros para labores de especialización técnica y por supuesto, se finalizaron muchas contrataciones de este tipo debido a que el personal extranjero no podía entrar a Perú (por el cierre de fronteras) o no quería ingresar porque aún no sentían que había una garantía de protección adecuada en salud para ellos y sus familias.

Sin embargo, la necesidad de este personal en particular ha llevado a las empresas a reinventar sus formas de contratación dando lugar a la contratación de nuevo personal de manera remota y a la instalación de nuevas políticas empresariales de “trabajo desde cualquier lugar” (“Work from anywhere”).

Esta forma de trabajo no era común en el Perú antes de la pandemia y por supuesto conllevó a muchas interrogantes sobre las obligaciones laborales, migratorias y tributarias que podían generarse desde la perspectiva peruana.

Al respecto, nuestra área de Global Employment Tax ha podido desarrollar una vasta casuística sobre el trabajo remoto y su impacto en la tributación laboral. Este importante aspecto no puede perderse de vista cuando se decide contar con personal que va a desempeñarse desde un territorio extranjero.

En efecto, hemos podido observar algunos aspectos que deben estar presentes en la toma de decisiones de la compañía, pues de lo contrario puede repercutir en una contingencia económica para la entidad empleadora y/o para los trabajadores en cuestión. Entre ellos tenemos:

Domicilio fiscal de las personas en movilización internacional: Domicilio fiscal de las personas en movilización internacional:

Es importante verificar si las personas son consideradas domiciliadas o no domiciliadas para efectos fiscales según lo estipulado en la Ley del Impuesto a la Renta. SUNAT ha emitido un informe al respecto (Nº 133-2020-7T0000) publicado el 4 de enero de 2021, indicando que no hay ninguna excepción con relación al plazo de adquisición y pérdida de domicilio fiscal debido al cierre de fronteras. Recordemos que, en relación con las rentas de trabajo, los no domiciliados tributarán con una tasa flat del 30% sin derecho a deducciones, mientras que los domiciliados fiscales tributarán con una tasa progresiva acumulativa que va del 8 al 30% y con una deducción inicial de 7 UIT, con posibilidad además de realizar deducción de gastos.

Fuente de la renta:

Las personas en movilización internacional que prestan sus servicios para una empresa peruana desde el exterior se encuentran percibiendo rentas fuente extranjera. Esta última categorización de rentas comprende diferentes obligaciones a las de retención por nómina e incluso podría conllevar una obligación de presentar una declaración jurada anual del impuesto a la renta en Perú. Es importante una evaluación de la fuente de la renta previo al inicio de cualquier asignación, para evitar innecesarios reprocesos de nómina, rectificaciones o gastos extra en las compañías empleadoras.

Moneda de abono de salario y opciones para disminuir el impacto de la fluctuación del tipo de cambio en las remuneraciones:

Este punto cobra especial interés en personal extranjero que ha pactado su salario en moneda nacional pero que finalmente es abonada a su cuenta bancaria en el extranjero en moneda distinta y a un tipo de cambio que cada vez se torna menos favorable. Respecto a este punto el área de compensaciones y beneficios debe estar al tanto de que esto viene sucediendo y plantearse alternativas que favorezcan a ambas partes.

Posibilidad de trabajar remotamente desde el extranjero para una compañía peruana e implicancias tributarias y de seguridad social en el país extranjero de residencia:

Es importante conocer, por lo menos a grandes rasgos, si la legislación del país en el cual están residiendo los trabajadores permite llevar a cabo labores dependientes de una compañía extranjera para dicho país, y asimismo las obligaciones tributarias y de seguridad social que pueda tener este trabajador en dicho país también. Esto toma especial relevancia si el trabajador es además nacional del país donde se encuentra laborando y en algunos países de la región que son especialmente restrictivos en estos aspectos.

Gracias a la especialización de nuestra área de Global Employment Tax, tenemos amplia experiencia en los temas antes mencionados y una red de oficinas alrededor del mundo para obtener respuestas rápidas y efectivas a las interrogantes planteadas en este artículo, por lo que ponemos a disposición nuestros servicios para cualquier duda o consulta que tuvieran.

