

Boletín Laboral

Abril 2024

EY
Building a better
working world



Entrevista

Jaime Cuzquén, socio del área Laboral, explicó cuáles son los plazos en el procedimiento de fiscalización laboral, su problemática y las oportunidades que representa.

PROYECTOS LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 7674/2023-CR](#)

Que promueve la reforma del Sistema Previsional Peruano y la modificatoria de los aportes

Con fecha 24 de abril de 2024, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso aprobó el proyecto de ley que propone, principalmente, modificar los aportes obligatorios al sistema privado de pensiones. De ese modo, se plantea que los aportes ya no sean obligatorios únicamente para el trabajador, incluyendo como aportantes obligatorios al empleador y al Estado, en un 4% y 1% del total del aporte, respectivamente.

El Proyecto legislativo se suma a otras propuestas legislativas que vienen siendo debatidas en el Poder Legislativo a efectos de modificar el sistema previsional actual. Cabe precisar que la iniciativa legislativa aún no ha sido debatida por el Pleno del Congreso.

Proyecto de Ley

No. 5732/2023-CR

Que introduce el concepto de daños punitivos en nuestra legislación laboral

Mediante esta propuesta legislativa se impulsa añadir el artículo 38-A al TUO del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR, incluyendo el concepto de daño punitivo.

De aprobarse la medida legislativa, cuando el juez decida a favor del trabajador, en caso de reposición, además del pago de indemnización por daños y perjuicios, el empleador también deberá pagar los daños punitivos.

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Solo el 30% de empresas declaró tener un comité o supervisor de seguridad y salud en el trabajo

En la actualidad 366 854 empresas están obligadas a constituir un comité y declararlo en el Registro de Información Laboral (T-Registro); sin embargo, sólo el 30% de empleadores del sector privado declaró haber constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo, o haber elegido a un supervisor.

La importancia del Comité o Supervisor radica en que brindan asesoría permanente al empleador para evitar peligros o riesgos laborales, así, cuando ocurren accidentes laborales, participan en la investigación de las causas básicas e inmediatas, a efectos de emitir recomendaciones, verificar su cumplimiento y eficacia de los controles adoptados, para que no vuelvan a ocurrir; además, de realizar un análisis y emitir informes de lo sucedido. La falta de dicha implementación puede generar la imposición de multas por SUNAFIL.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)





Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo aprueba protocolo para prevenir riesgos psicosociales

En conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se celebra cada 28 de abril, el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Conssat) aprobó el “Protocolo para la prevención y control de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo”.

Este instrumento permitirá identificar, evaluar y establecer medidas de control sobre los factores de riesgo psicosociales en el ámbito laboral. La finalidad además, es concientizar a la población sobre la importancia del trabajo conjunto para crear entornos laborales saludables y una cultura de prevención de riesgos laborales. Cabe indicar que se encuentra pendiente la publicación del documento.

El Peruano.

[Ver noticia](#)

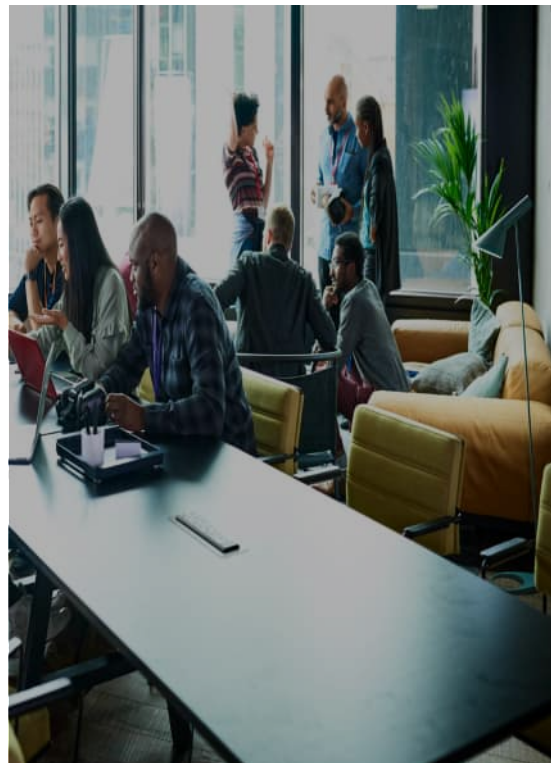
Se simplifica la corroboración de la identidad del Inspector de Trabajo que llegó a empresa o centro de labores

SUNAFIL habilitó la aplicación “Sunafil en tus Manos” a través de la cual trabajadores y empleadores podrán verificar la identidad de los auxiliares, inspectores o supervisores de SUNAFIL, desde el celular, y sin necesidad de ingresar a la página web de la entidad.

