

MAYO 2022



HORA ASOCIADOS
ESTUDIO JURÍDICO EMPRESARIAL

BOLETÍN
TRIBUTARIO - LABORAL

CONTENIDO

Presentación	03
Área Tributaria	04
Equipo	05
Jurisprudencia	07
Área Laboral	11
Equipo	12
Jurisprudencia	14
Normas	21
Contáctanos	24

Redacción y edición:

- Área Laboral: Yvo Hora Ordinola
- Área Tributaria: Fresia Rojas Zunini.

Community Manager:

- Nadia de la Cruz Hora.
-

PRESENTACIÓN

Es grato saludarlo y, a la vez, agradecerle su confianza y preferencia por nuestros servicios. Comprendemos que sus proyectos o negocios son importantes para usted y, por ello, queremos comprometernos a seguir ofreciéndole la mayor calidad posible; no sólo en un excelente servicio, sino también un excelente trato al cliente.

Es por ello que, como parte de las labores que realizamos en asesoría tributaria y laboral, hemos incorporado el boletín correspondiente al mes de mayo, el mismo que, contiene jurisprudencia vinculante en materia tributaria y laboral; asimismo las últimas normas expedidas en materia tributaria y laboral.

Atentamente,

HORA ABOGADOS ASOCIADOS



ÁREA TRIBUTARIA

ÁREA TRIBUTARIA



FRESIA
ROJAS
ZUNINI



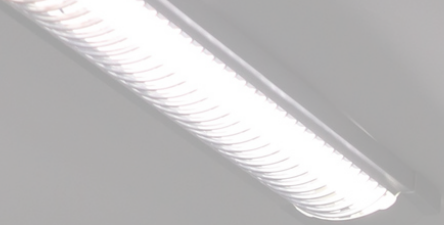
GRECIA
URTECHO
SÁNCHEZ



IVO
HORA
LUNA



PAMELA
MOYA
ARIAS



ASOCIADOS

DICO EMPRESARIAL EMPRESARIAL

RTF 7452-7-2016

INAFECTACIÓN AL PAGO DEL IMPUESTO PREDIAL DE LAS ENTIDADES RELIGIOSAS

La recurrente sostiene, que al ser una entidad perteneciente de la Iglesia Católica conforme consta en el Decreto N° 2209 de 18 de febrero de 2009, emitido por el Obispado del Callao, se encuentra inafecta al pago del Impuesto Predial en virtud del artículo X del Acuerdo Internacional suscrito entre la Santa Sede y la República del Perú, respecto de sus predios.

La Administración Tributaria, indica que los predios de la recurrente se encuentran registrados en condición de predios rústicos, por lo cual no cumplen con los fines propios que ostenta, incumpliendo lo establecido en el literal d) del artículo 17° de la Ley de Tributación Municipal, que el asunto materia de controversia consiste en determinar si la recurrente se encuentra exonerada al pago del Impuesto Predial, aun cuando los predios de su propiedad no son destinados a templos, conventos o monasterios.

El Acuerdo entre la Santa Sede y la República del Perú, suscrito el 19 de julio de 1980 y aprobado por el Decreto Ley N° 23211, en su artículo X establece que las jurisdicciones y comunidades religiosas de la Iglesia Católica en el Perú continuarán gozando de las exoneraciones y beneficios tributarios que les otorgan las normas vigentes. A la fecha de suscripción del citado Acuerdo se encontraba vigente el Decreto Ley N° 19654, modificado por los Decretos Leyes N° 19994 y N° 22047, los cuales otorgaron la exoneración del Impuesto al Patrimonio Predial No Empresarial a todos los predios de propiedad de las entidades religiosas de la Iglesia Católica, sin exigir que su uso esté destinado a un fin no lucrativo.

RTF 7452-7-2016

INAFECTACIÓN AL PAGO DEL IMPUESTO PREDIAL DE LAS ENTIDADES RELIGIOSAS

Que el Tribunal Fiscal en reiteradas resoluciones, tales como las Resoluciones N° 03216-4-2002 y 04190 2-2003, ha dejado establecido que de la interpretación conjunta del artículo 55° de la Constitución Política del Perú de 1993, el artículo 27° de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados y la Norma II del Texto Único Ordenado del Código Tributario aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF, se puede concluir que la exoneración prevista por el Decreto Ley N° 19654 es aplicable al Impuesto Predial en virtud del artículo X del Acuerdo celebrado entre la Santa Sede y la República del Perú, el cual continúa vigente y prevalece respecto de la Ley de Tributación Municipal.