Conforme con el criterio de la SUNAFIL, la licencia con goce de haber compensable entregada en el marco de la Emergencia Nacional constituye un adelanto de remuneraciones.

Conforme con el criterio de la SUNAFIL, la licencia con goce de haber compensable entregada en el marco de la Emergencia Nacional declarada por el Gobierno Central constituye un adelanto al pago de la retribución por servicios que se prestarán en el futuro; es decir, se trata de un adelanto de remuneraciones.

En tal sentido, la Autoridad Administrativa estima que, en caso haya culminado el contrato de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional, correspondía que el "adelanto de remuneraciones" sea descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador, por lo que procedía el descuento de la liquidación de beneficios sociales, incluyendo la remuneración, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (hasta por un 50%) y participación de utilidades.

Fuente: Resolución No. 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Asuntos de Interés

El martes 24 de agosto de 2021 culmina la solicitud del retiro facultativo de hasta S/17,600

Como se sabe, a través de la Ley No. 31192 se facultó a los afiliados al Sistema Privado de Pensiones al retiro de hasta S/17,600. En ese sentido, la SBS publicó el cronograma para solicitar el retiro, el cual venció el 08 de julio de 2021. No obstante, los aportantes que no hayan tramitado dicha solicitud hasta el 08 de julio de 2021 podrán hacerlo libremente hasta el 24 de agosto de 2021 a través de la plataforma digital.

Ello en virtud, de lo establecido en la Ley No. 31191 y la Resolución SBS No. 01484-2021, en donde se especifica que se cuenta con 90 días calendario desde la vigencia del procedimiento operativo para el retiro facultativo. Finalmente, es importante recordar que no pueden acceder a este retiro los afiliados quienes califiquen al régimen de jubilación anticipada por desempleo (REJA).

El lunes 30 de agosto es feriado no laborable

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Decreto Legislativo No. 713, decreto que establece disposiciones sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el lunes 30 de agosto se considera día feriado.

En ese sentido, es importante recordar lo siguiente:

- ▶ Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo.
- ▶ El trabajo efectuado en los feriados sea de forma presencial o remota, sin descanso sustitutorio, dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

Finalmente, es pertinente recordar que el incumplimiento de las disposiciones relacionadas al descanso por día feriado constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Proyectos de ley Laborales

Licencia por Vacunación contra la COVID-19

Se pretende otorgar licencia hasta por cuatro horas en el día programado para la vacunación, con goce de haber. La licencia debe ser comunicada al empleador y tramitada por el área de RRHH o el que haga sus veces, por lo menos con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación.

Protocolo de Fiscalización respecto de los guías de turismo

Se pretende contar con un instrumento técnico normativo orientado a la fiscalización respecto de los guías de turismo, que establezca reglas y criterios específicos sobre el adecuado registro en la Planilla Electrónica, así como verificar el cumplimiento de las normas socio laborales; y de seguridad social en salud y pensiones.

Noticias Laborales de Interés

SUNAFIL publicó por tercera vez la relación de empresas privadas que no cuentan con un Comité de SST

De acuerdo con lo informado por el diario oficial EL PERUANO, SUNAFIL publicó por tercera vez la relación de Empresas privadas que no cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ese sentido, es pertinente recordar que no contar con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo es una infracción grave que puede ser sancionada con hasta S/114,928.

La lista se puede visualizar a través del siguiente enlace.

El Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley que establece derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios de reparto y distribución de bienes

De acuerdo con lo informado por el diario El Comercio, con fecha 16 de julio de 2021, se aprobó el Proyecto de Ley 7567/2020-CR (Ley que establece los derechos laborales de los trabajadores que prestan servicios de reparto y distribución de bienes).

En ese sentido, el referido proyecto dispone que los trabajadores que prestan servicios de reparto tendrán derecho a exigir beneficios laborales, como el seguro de salud, seguro de accidentes, equipos de protección contra el Covid-19, el pago de utilidades, entre otros. En caso de incumplir con lo expuesto, las Empresas incurrirán en una infracción administrativa de acuerdo con el artículo 33 de la Ley General de Inspección del Trabajo.

ONP: El Pleno del Congreso aprobó que personas con menos de 20 años de aportes reciban una pensión

De acuerdo con lo informado por el diario Gestión, el pleno del Congreso aprobó la ley que establece una pensión proporcional para los asegurados a la ONP que realizaron aportes por menos de 20 años.

