

# Boletín Laboral

Junio 2023

**EY**  
Building a better  
working world



## Entrevista

Daniel Sánchez, Gerente Senior del área laboral, comenta las acciones legales que se han seguido contra la modificación al Reglamento de la Ley de Tercerización.

## ASUNTOS LABORALES DE INTERÉS

### Las empresas deben realizar el pago de la gratificación correspondiente al mes de julio

De acuerdo con el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, Reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, las empresas deben realizar el pago de las gratificaciones en la primera quincena del mes de julio de forma obligatoria.



### Proyecto de Ley

#### [No. 5299/2022-CR](#)

#### **Que establece la licencia voluntaria de año sabático no remunerada para los trabajadores del sector público y privado**

El proyecto de ley tiene por objeto brindar a los trabajadores la posibilidad de suspender el vínculo laboral, de manera voluntaria, siempre que se cumpla con haber trabajado 7 años continuos. De ese modo, el trabajador podría solicitar que se suspenda la relación laboral por un periodo continuo de 12 meses desde el desde el 01/01 al 31/12.

### Proyecto de Ley

#### [No. 052/2022-CR](#)

#### **Que modifica el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

El proyecto de ley tiene por objeto modificar los artículos 1, 2, 5, 16, 30 y 73 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Las modificaciones propuestas más relevantes son: (i) la ampliación del ámbito de aplicación de la norma, incluyendo a trabajadores “no dependientes” de una relación de trabajo y (ii) la eliminación del refrendo del Notario Público o del Juez competente del acta de asamblea en la que se decide la declaratoria de huelga. En ese sentido, la propuesta legislativa precisa que bastaría que la decisión se haga constar en una Declaración Jurada del representante legal de la Organización Sindical.

### Proyecto de Ley

#### [No. 04176/2022-CR](#)

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

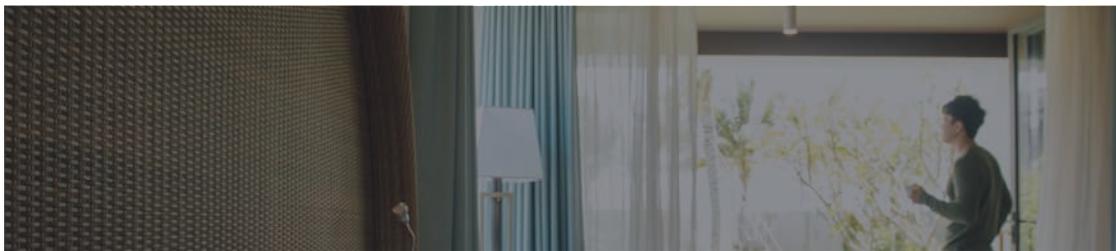
El proyecto de ley tiene por objeto fijar la tasa de interés legal laboral de conformidad con lo dispuesto por la SBS. Asimismo, propone que los adeudos laborales devengan un interés legal capitalizable a favor del trabajador a partir del día siguiente en el que se produce el incumplimiento hasta la oportunidad de pago, sin que sea necesario reconocimiento judicial o extrajudicial del incumplimiento o que se pruebe haber sufrido un daño. Finalmente, se precisa que los pagos parciales se aplican primero a los intereses generados y posteriormente al monto principal.

### Proyecto de Ley

#### [No. 04176/2022-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 fijar la tasa de interés legal laboral de conformidad con lo dispuesto por la SBS. Asimismo, propone que los adeudos laborales devengan un interés legal capitalizable a favor del trabajador a partir del día siguiente en el que se produce el incumplimiento hasta la oportunidad de pago, sin que sea necesario reconocimiento judicial o extrajudicial del incumplimiento o que se pruebe haber sufrido un daño. Finalmente, se precisa que los pagos parciales se aplican primero a los intereses generados y posteriormente al monto principal.





## Proyecto de Ley

### No. 0671/2022-CR

#### **Que propone modificar la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo para considerar el tiempo del refrigerio como parte de la jornada laboral**

El proyecto de ley señala que la jornada de trabajo comprende el tiempo total que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, por tanto, incluye periodos de inactividad necesarios para desarrollar la prestación de servicios.

Asimismo, se precisa expresamente que el descanso físico entre una jornada de trabajo y otra es, como mínimo, 12 horas.

Por último, se dispone el procedimiento específico para establecer jornadas atípicas, las cuales no podrían tener ciclos mayores a 3 semanas.

## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

### El Pleno del Congreso aprueba un Dictamen que declara un nuevo feriado para el mes de julio

El 23 de junio el Pleno del Congreso aprobó un Dictamen que agrega un nuevo feriado para el día 23 de julio. Dicho dictamen declara "Día de la Fuerza Aérea del Perú y feriado nacional el 23 de julio de cada año, en conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzáles".

Sin perjuicio de ello, debemos señalar que la norma que aprueba el feriado todavía no ha sido publicada por lo que aún no resulta efectivo al no haberse incluido como parte del listado de feriados nacionales regulados en el Decreto Legislativo No. 713.

Fuente: *Noticia-Gestión*.

Ver más

### Ministro Fernando Varela instaló mesa de diálogo bilateral con la CUT Perú

El ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Fernando Varela, encabezó la sesión de instalación de la mesa de trabajo de diálogo bilateral entre la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT Perú) con su despacho.

La reunión se llevó a cabo el 22 de junio, en la sede central del MTPE y contó con la participación de representantes del ministerio y de la central. Estos últimos pudieron exponer los temas de interés de su agenda laboral, destacando la necesidad de promover la formalización laboral, fortalecer la protección social, fomentar el empleo digno y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.

Asimismo, el ministro Varela, les expresó su voluntad de mantener activo este espacio

de diálogo abierto con la CUT, y enfatizó la importancia de trabajar juntos para abordar los desafíos y oportunidades que enfrentan los trabajadores y empleadores en el Perú.

Fuente: Noticia-MTPE.

Ver más

## Trabajadores del sector agrario tienen derecho a percibir el 30% de la remuneración mínima vital como bonificación especial

En el marco del Día del Campesino, la SUNAFIL recordó a los empleadores que se dedican al sector agrario y agroindustrial que los trabajadores del régimen laboral agrario tienen derecho a percibir un beneficio adicional denominado "Bonificación especial por trabajo agrario (BETA)", equivalente al 30% de la remuneración mínima vital. Esta bonificación no tiene carácter remunerativo por lo que no ingresa al cálculo de beneficios sociales.

En ese sentido, también tienen derecho al pago de una asignación familiar equivalente al 10% de la RMV, es decir S/.102 y se abona de manera proporcional a los días trabajados cuando corresponda, además del derecho a la participación de las utilidades de la empresa.

Cabe resaltar, además, que deben proveer a sus trabajadores de equipos e implementos requeridos en la industria, para desarrollar sus actividades operativas en óptimas condiciones y así salvaguardar su integridad física y moral.

Fuente: Noticia-SUNAFIL.

Ver más

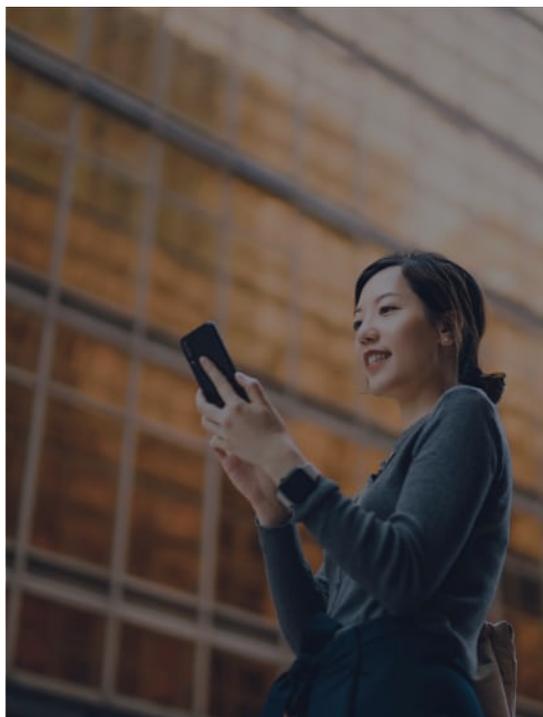
## Incumplir con licencia por paternidad es motivo de sanción

Como parte de su función la Sunafil recuerda que la licencia por paternidad tiene una duración de 10 días calendarios consecutivos, pero en situaciones especiales puede ampliarse. Asimismo, cuando hay un nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o cuando se han presentado complicaciones graves en la salud de la madre, la licencia puede llegar a 30 días calendarios consecutivos.

