

Boletín Laboral
ABRIL
2024

Normas relevantes y Proyectos de Ley



Resolución Ministerial N° 061-2024-TR, mediante la cual se actualizan los valores de cálculo del servicio de internet y consumo eléctrico

El pasado 17 de abril de 2024 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución Ministerial N° 061-2024-TR, a través de la cual se aprobó la actualización de la tabla de valores referenciales para efectuar el cálculo de la compensación que el empleador debe otorgar por el consumo de los servicios de internet y energía eléctrica, contenidos en los Anexos N° 1 y 2 del Reglamento de la Ley de Teletrabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2024-TR.

Dichos Anexos contienen la tabla de valores para el cálculo del consumo de los servicios de internet y energía eléctrica para el año 2024, conforme al siguiente detalle:

- Anexo N° 1: Valores para el cálculo del consumo de servicio de internet.
- Anexo N° 2: Valores para el cálculo de consumo eléctrico.

Asimismo, conforme lo establece la Tercera Disposición Complementaria Final contenida en el referido cuerpo normativo, el valor para el cálculo de dichos servicios será actualizado de manera anual por el Ministerio de Trabajo.

[Resolución Ministerial N° 061-2024-TR](#)

Ley que autoriza el retiro extraordinario y facultativo de los fondos de la AFP hasta por el monto de 4 UIT

El pasado 18 de abril de 2024, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, la Ley N° 32002, a través de la cual se autoriza de manera extraordinaria y facultativa, a todos los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, el retiro de los aportes efectuados a la AFP hasta por el monto de 4 UIT (S/ 20,600.00 Soles).

El referido dispositivo normativo contempla, de manera general, el procedimiento de solicitud de retiro, conforme al siguiente detalle:

Los afiliados presentan su solicitud de manera física o virtual dentro de los 90 días calendario posteriores a la vigencia del reglamento de la Ley.

Se abona un monto de hasta una UIT cada 30 días calendario, realizándose el primer desembolso a los 30 días calendario de presentada la solicitud ante la AFP a la que pertenezca el afiliado.

En el caso de que el afiliado desista de continuar retirando los fondos de su cuenta individual de capitalización (CIC), puede solicitarlo por única vez a la AFP 10 días calendario antes del siguiente desembolso.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la norma, la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) tiene un plazo máximo de 15 días calendario desde la entrada en vigor de la Ley, que vence el 03 de mayo de 2024, para publicar el reglamento operativo que regulará el procedimiento para hacer efectivo el retiro.

Finalmente, se especifica que los fondos objeto de retiro mantendrán la condición de intangibles, sin poder ser sujetos a descuentos, compensación legal o contractual, embargo, retención o cualquier forma de afectación, sea por orden judicial o administrativa. Se excluye de esta disposición a las retenciones judiciales o convencionales derivadas de deudas alimentarias, hasta por un máximo del 30% de lo retirado.

[Ley N° 32002](#)

Decreto Supremo N° 002-2024-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

La norma reglamentaria aprobada, que consta de 21 artículos y dos disposiciones complementarias finales, tiene por finalidad precisar los requisitos para la emisión

del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral como herramientas que coadyuven a una negociación colectiva informada y a la consecuente solución pacífica de los conflictos colectivos.

De acuerdo con el reglamento el servicio de elaboración del dictamen económico laboral se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes comprendidas en la negociación colectiva o de los árbitros laborales, o, excepcionalmente, de oficio en casos de arbitraje obligatorio, a que se refiere el numeral 8.3 del artículo 8 de la propia norma reglamentaria

En tanto, el plazo para la presentación correcta por parte del empleador de la información económica, financiera y laboral es de diez días hábiles computados desde el día hábil siguiente de notificado el requerimiento. Esto, teniendo en cuenta que la información se presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente, conforme a lo previsto por el propio Reglamento, indicando el código de pago del derecho de tramitación.

La norma reglamentaria establece también las reglas relativas al servicio de elaboración del segundo dictamen económico laboral y fija las causales de conclusión de los servicios de elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral.

A la par establece los requisitos y procedimiento para el servicio de elaboración del informe laboral, el cual se iniciará, según el caso, a solicitud del mediador, del árbitro, o del tribunal arbitral, siempre y cuando se haya emitido un dictamen económico laboral previo que contenga la valorización del pliego de peticiones inicial.

Se precisa que los servicios de elaboración del dictamen económico laboral, del segundo dictamen económico laboral y del informe laboral, relativos a negociaciones colectivas del sector privado, incluyendo a las empresas del Estado, iniciados antes de la entrada en vigencia de las disposiciones del reglamento aprobado se regirán por las normas vigentes al momento de la presentación de la solicitud respectiva.

[Decreto Supremo N° 002-2024-TR](#)

Decreto Supremo N° 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

Mediante el [Decreto Supremo N.º 054-2024-EF](#), publicado en el boletín de Normas Legales del Diario El Peruano, se busca promover la generación de empleo entre los jóvenes y fortalecer el desarrollo económico del país dentro de un marco de economía social de mercado.

La norma detalla que las empresas inscritas ante la Sunarp y sujetas al Régimen General del impuesto a la renta o al Régimen Mype Tributario podrán aplicar una deducción adicional del 50% de la remuneración básica de los nuevos trabajadores contratados, siempre que cumplan con los requisitos establecidos.

Entre las disposiciones reglamentarias destacan definiciones clave, como el concepto de “trabajador nuevo”, cuya fecha de inicio de labores debe ser a partir del 1 de enero de 2024. Además, se establece un procedimiento detallado para el cálculo del beneficio, considerando el empleo en el periodo base y el promedio de trabajadores del ejercicio en el que se pretende aplicar el beneficio.

El decreto también establece la obligación de regularizar la presentación de las declaraciones mensuales y el pago de remuneraciones antes de la fecha de vencimiento para la presentación de la Declaración Jurada Anual del impuesto a la renta.

[Decreto Supremo N° 054-2024-EF](#)

Proyecto de Ley que promueve la reforma del Sistema Previsional Peruano y la modificatoria de los aportes

El Proyecto de Ley N° 7674/2023-CR busca 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.

Proyecto de Ley que introduce el concepto de daños punitivos en la legislación laboral peruana

El Proyecto de Ley N° 5732/2023-CR impulsa añadir el artículo N° 38-A al TUO del Decreto Legislativo N° 728, incluyendo el concepto de daño punitivo. De aprobarse dicho proyecto de ley, cuando el juez decida a favor del trabajador, en caso de reposición, además del pago de indemnización por daños y perjuicios, el empleador deberá adicionalmente, pagar los daños punitivos.

Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



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 N° 9579-2019-Lima de fecha 14 de septiembre 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 el sistema jurídico peruano, sino que resulta contrario con el sistema de responsabilidad civil contractual como extracontractual, pues en ambos casos tiene una finalidad indemnizatoria reparadora; y en ninguno de ellos una finalidad de sanción o punición al empleador.

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 N° 1145-2020-Lima se analizó el despido de un trabajador por haber incurrido en una falta grave por supuesto abandono de trabajo por más de 3 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 la 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.

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

El 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.

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 incurso 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 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.

Mayor precisión o detalle sobre estos o cualquier otro tema laboral, comuníquese con Esther García-Zapatero (esther.garciazapatero@pe.gt.com) o Susana Boza (susana.boza@pe.gt.com).