Conforme lo expuesto al encontrarse la recurrente reconocida como una institución religiosa de la Iglesia Católica, como consta en el Decreto N° 2209 de 18 de febrero de 2009, expedido por el Obispado del Callao, la Misión Nuestra Señora del Carmen se encuentra dentro de las exoneraciones y beneficios tributarios y franquicias otorgadas por el acuerdo suscrito entre la Santa Sede y el Perú; por lo que de acuerdo con el criterio establecido en la Resolución del Tribunal Fiscal N° 05974 5-2002, razón por la cual no procede que la Administración realice cobros por concepto del Impuesto Predial aun cuando sus predios no sean destinados a los fines a que se refiere el artículo 17° de la Ley de Tributación Municipal, dado que la recurrente no se encuentra obligada al pago de dicho tributo, por lo que corresponde revocar la Resolución Gerencial y dejar sin efecto las órdenes de pago.

RTF 5615-10-2020

VALOR DE MERCADO DE LA REMUNERACIÓN

Que de las normas antes glosadas y según se ha señalado en las Resoluciones del Tribunal Fiscal N° 08280-4-2014 y 03684-3-2016, entre otras, se ha previsto un orden de prelación y exclusión en el empleo de las reglas respecto a la determinación del valor de mercado de la remuneración de una persona natural que es trabajador y socio de la misma empresa y que en función a las reglas expuestas se debe contar con lo siguiente: i) Estructura organizacional que permita acreditar fehacientemente la elección de la regla pertinente; ii) Que el trabajador socio no guarde relación de parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con el trabajador cuya remuneración se utilizará para establecer el valor de mercado; y iii) Que los sujetos a comparar hayan prestado sus servicios a la empresa dentro de cada ejercicio, durante el mismo periodo a verificar. Lo expuesto también resulta aplicable cuando se trata de una persona natural y el titular de la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada.

RTF 1259-11-2019

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Que asimismo, este Tribunal, en las Resoluciones N° 17792-8-2012 y 10096-5-2011, entre otras, ha dejado establecido que las gratificaciones extraordinarias, a diferencia de las gratificaciones ordinarias, dispuestas por imperio de la ley o por convenio entre trabajadores y empleadores, si bien deben corresponder al vínculo laboral existente, responden a un acto de liberalidad del empleador, por lo que es indiferente la intención de la persona que las otorga, no debiendo tener una motivación determinada en la medida que no existe obligación legal o contractual de efectuarlas.

Que en una línea similar, en la Resolución N° 2506-2-2004, este Tribunal ha señalado que la generalidad debe evaluarse considerando situaciones comunes del personal, lo que no se relaciona necesariamente con la totalidad de los trabajadores de la empresa; dentro de esta perspectiva, bien podría ocurrir que dada la característica de un puesto, el beneficio corresponda a una sola persona o más, sin que por ello se incumpla con el requisito de generalidad.



**ÁREA
LABORAL**

ÁREA LABORAL



YVO
HORA
ORDINOLA



FIGRELLA
HOLGUÍN
GARCÍA



ROSA
PICHÓN
AGUILAR



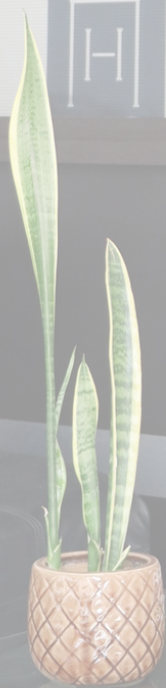
IVÁN
GONZÁLEZ
VEGA



HORA ASOCIADO
ESTUDIO JURIDICO EMPRESARIAL



HORA ASOCIADOS
ESTUDIO JURIDICO EMPRESARIAL



¿Es suficiente la presentación de declaraciones juradas, informes y comunicaciones de los representantes o subordinados del sujeto inspeccionado para acreditar el buen funcionamiento de una maquinaria que ocasionó un accidente de trabajo?

