



Beneficios otorgados al cese del vínculo laboral

Febrero, 2021





La información compartida durante la transmisión web es propiedad de KPMG en Perú, y está prohibido fotografiar, grabar, almacenar, reproducir o compartir todo el contenido divulgado, a menos que KPMG en Perú otorgue su consentimiento previo.

© 2021 KPMG S.A.C, sociedad anónima cerrada peruana y firma miembro de la organización global KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas comerciales registradas o marcas comerciales de KPMG International.

La información incluida en el presente documento contiene secretos comerciales e información confidencial o crítica de KPMG, cuya divulgación podría proporcionar una ventaja competitiva a terceros. Por consiguiente, el presente documento no deberá ser divulgado, utilizado o copiado, ya sea en parte o en todo, para ningún propósito. Esta restricción no limita los derechos del receptor para utilizar la información contenida en el presente documento si la misma se obtiene debidamente de otra fuente sin restricción.

¿Cuándo se extingue el vínculo laboral?

- El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural
- La invalidez absoluta permanente.

- La renuncia o retiro voluntario del trabajador
- La jubilación

- El despido en los casos y forma permitidos por la Ley.
- La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley.

- La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad
- El mutuo disenso entre trabajador y empleador.

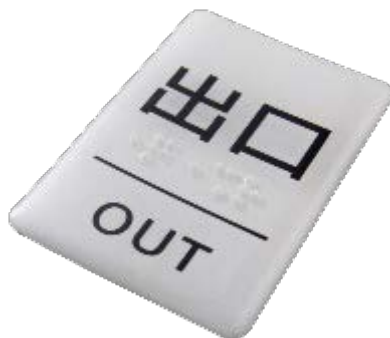
La renuncia

No requiere expresión de causa.

Caso particular: puesta a disposición del cargo aceptada por el empleador

Requisitos:

- Efectuarse por escrito
- Dar un preaviso de treinta días de anticipación.



La renuncia

La exoneración del pre aviso

- Puede ser solicitada por el trabajador o efectuada por el empleador por propia iniciativa.
- Si el trabajador solicita la exoneración y el empleador no responde en tres días, **la solicitud se entiende aceptada**

PREGUNTA

¿Qué ocurre si no hay exoneración y el trabajador no cumple el preaviso?

Terminación de la obra o servicio

Cumplimiento de condición resolutoria o vencimiento de plazo

- **Contratos de trabajo sujeto a modalidad.**
- **Condición resolutoria:** (i) Que la condición esté incluida de manera expresa en el contrato, (ii) Que trate de un acontecimiento incierto e involuntario, (iii) Que alguna de las partes proponga valerse de la condición, y (iv) Que la causa consignada sea válida, así como respete el principio de indisponibilidad de derechos.

El mutuo disenso

- Debe celebrarse por escrito (puede constar en la liquidación de beneficios sociales debidamente suscrita por el trabajador).
- Normalmente está condicionado al pago de un incentivo (también cabe la renuncia incentivada)



El mutuo disenso

Características del incentivo:

- Puede ser considerado una gratificación extraordinaria, no tiene carácter remunerativo.
- Está afecto al Impuesto a la renta de quinta categoría (salvo que sea un incentivo para constitución de nueva empresa).
- No tiene carácter compensable.

