

BOLETÍN LABORAL

SETIEMBRE, 2024

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyectos Ley



RESOLUCIÓN Nº 173-2024-SUNAFIL **DIRECTIVA SUNAFIL- FISCALIZACIÓN RÉGIMEN LABORAL ARTISTAS**

Aprueba la Directiva para la fiscalización del cumplimiento de las normas del régimen laboral del artista, intérprete y ejecutante. Se publicará en el portal institucional de SUNAFIL.

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1643 **RÉGIMEN LABORAL DE MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS**

Deroga la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Con la disposición derogada, todas las micro y pequeñas empresas, incluso las constituidas antes del 3 de julio 2013 – en que entró en vigencia la Ley 30056- tendrán como requisito para el acogimiento al régimen especial laboral, únicamente el parámetro de sus ventas (hasta 150 UIT o 1700 UIT, respectivamente) y ya no el parámetro del número de trabajadores, como estuvo establecido para las micro y pequeñas empresas constituidas antes de julio 2013.

LEY Nº 32123 **NUEVA LEY DE PENSIONES**

Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano. Incorpora el Sistema Nacional de Pensiones y el Sistema Privado de Pensiones. Se basa en 4 pilares: no contributivo (administración y financiamiento público); semicontributivo (compuesto por el SNP y SPP) financiamiento público complementario; contributivo (compuesto por el SNP y SPP) se financia con los aportes por los afiliados; y, voluntario (complementario y comprende el mecanismo de aporte por consumo.

El aporte de los afiliados es el 13% de la remuneración asegurable. Los perceptores de rentas de "cuarta/quinta" según el inciso e) del artículo 34 de la Ley del Impuesto a la Renta, aportarán por el primer año el 2% de sus ingresos, incrementándose 1 punto cada dos años, hasta llegar al 5%.

La edad de jubilación se mantiene en 65 años, para hombres y mujeres.

Crea el aporte por consumo, proveniente de los gastos por consumo realizados por los afiliados al Sistema, debidamente sustentados en boletas de venta electrónicas que contengan el o los nombres y apellidos de la persona natural y su número de documento nacional de identidad.

Las disposiciones reglamentarias serán dictadas por el MEF en un plazo de 180 días hábiles contados a partir del 25.09.2024.

La ley entrará en vigencia al día siguiente de la publicación del reglamento, salvo algunas disposiciones que entrarán en vigor en plazo distinto.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 147-2024-TR

PROYECTO DE MODIFICACIÓN DE REGLAMENTO DE LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Dispone la publicación en la sede digital del Ministerio del proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA. Estará a disposición de los interesados para comentarios y sugerencias, por 15 días calendario, a partir del 25.09.2024.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 149-2024-TR

PROYECTO DE DECRETO SUPREMO SOBRE OBLIGACIÓN DE CASILLA ELECTRÓNICA- MINISTERIO DE TRABAJO

Dispone publicación del proyecto de Resolución Ministerial que aprueba Disposiciones Complementarias del Decreto Supremo N° 004-2024-TR, Decreto Supremo que aprueba la obligatoriedad de la notificación vía casilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Cronograma de implementación a nivel nacional del Sistema de Notificación Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Estará a disposición de los interesados para comentarios y sugerencias, por 15 días calendario, a partir del 25.09.2024.

RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 150-2024-TR

FORMALIZA PERÚ- MINISTERIO DE TRABAJO

Establece las condiciones y mecanismos para disponer la administración y prestación de los servicios del Centro Integrado Formaliza Perú, por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana en el ámbito de Lima Metropolitana. Tiene por objeto, promover y facilitar el ingreso y permanencia a la formalización laboral, mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral.

RESOLUCIÓN Nº 764-2024-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA EL EMPLEADOR NO TIENE LA OBLIGACIÓN DE INCORPORAR LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS PARTICULARES EN EL IPERC LÍNEA BASE

El Tribunal de Fiscalización Laboral anuló sanción impuesta a una entidad por no haber incluido en su matriz IPERC línea base, los riesgos relacionados con el uso de vehículos particulares. Inicialmente, la entidad fue sancionada por esta omisión, ya que se argumentó que habría contribuido al fallecimiento de un trabajador que conducía su motocicleta en la vía pública. No obstante, el tribunal aclaró que la conducción del vehículo, propiedad del trabajador, no estaba dentro de sus funciones laborales, por lo que no correspondía su inclusión en la matriz IPERC.

LEY 31123 – LEY QUE CREA EL SISTEMA INTEGRAL PREVISIONAL PERUANO

El 25 de septiembre se publicó en el diario oficial El Peruano la Ley 31123, que crea el **Sistema Integral Previsional Peruano**.