Para poder hacer uso del aplicativo solo será necesario colocar el DNI del inspector que acudió a la empresa y permitir su ingreso. Se recuerda también que ello facilita las visitas, toda vez que se debe permitir el ingreso del personal en un lapso no mayor a 10 minutos, desde que se notifica su presencia en el lugar.

El Peruano.

[Ver noticia](#)



Los locadores de servicios también pueden presentar una denuncia ante la Sunafil

Los locadores de servicios pueden acudir ante SUNAFIL de forma presencial ante las intendencias regional o a través del portal de dicha entidad para realizar las denuncias. Asimismo, podrán hacerlo por medio de la aplicación "Sunafil en tus manos".

Para poder realizar la denuncia, deberán presentar: (i) pruebas del servicio prestado al empleador; (ii) pruebas de los pagos realizados por el empleador y; (iii) pruebas de subordinación, es decir, contar con un superior que da indicaciones u órdenes para realizar las labores.

SUNAFIL recomienda que las denuncias se realicen mientras aún se encuentre laborando para apoyar a los fiscalizadores a comprobar los hechos materia de denuncia, de otro modo la entidad de fiscalización solo podrá hacer una verificación de hechos al no tener un vínculo laboral vigente.

SUNAFIL.

Ver noticia

NORMAS LABORALES RELEVANTES

Resolución Ministerial No. 061-2024-TR, mediante la cual se actualizan los valores de cálculo del servicio de internet y consumo eléctrico.

El 15 de abril de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dispuso la actualización de los Anexos 1 y 2 del D.S. No. 002-2023-TR, Reglamento de la Ley de Teletrabajo.

De este modo, el Anexo 1 actualiza los valores de cálculo del consumo del servicio de Internet y el Anexo 2, los valores para el cálculo de consumo eléctrico, ambos aplicables al periodo 2024. Cabe señalar que los valores aplicables al consumo eléctrico han considerado como unidad de medida el uso de una PC o laptop.

Fuente: [Resolución Ministerial No. 061-2024-TR](#)

Ley No. 32002, Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de la AFP hasta por el monto de 4 UIT.

El 18 de abril de 2024 se promulgó la Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de los afiliados al sistema privado de pensiones hasta por el monto de 4 UIT. Esta norma genera la sexta oportunidad de retiro de los fondos de las AFP, implementada desde la pandemia por el COVID-19.

Fuente: [Informe No. 32002](#).

Decreto Supremo No. 002-024-TR, que aprueba el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores

El 18 de abril de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) dispuso la publicación del Decreto Supremo No. 00-2024-TR, Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, y los servicios exclusivos derivados de estas.

A través de este, se precisan los requisitos para la emisión del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral como herramientas que coadyuvan a una negociación colectiva informada.

El Reglamento ha establecido la diferencia entre el dictamen económico laboral, el segundo dictamen económico laboral, el informe laboral y un formulario.

Fuente: [Decreto Supremo No. 00-2024-TR](#)

Decreto Supremo No. 054-2024-EF, que aprueba las disposiciones reglamentarias para la deducción del impuesto a la renta en el marco de la Ley del Joven Empresario

El 18 de abril de 2024, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) dispuso la publicación del 054-2024-EF, mediante el cual se desarrollan las disposiciones reglamentarias para obtener la deducción correspondiente del impuesto a la renta, de acuerdo con la Ley No. 31828, Ley del Joven Empresario.

La Ley del Joven Empresario establece que las empresas que contraten a trabajadores de 18 a 29 años podrán obtener una deducción adicional al impuesto a la renta de los ejercicios 2024 y 2025 equivalente al 50% de la remuneración del trabajador.

De acuerdo con el Reglamento, la deducción aplica a cualquier trabajador sin importar su modalidad de contrato de trabajo, tenga una remuneración no mayor de S/1,700.00; y la fecha de inicio de labores de los trabajadores se pueda acreditar con la información registrada ante la SUNAT.

Fuente: [Decreto Supremo No. 054-2024-EF](#)



La Corte Suprema señala que no corresponde ordenar el pago de daños punitivos pues su finalidad es contraria al sistema de responsabilidad civil resarcitorio

Mediante la Casación No. 9579-2019-Lima de fecha 14 de setiembre de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se estableció el apartamiento del acuerdo III del V Pleno jurisdiccional, debido a que amparar el pago de daños punitivos invade el espacio legislativo, al crear un supuesto de hecho que, no solo no existe en nuestro sistema jurídico, sino que resulta contrario con el sistema de responsabilidad civil contractual como extracontractual, pues en ambos casos tienen una finalidad indemnizatoria reparadora; y en ningún de ellos una finalidad de punición o sanción al empleador.