Consecuencias de la terminación de la relación laboral fuera del marco legal

**Reposición por
despido nulo**

**Reposición por
causal distinta a la
nulidad de despido**

**Pago de
indemnización por
despido arbitrario**

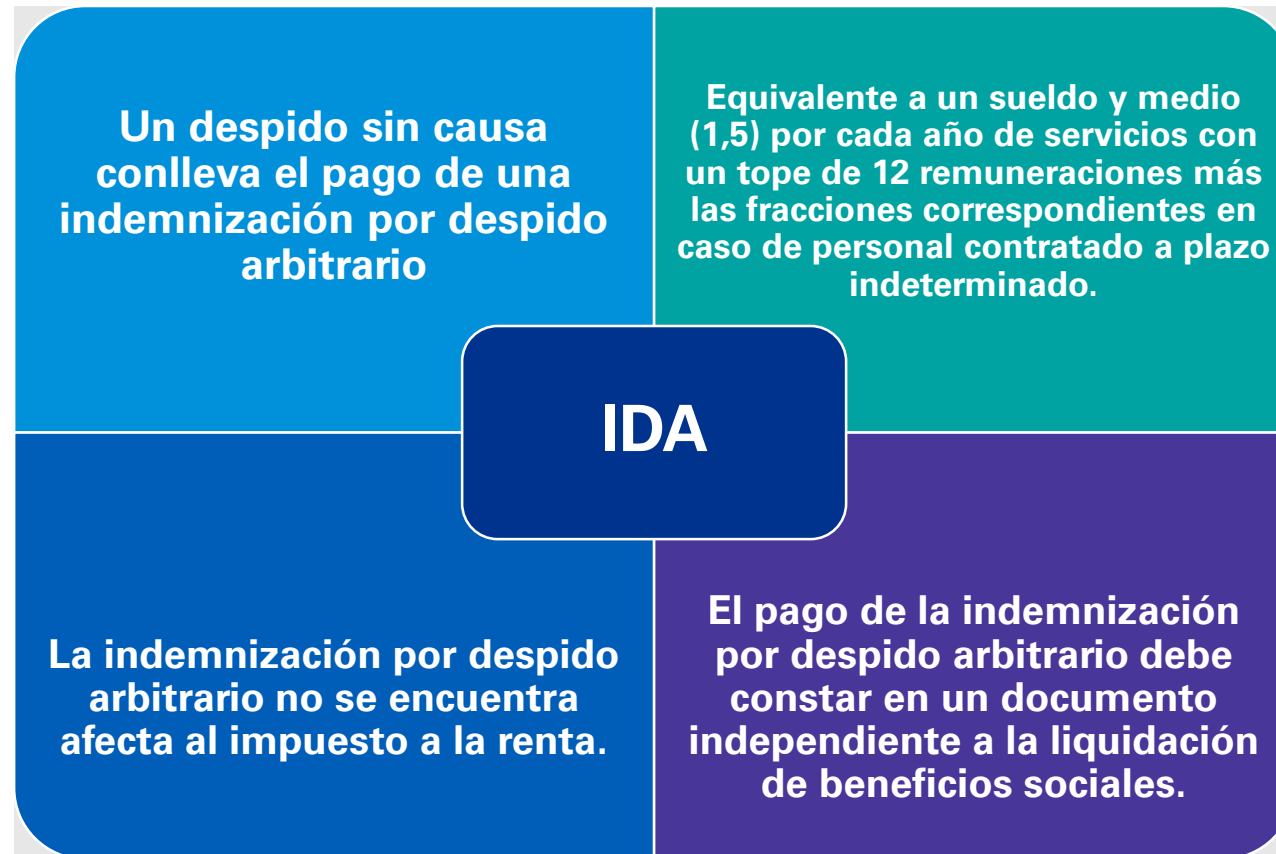
**Adicional a
reposición:
devengados
(indemnización)**