En ese sentido, la referida ley permitirá otorgar pensiones proporcionales de S/250 a quienes tengan más de 65 años y efectuaron aportes entre 10 años y no llegaron a los 15 años; y S/350 a aquellas personas que contribuyeron entre 15 y no llegaron a los 20 años de aportes.

Congreso elimina disposición que obligaba a Empresas a asumir costos del teletrabajo

De acuerdo con lo informado por el diario El Comercio, luego de que el Ejecutivo observara la autógrafa de Ley del Teletrabajo, la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso acogió las observaciones del Ejecutivo y se dispuso que respecto al otorgamiento de equipos y el pago de los servicios como el internet puedan ser pactados entre el empleador y el trabajador. Asimismo, se estableció que los trabajadores que usen sus propios equipos e internet puedan ser compensados, salvo que desistan de este derecho.

Corte IDH emitió Opinión Consultiva sobre derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga

Mediante Opinión Consultiva OC-27/21 la Corte Interamericana de Derechos Humanos se pronuncia sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y su relación con otros derechos.

En ese sentido, el Tribunal destacó que la libertad sindical debe garantizarse a los trabajadores públicos y privados, lo que incluye que estos gocen del derecho de creación y afiliación a las organizaciones que consideren convenientes, a una adecuada protección en el empleo contra todo acto de coacción directa o indirecta tendiente a menoscabar el ejercicio de la libertad sindical, y a desarrollar actividades sindicales. Asimismo, consideró que el derecho a la negociación colectiva constituye un componente esencial de la libertad sindical, en tanto comprende los medios necesarios para que los trabajadores se encuentren en condiciones de defender y promover sus intereses, por lo que los Estados deben abstenerse de intervenir en los procesos de negociación.

Finalmente, respecto al derecho de huelga señaló que es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales, por lo que los Estados deben proteger el ejercicio de este derecho a través de la ley.

Normas Relevantes Laborales

Nuevo listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación de subsidio referente a la recuperación del empleo formal

A través de la Resolución Ministerial No. 121-2021-TR se aprobó el listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el Decreto de Urgencia No. 127-2020 (subsidio para la recuperación del empleado formal en el sector privado) correspondiente al periodo de abril 2021.

Los empleadores incluidos en el nuevo listado deben gestionar el desembolso del subsidio siempre que, previamente, acrediten el cumplimiento de las condiciones indispensables establecidas en el artículo 9.2 del referido Decreto de Urgencia en la Ventanilla Integral Virtual del Asegurado - VIVA de EsSalud.

Fuente: Resolución Ministerial No. 121-2021-TR

¿Sabías que se han emitido disposiciones para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de dichas competencias?

A través del Decreto Supremo No. 016-2021-TR, se aprobaron las normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales. En ese sentido, la referida norma es aplicable a las personas naturales y jurídicas privadas o públicas; y a la ciudadanía a nivel nacional.

Autorización de evaluadores

La autorización es el procedimiento mediante el cual el MTPE autoriza, con vigencia indeterminada, a una persona para que se pueda encargar de ejecutar la evaluación de competencias laborales en los centros de certificación. En ese sentido, las personas naturales interesadas deben cumplir con los siguientes requisitos para obtener su autorización:

1. Que, cuente con un mínimo de 3 años de experiencia laboral vinculada a las funciones descritas en el estándar de competencia laboral.
2. Que, cuente con conocimientos de comunicación en entornos virtuales a nivel básico.
3. Que, haya aprobado la capacitación virtual de evaluadores de competencias laborales, realizadas por la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales - DNCCCL.

Las personas naturales interesadas en obtener dicha autorización, y luego de que hayan verificado que cumplen con los requisitos previos deberán solo presentar el formato de solicitud (Anexo No.1).

El procedimiento es de aprobación automática, sin perjuicio que posteriormente se realice una fiscalización para corroborar la veracidad de lo declarado.