Esta nueva ley unifica el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Su vigencia comenzará una vez que el **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)** apruebe su reglamento, lo que debe ocurrir en un plazo de 180 días hábiles desde la publicación de la ley.

A continuación, se detallan los principales aspectos de esta normativa, para conocimiento de nuestros asociados y público en general.

- **Beneficiarios**

La ley aplica a todas las personas mayores de edad, estén o no afiliadas al SNP o al SPP, siempre que cumplan con los requisitos y condiciones establecidos.

- **Cuentas individuales**

Cada afiliado podrá acceder a una pensión determinada en función de lo aportado. El MEF dictará las medidas para la implementación de estas cuentas en el SNP, y se espera que este proceso concluya en el año 2030.

- **Aporte de trabajadores dependientes**

Para los trabajadores dependientes, el aporte en el SNP no será inferior al 13 % de la remuneración asegurable. En el SPP, el aporte obligatorio será del 10 %, destinado a la cuenta individual, además de un porcentaje para financiar prestaciones de invalidez y sobrevivencia, gastos de sepelio y una comisión para la administradora de fondos.

- **Aporte de los trabajadores independientes**

Los trabajadores independientes, que perciban rentas de cuarta categoría o de "cuarta/quinta categoría", deberán aportar un 2 %, el cual se incrementará en 1 % cada dos años, hasta alcanzar el 5 %. Este aporte comenzará el 1 de enero del tercer año posterior a la entrada en vigor de la ley.

- **Edad de jubilación**

La edad de jubilación se establece en 65 años tanto para hombres como para mujeres. Se permite la jubilación anticipada desde los 55 años en casos de jubilación anticipada ordinaria o por desempleo.

- **Traslado entre SNP y SPP**

Los afiliados al SNP pueden trasladarse al SPP en cualquier momento, según la normativa vigente. Por su parte, los afiliados al SPP pueden trasladarse al SNP, siempre y cuando transfieran el 100 % de su Cuenta Individual de Capitalización (CIC) de aportes obligatorios con fin previsional, en función de las unidades de aporte que representen, y el valor del Bono de Reconocimiento o el Título de Bono de Reconocimiento, de ser el caso, libre de aportes voluntarios sin fin previsional.

LEY 31123 – LEY QUE CREA EL SISTEMA INTEGRAL PREVISIONAL PERUANO

- **Administración de fondos**

El SNP es un régimen de repartos administrado por la ONP, mientras que el SPP es un régimen de capitalización individual gestionado por las AFP y empresas del sistema financiero.

- **Restricciones para el retiro de fondos**

A partir de la entrada en vigor de esta ley, queda prohibido el retiro total o parcial de los fondos acumulados en las cuentas individuales de aportes obligatorios del SPP, salvo para la compra del primer inmueble, amortización de créditos hipotecarios o jubilación anticipada.

- **Cuatro pilares del sistema**

El Sistema Integral Previsional Peruano se basa en cuatro pilares fundamentales:

No contributivo: Administrado por la ONP, otorga una subvención económica a personas sin pensión de jubilación y en condiciones de pobreza o vulnerabilidad.

Semicontributivo: Ofrece garantía estatal para el pago de prestaciones de jubilación, invalidez, sobrevivencia y gastos de sepelio con el régimen que corresponda. Prevé pensión mínima.

Contributivo: Otorga pensiones por jubilación, invalidez, sobrevivencia y gasto de sepelio, según régimen que corresponda. Prevé la afiliación de todo ciudadano al cumplir los 18 años, eligiendo entre el SNP o SPP.

Voluntario: permite a los afiliados realizar aportes complementarios para alcanzar una pensión mayor, ya sea mediante transferencia o devolución de pagos en exceso del impuesto a la renta, a través de la SUNAT o en gastos de consumo realizados.

- **Aporte por consumo**

Se introduce el concepto de “pensión por consumo”, que es un aporte complementario de naturaleza previsional, proveniente de los gastos por consumo realizados por los afiliados al Sistema, debidamente sustentados en boletas de venta electrónicas que contengan el o los nombres y apellidos de la persona natural y su número de documento nacional de identidad (DNI) correspondiente. Equivale al 1 % de la sumatoria de los importes que figuren en las boletas de venta electrónicas emitidas dentro de cada ejercicio fiscal, siendo que el consumo total materia de cálculo de la pensión no debe exceder las 8 UIT anuales.