**Excepción a
reposición: personal
de dirección / de
confianza**

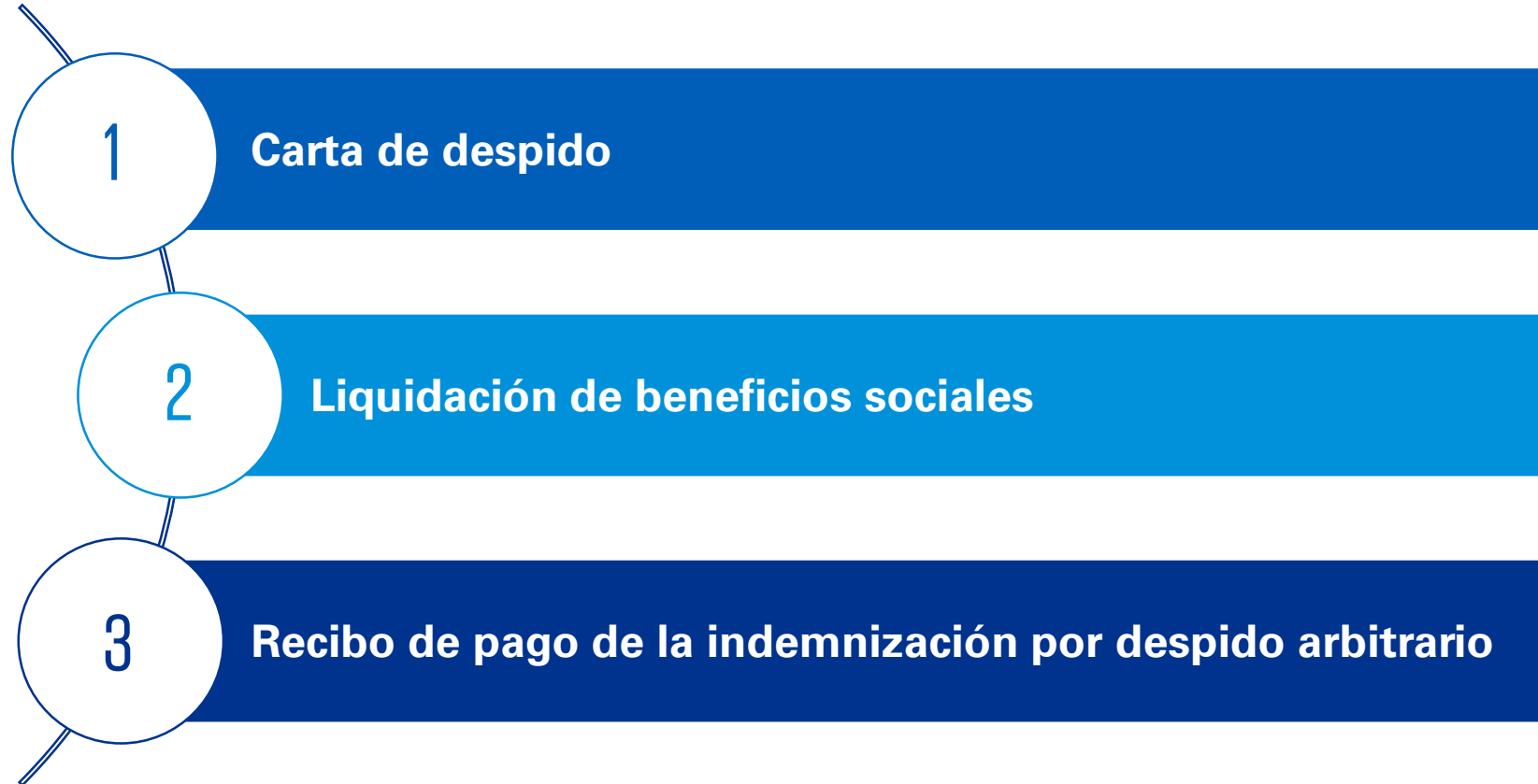
Supuestos de terminación de la relación laboral fuera del marco legal

Despido sin causa	<ul style="list-style-type: none">• La causa no es legal.• La causa no se puede demostrar.• La causa es falsa (despido fraudulento).
Actos de hostilidad (despido indirecto)	<ul style="list-style-type: none">• En los supuestos previstos por la Ley.• Cuando el trabajador ha seguido el procedimiento legal.
Despido por un motivo prohibido (nulo)	<ul style="list-style-type: none">• El despido se produce por una las causas prohibidas.
Afectación del principio de inmediatez	<ul style="list-style-type: none">• Se presume que el empleador ha perdonado la falta.
Incumplimiento del procedimiento	<ul style="list-style-type: none">• El despido puede ser arbitrario por la forma.• Debe respetarse el derecho de defensa del trabajador.• Cese colectivo con incumplimiento del procedimiento.
Vencimiento del plazo	<ul style="list-style-type: none">• Cuando el contrato a plazo fijo está desnaturalizado