Autorización a los centros de certificación de competencias laborales

La referida autorización consiste en la acreditación emitida por la DNCCCL, el cual se otorga a una persona jurídica ya sea privada o pública para que desarrolle, con vigencia indeterminada, la evaluación y certificación de competencias laborales, además de emitir los certificados de las respectivas competencias a las personas naturales.

Los representantes legales de las personas jurídicas interesadas, en obtener la autorización deben presentar como único requisito el formato de solicitud (Anexo No. 2 del presente decreto), así como deben declarar lo siguiente:

1. Ser una persona jurídica, que desarrolla actividades económicas vinculadas a un estándar de competencia laboral.
2. El cumplimiento de la infraestructura, equipamiento y mobiliario señalados en el listado de equipamiento mínimo, para evaluar el desempeño vinculado al estándar de competencia laboral.
3. Que cuenta con evaluadores de competencias laborales autorizados por el MTPE en el estándar de competencia laboral.

El procedimiento es de aprobación automática, sin perjuicio que posteriormente se realice una fiscalización para corroborar la veracidad de lo declarado.

Presentación de la solicitud

Para la presentación de la solicitud, deberán ingresar al aplicativo virtual habilitado a través de la página web del MTPE a efectos de presentar el formato de solicitud de autorización. La DNCCL expide la constancia de autorización correspondiente en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles.

Participación de los gobiernos regionales

Los Gobiernos Regionales promueven la normalización y certificación de competencias laborales; para lo cual debe cumplir las siguientes acciones:

1. Sensibilizar respecto a la importancia y beneficios de la certificación de competencias laborales. Difundir los procedimientos de autorización de evaluadores de competencias laborales y autorización de centros de certificación de competencias laborales.
2. Promover entre las instituciones públicas y privadas representativas de la región, el interés de obtener la autorización como centros de certificación de competencias laborales, de acuerdo con el sector económico priorizado.

Fuente: Decreto Supremo No. 016-2021-TR.

Modificación del título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones

A través de la Resolución SBS No. 02100-2021 se modifica el título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en lo referido a las causales de nulidad de afiliación.

En ese sentido, las disposiciones más relevantes son las siguientes:

Incorporaciones		
Incorporaciones en el artículo 51	Incorporación de un 5to párrafo al artículo 51	Incorporaciones del artículo 53
<p>Nuevas causales de nulidad y anulabilidad: (...)</p> <p>g) Comprobarse que el trabajador comunicó su decisión de pertenecer a un sistema previsional administrado por la ONP.</p> <p>h) En caso el trabajador haya estado afiliado a un sistema previsional administrado por la ONP, comprobarse que no existe comunicación al empleador que exprese la solicitud de cambio al SPP.</p> <p>i) Comprobarse la inexistencia del vínculo laboral, o el no inicio de la relación laboral con el empleador que registró la afiliación.</p> <p>j) Comprobarse la existencia de: i) fallas, errores u omisión en la información brindada al trabajador, o ii) una afiliación indebida en el proceso de afiliación electrónica.</p>	<p>El plazo para la presentación de la solicitud de nulidad de afiliación es de 24 meses, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>i) Contados desde la fecha en que se realizó la afiliación electrónica del trabajador al SPP, en caso la solicitud sea presentada por el empleador, o la AFP de oficio.</p> <p>ii) Contados desde la fecha en la que se evidencie, por parte del afiliado o la AFP, el primer contacto o comunicación entre ambos en caso la solicitud sea presentada por el trabajador. Para las comunicaciones remitidas por la AFP, se debe considerar a las que utilicen datos de contacto válidos del afiliado.</p>	<p>Para los casos en que la afiliación haya sido declarada nula como consecuencia de la causal a que se refiere el inciso i) del Artículo 51°, la AFP dentro de los cinco (5) días siguientes de culminado el plazo para la transferencia de comisiones y primas a que se refiere el literal d) Artículo 52A debe: a) devolver al empleador, quien originó la afiliación, los aportes que hubiera pagado bajo la modalidad de aportes en exceso; y, b) el saldo de aportes en la CIC del afiliado deben ser devueltos conforme a lo señalado en el primer párrafo.</p>

Procedimiento operativo para la acreditación de los recursos transferidos a las AFP correspondiente

Para la acreditación de aportes, la AFP debe cumplir con lo siguiente:

- a) Para la distribución del importe transferido, se debe considerar únicamente el componente nominal de la deuda, teniendo en cuenta el siguiente orden: en primer lugar, se debe considerar el componente correspondiente al fondo de pensiones, luego la prima de seguro de invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio, y finalmente la comisión o retribución de la AFP.
- b) En caso exista un saldo diferencial en exceso respecto del importe nominal de la deuda, éste debe ser destinado a la subcuenta de aportes voluntarios sin fin previsional, siempre que el afiliado cumpla con los requisitos establecidos en el Artículo 30 de la Ley del SPP; caso contrario, es aplicado a la subcuenta de aportes voluntarios con fin previsional.

