

Boletín Laboral

Mayo 2023

EY
Building a better
working world



Entrevista

Alejandra Osorio, Gerente Senior de People Advisory Services de EY Perú, nos comenta sobre los aspectos más importantes a tener en cuenta al momento de pedir una compensación laboral.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 5045/2022-CR](#)

Que protege y reconoce los ajustes razonables laborales para el familiar asistente y/o cuidador de la persona con discapacidad

El proyecto de ley tiene por objeto proteger y reconocer los ajustes laborales razonables para el familiar con discapacidad severa o múltiple del trabajador que se encuentren bajo su cuidado. Los ajustes razonables que se proponen son los siguientes: reubicación del lugar de trabajo, reorganización respecto a las jornadas laborales, tolerancia de hora de ingreso y salida, facilidades para la atención de terapias del familiar y un día de permiso laboral no remunerado al año.

Proyecto de Ley

[No. 4981/2022-CR](#)

Que establece el derecho de licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares de hasta dos años, en un periodo de cinco años, para los trabajadores bajo los decretos legislativos No. 276, No.728 y No.1057

El proyecto de ley tiene por objeto establecer el derecho de licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares de hasta dos años, en un periodo de cinco años.

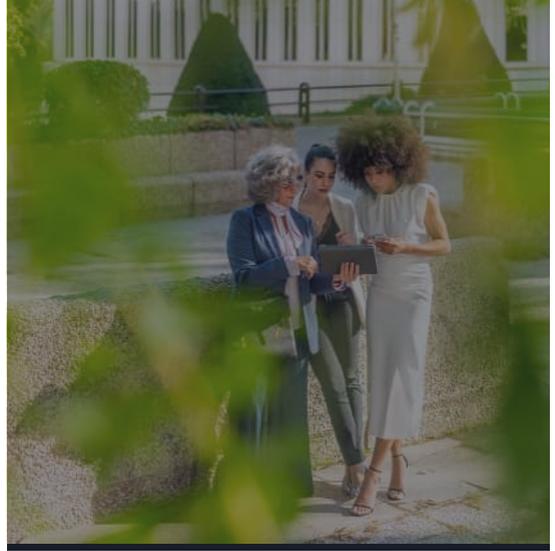
Esta licencia deberá solicitarse con treinta días de anticipación dado que, el empleador, de creerlo necesario, deberá contratar personal, de manera temporal, para suplir al trabajador hasta el término de su licencia. Cabe indicar que dicha licencia no podrá ser otorgada después de un periodo vacacional.

Proyecto de Ley

No. 5200/2022-CR

Que establece disposiciones relacionadas con el beneficio de asignación familiar para trabajadores del sector público y privado

El proyecto de ley tiene por objeto establecer disposiciones relacionadas con el beneficio de asignación familiar, con la finalidad de establecer una bonificación acorde con las necesidades de manutención familiar. En tal sentido, propone otorgar una Asignación Familiar del 10% de la RMV en caso el trabajador(a) acredite tener un hijo(a) menor de edad; 15% de la RMV en el caso se acrediten 2 hijos(as) y 20% en el caso se trate de tres o más hijos menores de edad.



NOTICIAS LABORALES RELEVANTES



La SUNAFIL continúa fortaleciendo el diálogo social con la instalación de mesas de trabajo descentralizadas

En el marco de la gestión preventiva, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) continúa con la instalación de mesas de trabajo en diferentes regiones del Perú. En ese sentido, en lo que va del año se instalaron once mesas de trabajo con representantes de organizaciones sindicales integrantes de la Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú (FETRIMAP) de la CGTP.

Estos espacios de diálogo social tienen como objetivo hacer seguimiento a casos emblemáticos para contribuir a la prevención y reducción de los conflictos laborales, así como a la formulación de propuestas o aportes de mejora al Sistema de Inspección de Trabajo y a la coordinación de acciones de capacitación en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Noticia - MTPE.

[Ver más](#)

La SUNAFIL continúa fortaleciendo el diálogo social con la instalación de mesas de trabajo descentralizadas

En el marco de la gestión preventiva, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) continúa con la instalación de mesas de trabajo en diferentes regiones del Perú. En ese sentido, en lo que va del año se instalaron once mesas de trabajo con representantes de organizaciones sindicales integrantes de la Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú (FETRIMAP) de la CGTP.