Por último, advierte que esta licencia es de carácter irrenunciable y que tampoco puede ser cambiada o sustituida por pago en efectivo u otro beneficio. Además, la remuneración que corresponde durante la licencia equivale a la que el trabajador percibiría si continuara en sus labores regulares.

Fuente: Noticia-SUNAFIL.

Ver más



## Listado de Actividades Agroindustriales: Se aprueba el listado de las actividades comprendidas en la Ley No. 31110

El 22 de junio se publicó el Decreto Supremo No. 006-2023-MIDAGRI, que aprueba el listado de actividades agroindustriales comprendidas en la Ley No. 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.

En tal sentido, conforme la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) Revisión 4; las actividades agroindustriales comprendidas en la Ley No.31110, son las que se detallan a continuación:

CIIU	Actividades	Detalle
Clase 1010	Elaboración y conservación de carne	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Explotación de mataderos que realizan actividades de faenado, preparación y envasado de carne.</li> <li>▶ Producción de carne fresca, refrigerada o congelada: en carcasas, cortes y en raciones individuales.</li> <li>▶ Producción de carne seca, salada o ahumada.</li> <li>▶ Producción de cueros y pieles procedentes de los mataderos.</li> <li>▶ Extracción de manteca de cerdo y otras grasas comestibles de origen animal.</li> <li>▶ Elaboración de despojos animales.</li> <li>▶ Producción de lana de matadero.</li> <li>▶ Producción de plumas y plumón.</li> </ul>
Clase 1030	Elaboración y Conservación de frutas, legumbre y hortalizas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fabricación de alimentos compuestos principalmente de frutas, legumbres u hortalizas.</li> <li>▶ Conservación de frutas, legumbres y hortalizas, inclúyase al palmito.</li> <li>▶ Fabricación de productos alimenticios a partir de frutas, legumbres u hortalizas.</li> <li>▶ Fabricación de jugos de frutas u hortalizas.</li> <li>▶ Fabricación de compotas, mermeladas y jaleas.</li> <li>▶ Elaboración y conservación de papas.</li> </ul>
Clase 0163	Actividades poscosecha	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Preparación de frutas, legumbre y hortalizas para su comercialización en mercados primarios.</li> <li>▶ Encerado de frutas.</li> <li>▶ Secado al sol de frutas y hortalizas.</li> </ul>

Fuente: Decreto Supremo No. 006-2023-MIDAGRI.

### El empleador debe acreditar haber enviado las planillas de pago a la Oficina de Normalización Previsional o que las hubiera digitalizado para oponerse a presentarlas en el proceso laboral

Mediante la Casación Laboral No. 14034-2022-Lima, expedida con fecha 04 de abril de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se determinó que la carga de probar el cumplimiento de las normas legales recae en el empleador, conforme lo prevé el artículo 23.4 literal a) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo que en el caso concreto era la empresa demandada la que debía acreditar que cumplió con otorgar a la demandante el descanso vacacional de manera oportuna por todo su récord laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 10° del Decreto Legislativo No. 713.

Aunado a ello, la Sala Suprema señaló que, en atención a lo normado en el artículo 3.4 del Decreto Legislativo No. 1013, la empresa no acreditó haber enviado las planillas a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), o que las hubiera digitalizado, por lo que concluyó que no se encuentra justificada su renuencia a cumplir con las exhibiciones solicitadas, a fin de acreditar el goce vacacional oportuno de la demandante.

*Fuente: Casación Laboral No. 14034-2022-Lima .*

### El empleador solo puede sancionar disciplinariamente a un dirigente sindical por hechos o conductas que emergen de la condición de trabajador mas no por su participación en actividades sindicales.

Mediante la Casación No. 6184-2019-Lima Norte, expedida con fecha 19 de enero de 2023 por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se analizó el despido nulo de un extrabajador por su participación en actividades sindicales, en el que el empleador decidió sancionar con el despido a un dirigente sindical debido a la suscripción de un Acta de Asamblea que contenía -a decir de la empresa- información falsa.

Al respecto, la Sala Suprema determinó que, aún en el supuesto de que el Acta de Asamblea del Sindicato hubiera contenido información falsa, tal hecho no podría haber sido objeto de sanción disciplinaria por parte del empleador, toda vez que el poder disciplinario de este se encuentra restringido a los supuestos previstos en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, referidos a hechos o conductas que emergen de la condición de trabajador del demandante, y no de su condición de dirigente sindical.