Pago a los trabajadores: Indemnización por Despido Arbitrario

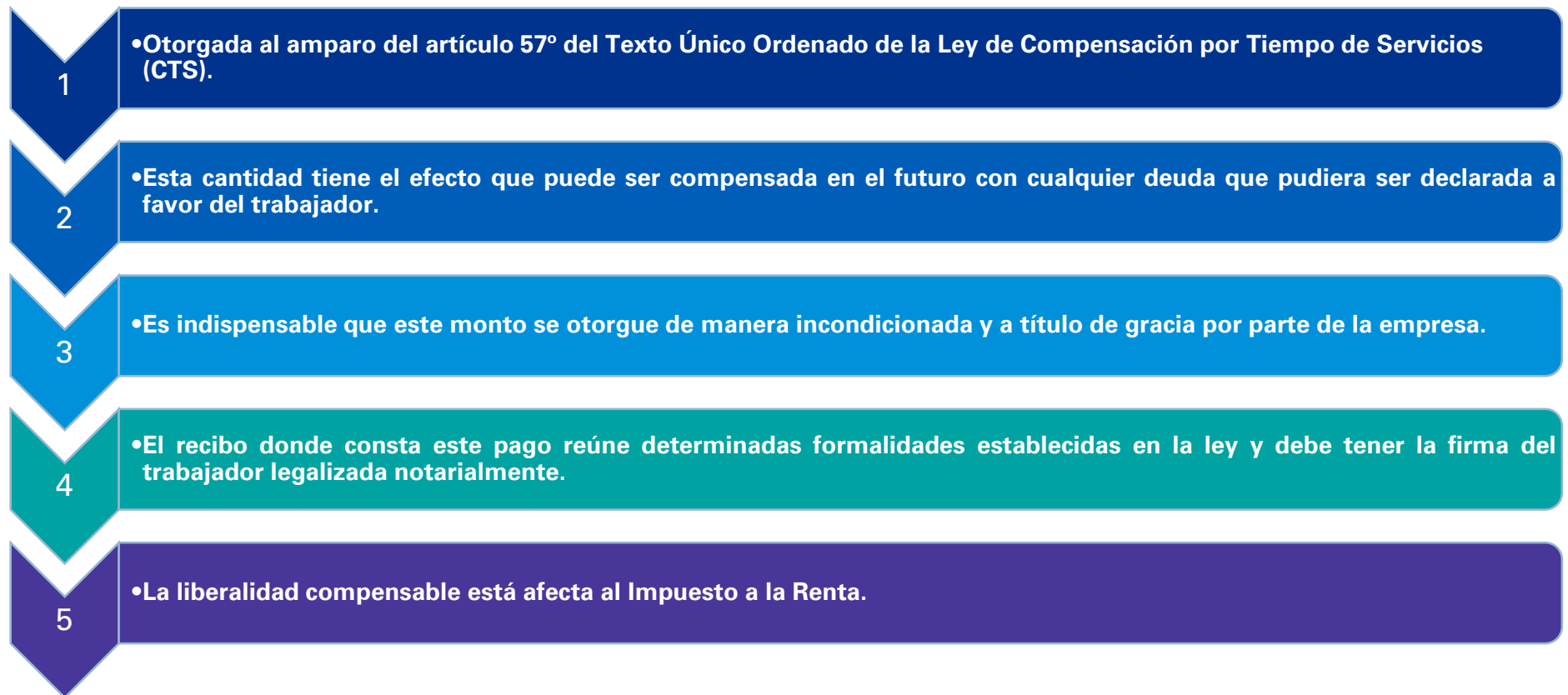


Documentos a utilizar

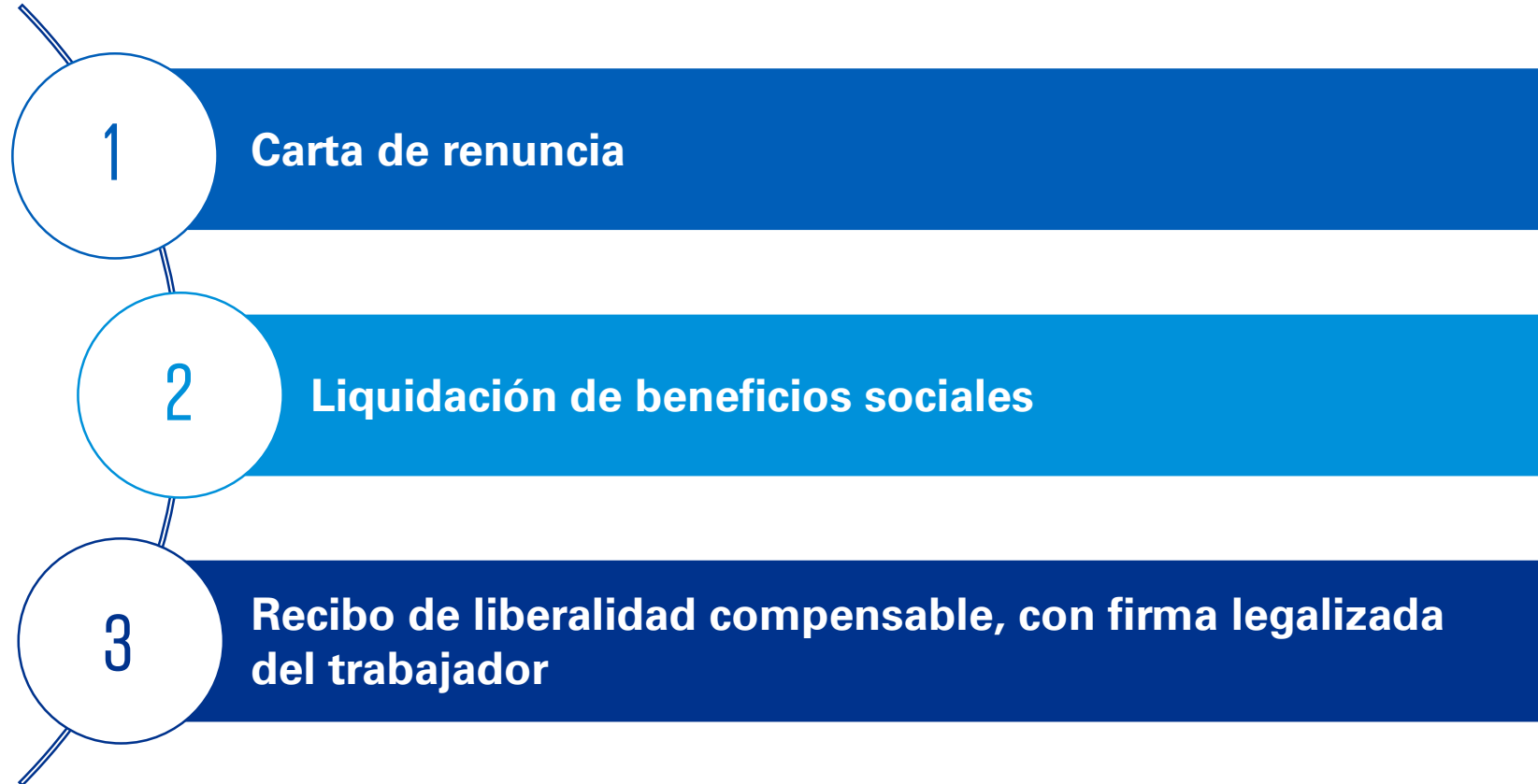


Renuncia: Pago a los trabajadores - liberalidad compensable

Si la empresa desea reconocer a un trabajador que renuncia el pago de una determinada cantidad de dinero que podría ser el monto que recibiría por indemnización por despido arbitrario, ello se podría efectuar a través de una **liberalidad compensable**.



Renuncia: Documentos a utilizar



Mutuo Disenso:

Pago a los trabajadores: Ayuda para la constitución de una nueva empresa

Se puede pactar el pago a favor de los trabajadores de una cantidad menor, similar o mayor a lo que les correspondería como indemnización por despido arbitrario en calidad de "Ayuda Económica para la Constitución de una Nueva Empresa".

Si la suma es menor o igual a la indemnización, el pago no se encontrará afecto al Impuesto a la Renta, siempre que su monto se destine a la sustitución de su fuente de trabajo a través de la creación de una empresa (la SUNAT fiscaliza que se cumpla con este requisito).