Estos espacios de diálogo social tienen como objetivo hacer seguimiento a casos emblemáticos para contribuir a la prevención y reducción de los conflictos laborales, así como a la formulación de propuestas o aportes de mejora al Sistema de Inspección de Trabajo y a la coordinación de acciones de capacitación en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Noticia - SUNAFIL.

[Ver más](#)

La SUNAFIL exhorta a empleadores a proteger a sus trabajadores en sus centros de labores ante el incremento del dengue

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) exhortó a los empleadores a cumplir responsable y escrupulosamente con todas las recomendaciones impartidas por la Autoridad Sanitaria Nacional ante el incremento de casos de dengue en casi todo el país; esto con el propósito de salvaguardar la salud y la vida de sus trabajadores, sobre todo en lugares o actividades de mayor exposición a este vector.

Asimismo, la entidad de fiscalización laboral indicó que es importante que los empleadores capaciten a su personal; establezcan medios de comunicación para que realicen reportes inmediatos sobre la presencia de los zancudos y focos de infección; doten de equipos de protección personal adecuados, especialmente a los trabajadores que realizan labores al aire libre, y realicen la vigilancia de la salud médico-ocupacional correspondiente.

Fuente: Noticia - SUNAFIL.

[Ver más](#)

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Finalización del Estado de Emergencia Sanitaria

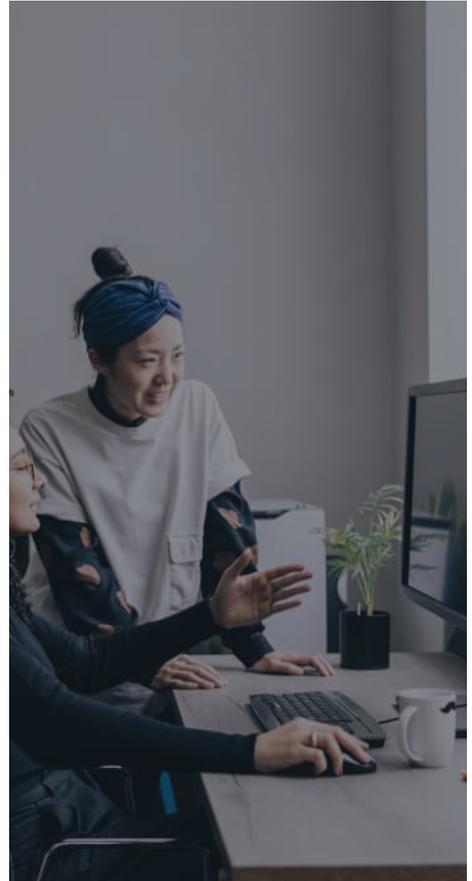
El pasado 25 de mayo de 2023, culminó el Estado de Emergencia Sanitaria. En tal sentido han quedado sin efecto: el Decreto de Urgencia No. 029-2020, el Decreto Legislativo No. 1499 y la Ley No. 31051; no obstante, las disposiciones emitidas en la Resolución Ministerial No. 031-2023-SA, formuladas en el contexto de la emergencia sanitaria, deberán mantenerse vigentes hasta la emisión de un pronunciamiento del Ministerio de Salud o su derogación.

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

La conducta imputada por el empleador como falta grave se analiza en función al puesto del trabajador y a sus obligaciones laborales inherentes al cargo que ocupa

Mediante la Casación No. 12945-2021-Tacna, expedida con fecha 09 de marzo de 2023 por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció que el incumplimiento de una obligación laboral configura una falta grave equiparable al despido, de conformidad con lo previsto por el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 003-97-TR, aun cuando la trabajadora quien ocupaba el cargo de Ejecutiva de Banca Personal no tenía antecedentes disciplinarios, debido a que dentro de sus obligaciones principales se encontraba la de otorgar tarjetas de crédito previa evaluación de los clientes; no obstante, ésta incumplió con dicha obligación al haber otorgado una tarjeta de manera irregular, esto es, sin haber validado correctamente la identidad del cliente a quien se la estaba otorgando.

Fuente: Casación No. 12945-2021-Tacna.



PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES



Tribunal de Fiscalización Laboral declara la nulidad de sanción impuesta por haberse emitido el Acta de Infracción fuera del plazo de las actuaciones inspectivas de investigación

El Tribunal analizó la responsabilidad administrativa de una empresa por infracciones a la labor inspectiva, advirtiendo que la orden

de inspección estableció que el plazo de las actuaciones inspectivas de investigación era de treinta (30) días hábiles y que el Acta de Infracción fue emitida fuera de dicho plazo, contraviniendo lo dispuesto en el numeral 13.5 del artículo 13 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

En ese sentido, al no haberse solicitado la ampliación del plazo para el desarrollo de las actuaciones inspectivas, el Tribunal considera que el Acta de Infracción ha sido emitida vulnerando el principio de legalidad ante la inobservancia de las normas que establecen los plazos para el desarrollo de las actuaciones inspectivas, declarando la nulidad de la resolución que impuso la multa y retro trayendo el procedimiento para la emisión de una nueva resolución considerando el análisis realizado.

Fuente: Resolución N° 92-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

SUNAFIL establece criterios interpretativos de observancia obligatoria adicionales a precedentes vinculantes

Mediante Resolución de Sala Plena, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció criterios administrativos interpretativos e integradores de observancia obligatoria adicionales a los fundamentos aprobados por la Sala Plena. Los criterios establecidos recaen sobre los siguientes precedentes:

- ▶ Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL (Demora en la respuesta de requerimientos de información). - La entrega de información fuera del plazo otorgado y que por su volumen o complejidad no permita al inspector analizarla, contraviene el principio de buena fe al frustrar la inspección, de modo que será considerada como una infracción muy grave a la labor inspectiva.

- ▶ Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL (Razonabilidad en Medidas de Requerimiento de pago). - El inspector deberá valorar el impacto económico de los mandatos de pago contenidos en la Medida de Requerimiento y su proyección sobre la situación económica del empleador. Asimismo, es el empleador quien deberá acreditar la precariedad de su situación económica, pudiendo incorporar medios probatorios que sustenten dicha condición.
- ▶ Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL (Análisis de las medidas inspectivas de requerimiento). - El análisis de la legalidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida inspectiva de requerimiento debe encontrarse estrictamente vinculado a su origen y debe referirse a la obligación material (reflejada en una infracción muy grave) que justifique su emisión.
- ▶ Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL (Requisitos de validez de los recursos de revisión). - Toda afectación a alguno de los principios del Título Preliminar del TUO de la LPAG, debe encontrarse vinculada con una infracción de naturaleza muy grave (presupuesto de competencia material del TFL). En ese sentido, todo recurso de revisión que no siga dicha pauta será declarado improcedente.
- ▶ Resoluciones de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL y 004-2022-SUNAFIL/TFL (Jornadas acumulativas excepcionales por COVID-19). - El criterio que convalida los acuerdos que aprobaron jornadas acumulativas extraordinarias se debe extender a los supuestos en donde se compruebe que, durante los meses iniciales de la pandemia, se haya acudido a medidas realmente extraordinarias para enfrentar la rápida propagación del Coronavirus y el riesgo grave a la vida y a la salud que este implicaba.

Fuente: Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL

Persona natural domiciliada que realice pagos indebidos por concepto de pagos a cuenta del impuesto a la renta, no podrá solicitar la compensación automática como saldo a favor del impuesto a la renta al amparo de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 87 de la ley del impuesto a la renta

Mediante el Informe N° 000023-2023-SUNAT/7T0000, se responde a la consulta respecto al supuesto de que una persona natural domiciliada efectúe pagos indebidos por concepto de pagos a cuenta del impuesto a la renta, y si estos podrán ser compensados como saldo a favor del impuesto a la renta.

Al respecto, la Ley del Impuesto a la Renta en su artículo 87, segundo párrafo, establece que, si el contribuyente realiza pagos a cuenta que exceden el importe correspondiente según su declaración jurada anual, este consignará tal circunstancia en dicha declaración y la SUNAT, previa verificación, devolverá el exceso pagado, o aplicará dicho saldo a favor contra pagos a cuenta mensuales por meses posteriores a dicha declaración en caso así lo optase el contribuyente, no requiriendo la norma que la Administración emita pronunciamiento para que surta efectos tal aplicación.

Así pues, se tiene que el segundo párrafo del artículo 87 dispone la compensación automática de pagos a cuenta en exceso por obligaciones establecidas en los artículos precedentes a éste (por rentas de primera, segunda, tercera y cuarta categoría), no contemplando su aplicación respecto de pagos indebidos.

En consecuencia, se concluye que, en el supuesto en que una persona natural domiciliada realice un pago indebido por concepto de pago a cuenta

del impuesto a la renta, dicho pago no puede ser compensado automáticamente vía declaración anual del impuesto a la renta, al amparo de lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 87 de la LIR.

Fuente: Informe N° 000023-2023-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



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