Afiliación no vigente:

En caso la transferencia de los pagos indebidos, por parte de la ONP hacia la AFP, esta última debe devolver a la ONP el importe recibido, así como la rentabilidad generada, por medio del canal dispuesto en el Artículo 178.

Acreditación de recursos correspondientes a otra AFP

En caso una AFP reciba de la ONP aportes correspondientes a periodos de devengue en los que el afiliado se encontraba en otra AFP, en coordinación con dicha AFP, debe determinar la distribución del aporte conforme lo dispuesto en los literales a) y b) del Artículo 174.

Fuente: Resolución SBS No.

La modificación del reglamento de la ley de hostigamiento sexual también dispuso modificaciones para los lineamientos en los centros universitarios

A través de la Resolución SBS No. 02100-2021 se modifica el título V del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, en lo referido a las causales de nulidad de afiliación.

En ese sentido, las disposiciones más relevantes son las siguientes:

Nuevas disposiciones referente al procedimiento disciplinario por actos de Hostigamiento Sexual en Centros Universitarios

Los Centros Universitarios implementan procedimientos disciplinarios con el objeto de investigar efectiva y oportunamente las denuncias por actos de Hostigamiento Sexual, aplicando las sanciones que correspondan. En ese sentido las autoridades competentes son las siguientes: (i) secretaría de instrucción, (ii) comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y (ii) el tribunal disciplinario.

En el plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario a partir de la vigencia del presente Decreto, los Centros Universitarios deben establecer internamente el procedimiento para la conformación de las referidas autoridades. El proceso disciplinario consta de las siguientes etapas:

- 1. Investigación preliminar:** A cargo de la secretaría de instrucción quien realiza la investigación de las denuncias para determinar, conocer y corroborar los hechos, canaliza la atención médica o psicológica de la persona denunciante y otorga las medidas de protección, de ser el caso. Las denuncias pueden prestarse de forma electrónica y si se presentan denuncias verbales son transcritas en un acta y suscritas por el secretario/a de instrucción. La secretaría de instrucción corre traslado de la denuncia al denunciado para que presente sus descargos en el plazo de 4 días calendarios (con o sin los descargos, evalúa los hechos denunciados, determinando, en la etapa de instrucción, el inicio o el archivo de la denuncia, conforme a los resultados de la investigación preliminar).
- 2. Etapa de Instrucción:** A cargo de la secretaría de instrucción. Dicha autoridad se encarga de emitir un Informe inicial y final de Instrucción. El Informe Inicial debe ser notificado a la persona investigada para que presente sus descargos y medios probatorios en el plazo de 5 días calendarios; y el Informe Final debe emitirse en un plazo no mayor a 10 días calendario desde la apertura del procedimiento disciplinario, con o sin los descargos.
- 3. Etapa resolutive:** A cargo de la Comisión Disciplinaria para actos de Hostigamiento Sexual. Se encarga de notificar el Informe Final a la persona investigada, otorgándole un plazo de 3 días calendario para presentar los alegatos. A criterio de la comisión se puede convocar a una audiencia presencial o virtual en la que las partes pueden hacer uso de la palabra.
- 4. Etapa de Impugnación:** Contra lo resuelto por la referida Comisión, la persona sancionada o la persona denunciante, tiene derecho a interponer Recurso de Apelación. Dicha apelación deberá ser resuelta por el Tribunal Disciplinario.

Conclusión.