Resolución N°. 172-2022

No. Según la res. N°. 172-2022, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció que, el inspeccionado no puede pretender contrarrestar la presunción de certeza en favor de las Actas de Infracción con la sola presentación de la referida documentación para acreditar el buen funcionamiento de una maquinaria, cuando la misma ha sido presentada por representantes de la compañía o por personal subordinado, incluyendo al propio denunciante. Sin embargo, estas pruebas sí deben ser valoradas por los inspectores en el cumplimiento de sus funciones.

¿Corresponde sanción al inspeccionado que incumple la medida de requerimiento de pago de beneficios sociales a un trabajador, pero presenta un depósito judicial de pago por consignación?

Resolución N°.007-2022-SUNAFIL

No, a través de la res. N° 007-2022-SUNAFIL, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió que, el cumplimiento de las obligaciones laborales económicas puede acreditarse con cualquier medio probatorio. Siendo así, es válido el pago por consignación judicial ante un requerimiento de pago por la autoridad inspectiva.

¿Qué Remuneración le corresponde a un trabajador que labora en días feriados sin descanso sustitutorio?

Resolución N°. 324-2022-SUNAFIL/TFL

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en la res. N°. 324-2022-SUNAFIL/TFL, indica que, de haberse constatado que el trabajador laboró en días feriados sin recibir el descanso sustitutorio, el empleador está obligado a pagarle tres remuneraciones diarias por el día feriado laborado.

Los tres pagos comprenden: i) la remuneración diaria que percibe el trabajador aún cuando no haya trabajado el día feriado, ii) la remuneración diaria por laborar un día feriado y, iii) la sobretasa del 100% equivalente a una remuneración diaria (de acuerdo a lo establecido en el artículo 9 del Decreto Legislativo 713).

Asimismo, se precisa que, solo habrá dos remuneraciones diarias, sin la sobretasa del 100%, cuando exista descanso sustitutorio.

PRINCIPALES CAMBIOS DEL ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- **Grupos de empresas**

Cuando un trabajador presta servicios en dos o más empresas que conforman un grupo, todas son responsables solidarias en el pago de derechos.

- **Teletrabajo**

Ya no se contempla el trabajo remoto. Los costos del teletrabajo son asumidos o compensados por el empleador.

- **Tercerización**

No es válida la tercerización con destaque continuo de personal. Hay responsabilidad solidaria de la empresa principal y la tercerizadora

- **Licencia remunerada por maternidad y paternidad**

126 días calendario en el caso de maternidad y 10 en el caso de paternidad. Ambos se pueden extender por nacimientos de niños con enfermedades.

- **Contratos de duración determinada**

Los contratos intermitentes y de temporada pasan a ser considerados como contratos de duración indeterminada.

- **Contrato a tiempo parcial**

Los trabajadores con estos contratos gozan de los mismos derechos que la ley reconoce a los contratados a tiempo completo.

PRINCIPALES CAMBIOS DEL ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- **Plazo máximo de contrato de duración determinada**

Por inicio de actividad: hasta 18 meses.

Por necesidades coyunturales: hasta un año.

- **Contratación de trabajadores extranjeros**

Se elimina el porcentaje máximo de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados. Antes solo se podía 20%.

- **Indemnización por despido**

Se elimina el tope máximo de la indemnización por despido. La indemnización equivale a 45 días de remuneración por cada año de labores.

- **Causales de despido**

Se añade el hostigamiento sexual y laboral, así como el acoso laboral, como causas justificadas de despido.

- **Refrigerio**

No forma parte de la jornada de trabajo, salvo pacto contrario entre empleado y empleador.

- **Libertad sindical**

Para subsistir una organización sindical se requiere afiliarse a por lo menos 10 trabajadores.

- **Negociación colectiva**

Por inicio de actividad: hasta 18 meses.

El nivel de la negociación colectiva será en el ámbito de representatividad que la organización sindical plantee.

PRINCIPALES CAMBIOS DEL ANTEPROYECTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO

- **Arbitraje**

Si no hay acuerdo en la negociación directa o en la conciliación, los trabajadores tienen la potestad de someter el diferido a arbitraje.

- **Efectos de la huelga**

Si la decisión de ir a la huelga es adoptada por la mayoría, se suspende la relación laboral de todos los trabajadores de las empresas contratantes.