- **Reglamento y vigencia**

El MEF deberá aprobar el reglamento de la ley en un plazo no mayor a 180 días hábiles desde su publicación. La ley entrará en vigencia al día siguiente de la publicación del reglamento, aunque algunas disposiciones específicas tendrán fechas de vigencia diferentes.

LEY 31123 – LEY QUE CREA EL SISTEMA INTEGRAL PREVISIONAL PERUANO

- **Revisión y reajuste de pensiones**

El monto de la pensión mínima será aprobado mediante ley a propuesta del Poder Ejecutivo, previa evaluación del Consejo Fiscal, y será revisado cada tres años en función de la situación financiera del Estado.

- **Corrección de aportes incorrectos al SNP**

A la edad de jubilación, las personas afiliadas al SPP que tengan aportes declarados y pagados de manera incorrecta al SNP por parte de sus empleadores pueden solicitar el pago de una pensión ante la ONP, siempre que con solo dichos aportes se cumpla el requisito establecido para el acceso a una pensión.

- **Incentivos al ahorro**

Para incentivar el ahorro, el MEF, de manera anual y de conformidad con las previsiones presupuestarias, puede asignar recursos del tesoro público para el financiamiento de un aporte complementario equivalente al aporte voluntario con fin previsional realizado directamente por las personas afiliadas al Sistema, que no puede exceder de una unidad de aporte sobre la remuneración mínima vital(RMV) por año.

- **Limitación de disponibilidad de los fondos**

Los nuevos afiliados al Sistema, así como los afiliados al SPP menores de 40 años a la entrada de vigencia de esta ley, no podrán retirar el 95,5 % de sus fondos previsionales.

Los mayores de 40 años podrán elegir entre percibir una pensión o retirar hasta el 95,5 % del total del fondo disponible en su CIC de aportes obligatorios, en las armadas que considere necesarias.

- **Incremento de la pensión mínima y pensiones proporcionales**

La pensión mínima del SNP se fijará en S/ 600 para jubilación e invalidez, y en S/ 400 por derechos derivados. La pensión por cotización entre 10 años y 15 años será de S/ 300 y la pensión por cotización entre 15 y 20 años, será de S/ 400. El MEF reajustará las pensiones del Sistema Nacional de Pensiones, inferiores a S/1000.

QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL

Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR, las faltas graves a nivel laboral son aquellas acciones u omisiones del trabajador que afectan gravemente la relación laboral o el ambiente de trabajo. El artículo 25.º del mencionado decreto contiene un listado de las acciones u omisiones que pueden ser sancionadas con el despido. Entre estas tenemos el denominado incumplimiento de las obligaciones de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Al respecto, debemos considerar que la Sentencia de Casación Laboral N.º 6503-2016-Junín, estableció que “las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen”.

La mencionada sentencia dispone que el despido “requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales sino, que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que, lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo lo último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador, dando lugar a que se le sancione”.

Cabe señalar que, si bien existen posiciones que consideran que la gravedad de las faltas debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral, es recomendable tomar en cuenta lo mencionado por los doctores Quispe Chávez y Mesinas Montero, quienes, en su libro “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”, señalan que en “algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo, si configura gravedad”.

Finalmente, le recomendamos que considere lo señalado, a efectos de evaluar de manera integral la configuración de esta falta grave, y así evitar estar frente a un despido pasible de ser sancionado mediante reposición o indemnización, según corresponda.

PROYECTO DE LEY Nº 09003/2024-CR

TÍTULO: LEY QUE ESTABLECE EN 50 AÑOS LA EDAD PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Se propone modificar el numeral 12.3 del Artículo 12. De la Ley 32123, de la siguiente manera: "Edad de jubilación - En el Sistema, el requisito de edad para acceder a una pensión adelantada, anticipada ordinaria, cuando corresponda, es a partir de los 50 años, manteniéndose los demás requisitos establecidos para cada régimen especial. La Jubilación anticipada y devolución de aportes por enfermedad terminal, no está sujeta a requisitos de edad".

PROYECTO DE LEY Nº 08993/2024-CR

TÍTULO: LEY QUE IMPLEMENTA LA CUOTA DE EMPLEO JOVEN, EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS A NIVEL NACIONAL.

Se propone que todas las entidades públicas y empresas privadas con más de 50 trabajadores, están obligados a contratar en una proporción de no menos del 10% de la totalidad de los trabajadores, entre los 18 a 29 años de edad, exceptuándose el requisito de la experiencia laboral. El trabajador joven ingresará a laborar con todos los beneficios de ley.

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

WhatsApp (+51) 955 172 611

Email ajara@camaralima.org.pe