- ▶ La queja o denuncia se puede presentar bajo la modalidad electrónica.
- ▶ Luego de presentado la denuncia, se debe dar lectura al Acta de derechos de la persona denunciante, la cual debe ser firmada por la persona denunciante (si se trata de la víctima).
- ▶ En la referida acta debe figurar el ofrecimiento de atención médica y psicológica.
- ▶ La aceptación o rechazo de la referida ayuda debe constar con la firma o firma electrónica y huella en el documento.
- ▶ Se aplicará supletoriamente la regulación de los Comités de SST en todo lo no previsto en el respectivo reglamento respecto al funcionamiento del Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual.
- ▶ Los Centros Universitarios deben contar con: (i) secretaría de instrucción, (ii) comisión disciplinaria para actos de hostigamiento sexual y (ii) el tribunal disciplinario, a fin de realizar el procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual.

Fuente: Decreto Supremo No. 21-2021-MIMP

Pronunciamientos Judiciales

Plazo legal surte efecto desde el segundo día hábil que ingresó la notificación a la casilla electrónica en el proceso judicial

Mediante Recurso de Queja No. 75-2021-CUSCO, la Corte Suprema indicó que para el cómputo del plazo debe tomarse en consideración que la resolución judicial surte efectos desde el segundo día siguiente en que se ingresa su notificación a la casilla electrónica, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 155-C del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ).

Así, en el caso en concreto, frente a la improcedencia del recurso de casación, la Corte Suprema ha señalado que la sentencia de vista no solo debe ser leída, sino también formalmente notificada, conforme el numeral 6 del artículo 425 del Código Procesal Penal; por lo que es de aplicación el artículo 155-C del T.U.O., de la LOPJ.

En esa línea y teniendo en cuenta que se desestimó el recurso de casación por extemporáneo, se declaró fundado el recurso de queja y; en consecuencia, ordenaron que el Tribunal Superior califique nuevamente el recurso de casación.

Pronunciamientos Administrativos

SUNAFIL señala que tiene competencia para pronunciarse sobre materias judicializadas

Por medio de una Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral, la SUNAFIL determinó que tenía competencia para fiscalizar y sancionar un incumplimiento en materia laboral, aun cuando haya tomado conocimiento de la existencia de un proceso judicial en el que se discute su configuración.

Sobre el particular, previamente la Corte Suprema de Justicia había emitido la Casación Laboral No. 8389-2018-MOQUEGUA, mediante la cual señaló que la sola existencia de un proceso judicial que versa sobre una materia objeto de fiscalización debería conducir a que la SUNAFIL se abstenga de pronunciarse sobre la misma. Al respecto, el Tribunal de Fiscalización Laboral consideró que esta casación contenía un criterio errado, pues la competencia administrativa de fiscalizar y sancionar infracciones es distinta a la resolución de un conflicto entre dos (2) partes.

Fuente: Resolución No. 114-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Pronunciamientos Tributarios Laborales

La venta de bienes adquiridos como consecuencia de un anticipo de herencia por una persona natural deberá ser considerada dentro de la habitualidad en la enajenación de bienes inmuebles

Mediante Informe No. 044-2021-SUNAT, la Administración Tributaria señala que la enajenación de bienes adquiridos como consecuencia de un anticipo de herencia, efectuada antes o después del fallecimiento del causante que anticipó la herencia, no se encuentra dentro de la excepción de habitualidad en la enajenación de bienes prevista en el numeral iii) del último párrafo del artículo 4 de la LIR: “no se consideran operaciones habituales ni se computan para los efectos de lo señalado en el artículo mencionado, las enajenaciones de bienes adquiridos con ocasión del fallecimiento del causante”.

De acuerdo con el análisis realizado por la SUNAT, en el anticipo de herencia, es el causante quien en vida transfiere a favor de sus herederos forzosos, a título gratuito, la propiedad de alguno de sus bienes que integran la legítima; siendo que desde el momento en que opera dicha transferencia, los referidos herederos se reputan propietarios del bien materia de anticipo. En ese sentido, al haberse adquirido los bienes mediante un anticipo de legítima, nos encontramos frente a una transferencia originada en un acto inter vivos, supuesto que difiere de la excepción prevista en el numeral iii) del último párrafo del artículo 4 de la LIR, pues esta alude a bienes adquiridos por causa de muerte.

Fuente: Informe No. 044-2021-SUNAT