- **Servicios públicos esenciales**

Un servicio no esencial puede convertirse en esencial cuando la extensión de una huelga ponga en peligro la seguridad de toda o parte de la población.

- **Igualdad, no discriminación y violencia en el mundo del trabajo**

Se define el concepto de hostigamiento sexual laboral. El empleador debe capacitar a los trabajadores sobre esta materia, informar al MTPE sobre casos de hostigamiento, entre otros.

¿Todo incumplimiento del empleador, derivado del contrato de trabajo, debe considerarse como un acto de hostilidad?

Casación Laboral N.º 4520-2018-Callao

No, de acuerdo a lo establecido en la Casación Laboral N.º4520-2018-Callao, no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son actos de hostilidad.

Se debe tener en cuenta que, el art. 30 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece una lista cerrada de conductas del empleador que tienen esa calificación y pueden originar la extinción de la relación laboral. Entre ellas se establece, por ejemplo: la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito, la reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría, los actos de discriminación, entre otras.



LEY N° 31469

Ley que establece la cobertura inmediata a la mujer gestante afiliada al Sistema de Seguridad Social de Essalud.

El día 11 de mayo de 2022, se publicó la Ley N.º 31469. Se establece que, los afiliados regulares y sus derechohabientes tienen el derecho a las prestaciones del Seguro Social de Salud siempre que aquellos cuenten con 3 meses de aportación consecutivos o con 4 no consecutivos dentro de los 6 meses calendario anteriores al mes en que se inició la contingencia y que la entidad empleadora haya declarado y pagado o se encuentre en fraccionamiento vigente las aportaciones de los 12 meses anteriores a los 6 meses previos al mes de inicio de la atención, según corresponda.

En caso la afiliada o la derechohabiente se encuentre en estado de gestación, el derecho a la cobertura se otorgará de forma inmediata desde la afiliación."

"En caso de accidente basta que exista afiliación.

ESSALUD podrá establecer períodos de espera para contingencias que este determine; con excepción de los regímenes especiales.

En el caso de los afiliados regulares pensionistas y sus derechohabientes tienen derecho de cobertura desde la fecha en que se les reconoce como pensionistas, sin período de carencia. Mantienen su cobertura siempre y cuando continúen con su condición de pensionistas".

*En el plazo de 90 días calendario a partir de su vigencia, se adecuará el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por el Decreto Supremo 009-97-SA.

LEY N.º 31479

Ley que establece la licencia con goce de haber y posterior compensación para los trabajadores que realicen exámenes oncológicos preventivos anuales.

El día 25 de Mayo del 2022, se publicó la Ley N° 31479 la cual incorpora el Art 12 a la la Ley N° 31336 Ley Nacional del Cáncer, el cual establece:

Se incorpora el artículo 12 a la Ley 31336, Ley Nacional del Cáncer, conforme al siguiente texto:

"Artículo 12. Licencia con goce de haber y posterior compensación para los trabajadores que realicen exámenes oncológicos preventivos. Los trabajadores, sin perjuicio de que su empleador sea del sector público o privado e independientemente de la naturaleza contractual de su vínculo laboral, tienen derecho a una licencia anual compensable, hasta por dos días hábiles, consecutivos o no, para someterse a sus exámenes preventivos oncológicos.

Para acceder a esta licencia, previamente el trabajador debe coordinar con el empleador o autoridad superior, además de presentar la orden médica en la que se indiquen los exámenes a realizar. Asimismo, posteriormente debe presentar los documentos que acrediten dicha atención.

La licencia otorgada al trabajador será compensable con horas de trabajo que serán acordadas con el empleador."

LEY N.º 31480

Ley que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19.

El día 26 de mayo del 2022, entra en vigencia la Ley N° 31480 que autoriza la disposición de la compensación por tiempo de servicios a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19.

Se autoriza a los trabajadores a disponer libremente de hasta el 100% de los depósitos por compensación por tiempo de servicios (CTS), por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2023.

Asimismo, se establece que, el reglamento deberá ser publicado en los próximos 10 días calendario, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Teléfono: (044) 253484

Celular: 977 839 373

Web: www.horaasociados.com

Correo: informes@horaasociados.com

Dirección: Ecuador #180 - Urb. El Recreo
Trujillo - La Libertad



HORA ASOCIADOS
ESTUDIO JURÍDICO EMPRESARIAL