Fuente: Casación No. 9579-2019-Lima



Corte Suprema establece que la paralización intempestiva de labores no puede ser sancionada disciplinariamente por el empleador, salvo que exista un pronunciamiento firme sobre su ilegalidad

Mediante la Casación No. 11475-2020-Lima de fecha 12 de octubre 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 despido de un trabajador por haber incurrido en una falta grave por supuesto abandono de trabajo por más de tres días consecutivos debido a una paralización intempestiva por decisión colectiva.

La Sala Suprema señaló que, la paralización intempestiva es una modalidad irregular de la huelga, puesto que la organización sindical no cumple con comunicar la decisión de huelga al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro del plazo establecido en la normativa aplicable. No obstante, el empleador no puede sancionar disciplinariamente a los trabajadores por dicha paralización, sin que antes exista un pronunciamiento firme sobre la legalidad de la misma por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo; en consecuencia, se determinó que el despido del trabajador deviene en nulo.

Fuente: Casación No. 11475-2020-Lima.

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

Con fecha 23 de abril de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 003-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.18, 6.26, 6.27, 6.28, 6.29, 6.30 y 6.31, los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

- ▶ Sobre las infracciones subsanables (numeral 6.18): Son subsanables las infracciones cuyos efectos antijurídicos puedan ser reparados en su totalidad y siendo esto determinado por el inspector durante la fiscalización.
- ▶ Sobre las infracciones insubsanables (numeral 6.26): Deben considerarse como infracciones insubsanables a los incumplimientos, tipificados en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, cuyos efectos originaron daños comprobados por la inspección del trabajo y cuya naturaleza suponga que no pueden ser reparados, conforme a la motivación definida en el documento de fiscalización.
- ▶ Sobre la calificación de una infracción ante un potencial daño (numeral 6.27): En ese sentido, si la infracción constatada origina riesgo o un potencial daño y las medidas adoptadas por el sujeto inspeccionado – espontáneamente o bajo el requerimiento del inspector actuante– garantizan que dicho riesgo desaparezca o sea reparado, se calificará como subsanable.
- ▶ Requisitos para calificar a una infracción como insubsanable (numeral 6.28): Para que los daños sean considerados insubsanables deben (i) ser reales; (ii) no pueden ser corregidos o rectificadas; y, (iii) debe estar

vinculado al incumplimiento previsto en el tipo infractor.

- ▶ El deber de motivación en la subsanabilidad de infracciones laborales (numeral 6.29): La determinación del carácter insubsanable de una infracción debe encontrarse plenamente identificada, toda vez que motivar la insubsanabilidad de una infracción a las normas sociolaborales es una obligación de los inspectores de trabajo. Ante su ausencia, se entenderá que este podría estar quebrantando el debido procedimiento. Constituye su obligación requerir la subsanación correspondiente cuando ello sea factible.
- ▶ Sobre la gravedad de la infracción (numeral 6.30): El hecho de que las infracciones imputadas sean tipificadas como muy graves no implica, per se, que estas deban ser consideradas como insubsanables.
- ▶ Sobre la subsanabilidad por no contar con un RISST (numeral 6.31): Con relación a la infracción por no tener Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, la comisionada no ha determinado el aparente efecto irreversible de dicho incumplimiento. Asimismo, los efectos de la misma pudieron ser reparados en su totalidad.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. N° 003-2024-SUNAFIL/TFL

Tribunal de Fiscalización Laboral determina que el no garantizar el derecho a la defensa durante un procedimiento disciplinario califica como un acto de hostilidad

En el caso materia de análisis, el Tribunal estableció consideraciones respecto a la configuración de un acto de hostilidad por no respetar el derecho a la defensa de un trabajador incurrido en un procedimiento disciplinario, al cual, si bien se le imputó verbalmente los hechos materia de infracción de manera previa a la notificación de la amonestación escrita, no se le corrió traslado de los hechos e infracciones incurridas a fin de que este pueda ejercer su derecho a la defensa. Consecuencia de ello, el trabajador denuncia ante la Sunafil el cese de actos de hostilidad.

Al respecto, el Tribunal comprobó la configuración de actos de hostilidad en contra del denunciante, indicando que, si bien se consignó que se dio a conocer los hechos al trabajador y este negó los cargos, no se advierte que la Compañía haya cumplido con efectuar el traslado de las imputaciones y de las infracciones incurridas (correcta determinación de las normas vulneradas) de tal manera que se le permita al trabajador investigado presentar los descargos que crea pertinentes,

A efectos de ello, el Tribunal encontró plenamente acreditado que la Compañía no otorgó un plazo al trabajador para efectuar sus descargos, sino que, la Compañía notificó directamente la carta notarial por medio de la cual sancionó al trabajador denunciante. Ello, se calificó como una vulneración al derecho fundamental al debido proceso del trabajador, en su dimensión del derecho a la defensa.