*Fuente: Casación No. 6184-2019-Lima Norte.*

### Tribunal de Fiscalización Laboral determina como precedente vinculante, el carácter insubsanable de contar con un registro de asistencia y la irrenunciabilidad de derechos por parte de los trabajadores

La Primera Sala del Tribunal precisa que el registro de asistencia es un documento obligatorio para el empleador y debe contener las características establecidas en la normativa laboral vigente. Además, el empleador está obligado adoptar medidas de seguridad para evitar su adulteración, deterioro o pérdida. Por el contrario, el "tareo" es un documento de gestión interna donde se suele registrar la ejecución de actividades diarias de los trabajadores, es decir, no puede ser considerado como un registro de asistencia. Siendo ello así, el Tribunal establece que el no contar con el registro de asistencia constituye una infracción insubsanable, ya que no es posible retrotraer el tiempo registrado a una verdad comprobable.

Por último, la Sala señala que, bajo el principio de irrenunciabilidad de derechos, resulta jurídicamente imposible que los trabajadores se priven voluntariamente de uno o más derechos laborales. En virtud de ello, desestima lo alegado por el empleador, sobre la petición de los trabajadores de no ser inscritos en las planillas de la empresa, toda vez que esa situación vulneraría el principio de irrenunciabilidad de derechos.

*Fuente: Resolución No. 009-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*

### Tribunal de Fiscalización Laboral establece como precedente vinculante los elementos mínimos que debe contener una medida de requerimiento para producir los resultados esperados

El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó como precedente de observancia obligatoria, que la medida de requerimiento debe cumplir con dos elementos mínimos: un ámbito subjetivo, orientado a individualizar a los trabajadores afectados por el presunto incumplimiento del empleador; y, un ámbito objetivo, que identifique la afectación de la conducta del empleador, así como la forma y las acciones que se deben llevar a cabo para que sea cumplida produciendo los efectos esperados. En ese entendido, la medida de requerimiento no solo debe mencionar la norma que fue inobservada, sino también la forma y modo en que debe ser cumplida.

Asimismo, esta debe ser impuesta respetando el principio de razonabilidad, entendido como el balance adecuado entre los medios y fines dispuestos ante un caso concreto, así como el deber de colaboración, según el cual el empleador debe contribuir con la fiscalización, y la buena fe procedimental.

*Fuente: Resolución No. 010-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*

### Decreto Legislativo N°1524, Decreto Legislativo que modifica el Decreto Legislativo N°943, Ley del registro único de contribuyentes y otras normas vinculadas con dicho registro

A partir del 1 de julio del 2023 entra en vigencia el Decreto Legislativo N°1524, que establece la obligación a personas naturales o negocios, de consignar el número de Registro Único de Contribuyentes (RUC) en toda documentación mediante la cual se oferten bienes y/o servicios a terceros.

Este supuesto incluye aquellos casos en que la oferta del bien o servicio se realice a través de plataformas digitales de comercio electrónico, redes sociales, páginas web, correos publicitarios, aplicaciones móviles, entre otros. Dicha consignación del RUC debe realizarse acompañada del nombre, razón o denominación social del sujeto publicitado.

Asimismo, se establece que la SUNAT podrá inscribir de oficio en el RUC a personas naturales o jurídicas, sucesiones indivisas, sociedades de hecho u otros entes colectivos, nacionales o extranjeros, domiciliados o no en el país, según lo considere necesario en base a los actos u operaciones que realicen; el tipo, cantidad o valor de los bienes de su propiedad; o el tipo o valor de los servicios que consumen dichos sujetos.

En este sentido, se incorpora en el Código Tributario la infracción por no publicitar el RUC en la documentación mediante la cual se oferte bienes y/o servicios, sancionable con multas de hasta 30% de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT), las cuales serán aplicables a las personas y entidades que generen rentas de tercera categoría, personas que generen rentas de cuarta categoría que se obtiene por el trabajo

independiente o que estén acogidas al régimen especial del Impuesto a la Renta y para personas incorporadas en el Nuevo Régimen Único Simplificado. Cabe señalar que, a fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los contribuyentes, mediante Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos N° 000020-2023-SUNAT/700000, desde el 01 de julio del 2023 hasta el 31 de diciembre del 2023, la SUNAT no sancionará con la multa referida a los contribuyentes que incurran en dicha infracción.

*Fuente: Decreto Legislativo N°1524 // Resolución de Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos No. 000020-2023-SUNAT/700000.*



# 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)