En este caso, si se otorga una suma mayor al monto de la indemnización, el exceso estará afecto al Impuesto a la Renta.

El monto entregado no será compensable con cualquier reclamo futuro que pudiesen plantear los trabajadores.

Mutuo Disenso: Documentos a utilizar

1

Convenio de cese por mutuo acuerdo

2

Liquidación de beneficios sociales

Pagos efectuados al cese

	Liberalidad compensable (art.57 TUO Ley CTS)	Incentivo para la constitución de nueva empresa (art.47 D.S.002-97-TR)	Indemnización por despido arbitrario (art.34° D.S.003-97- TR)
¿Aplicable en caso de RENUNCIA?	SI	NO	NO
¿Aplicable en caso de CESE POR MUTUO DISENSO?	NO	SI	NO
¿Aplicable en caso de DESPIDO ARBITRARIO?	SI	NO	SI
¿Afecto al Impuesto a la Renta?	SI	NO, hasta el monto equivalente a la indemnización por despido arbitrario	NO



Gracias por su atención



Jaime Cuzquén

Socio de Laboral & Migratorio

jacuzquen@kpmg.com

Patrocinamos y promovemos:



Perú por los
Objetivos de
Desarrollo
Sostenible



Nuestros distintivos:



EMPRESA
SOCIALMENTE
RESPONSABLE



RANKING DE EQUIDAD DE GÉNERO
EN LAS ORGANIZACIONES



AFORISMOS
EL PACTO MUNICIPAL

KPMG en Perú



kpmg.com/pe