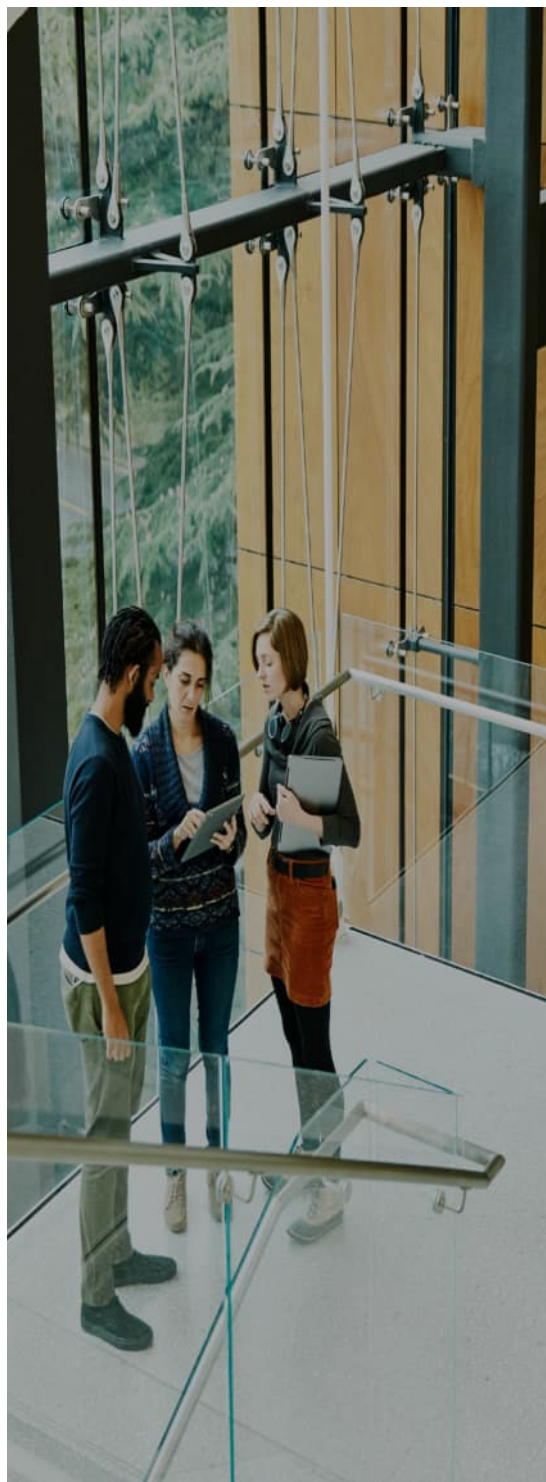
Adicionalmente, el Tribunal se pronunció sobre la competencia que tiene la Sunafil para declarar la

configuración de actos de hostilidad, indicando que el legislador le asignó, en su calidad de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, la competencia para llevar a cabo actuaciones inspectivas con carácter previo al inicio de un procedimiento sancionador para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan.

En ese sentido, no corresponde afirmar que la verificación de actos de hostilidad laboral sólo puede ser declaradas en la vía judicial, toda vez que, como parte de la función inspectiva, la autoridad competente (SUNAFIL) puede determinar la infracción de la normativa sociolaboral y disponer medidas para garantizar su cumplimiento.

Consecuencia de ello, el Tribunal declara infundado el recurso de revisión interpuesto por la inspeccionada y CONFIRMA la Resolución de Intendencia.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 349-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.



La SUNAT considera inafectos del Impuesto a la Renta a los beneficios colectivos otorgados vía laudo arbitral a trabajadores del régimen privado y CAS; en tanto califiquen como condición de trabajo

Mediante el Informe N° 000024-2024-SUNAT/7T0000 la Administración Tributaria (SUNAT) absuelve la consulta de si los beneficios colectivos otorgados en monto dinerario por concepto de movilidad y refrigerio en virtud de un laudo arbitral a favor de los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el Decreto Legislativo No. 105, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se encuentran afectos al Impuesto a la Renta.

En su análisis, la SUNAT reconoce que, en el Informe No. 017 -2020 -SUNAT/7T0000 considera como afectos al Impuesto a la Renta a los beneficios colectivos otorgados en monto dinerario en virtud de un laudo arbitral o convenio colectivo a favor de personal sujeto al régimen laboral de la actividad privada de una entidad pública, con excepción de que constituya condición de trabajo o si existe norma expresa que le otorgue exoneración.

En esa misma línea, concluye a través del presente informe, que los beneficios colectivos otorgados en dinero por conceptos de alimento y refrigerio en virtud de un laudo arbitral, no se encontrarán afectos al Impuesto a la Renta, tanto para los trabajadores comprendidos en los regímenes de la actividad privada (D.L. No. 728) como para los comprendidos en el CAS (D.L. No. 105); siempre y cuando califiquen como condición de trabajo para su perceptor.

Fuente: Resolución de Superintendencia No. 000024-2024-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