

Boletín Laboral
FEBRERO
2024

Normas relevantes y Proyectos de Ley



Informe Técnico No. 130- 2024-MTPE/2/14.1 respecto a Licencias Sindicales para actividades deportivas

El 20 de febrero de 2024, la Dirección de Normativa de Trabajo, emitió opinión técnica a través del Informe No. 130-2024-MTPE/2/14.1 sobre la consulta referente a si las actividades deportivas organizadas por el sindicato con motivo del aniversario sindical pueden considerarse como actividad sindical y alcanzar el otorgamiento de licencias sindicales.

A través del mismo, se concluye que, si existe acuerdo mediante Convenio Colectivo sobre la consideración de la actividad deportiva como acto de concurrencia obligatoria, o si es que dicha actividad está incluida en el estatuto de la organización sindical, sí sería posible.

Asimismo, se menciona que, en caso el dirigente haya gozado del máximo de treinta (30) días de licencia sindical antes de la actividad deportiva, no podría gozar del permiso o licencia.

Informe Técnico No. 000087- 2024-MTPE/2/14.1 respecto a la libertad sindical y otros temas

Mediante Informe No. 000087-2024- MTPE/2/14.1 de fecha 2 de febrero de 2024, el MTPE, a través de la Dirección de Normativa de Trabajo, ha absuelto las consultas planteadas por la Confederación de Trabajadores del Perú con relación a distintos temas en materia sindical.

A continuación, se resalta lo siguiente:

- Pliego de reclamos de sindicato minoritario: La presentación de un pliego de reclamos por parte de un sindicato que no afilia la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos en su ámbito no constituye una excepción a la obligatoriedad de recepción del pliego.
- Licencia sindical: Las licencias son consideradas en función del cargo ocupado y no de la persona. Por tanto, el uso de la licencia sindical a razón de uno de los cargos de dirigente no reduce la cantidad de días disponibles del resto de cargos.
- Licencia por capacitaciones organizadas por la Escuela Nacional de Estudios Sindicales del MTPE: Los dirigentes tienen dos (2) días de licencia a efectos de participar en espacios de diálogo. Dicha licencia es aplicable a cada convocatoria que se realiza para participar en la mencionada Escuela.
- Representación del Sindicato: Son las propias organizaciones sindicales quienes determinan la designación de sus representantes a efectos de su participación en espacios de diálogo bipartitos o tripartitos, pudiendo ser estos dirigentes o no.

Se aprueba la nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601

El 6 de febrero de 2024, se publicó la Resolución de Superintendencia N° 017-2024/SUNAT, mediante el cual se aprueba una nueva versión del PDT Planilla Electrónica - PLAME, Formulario Virtual N° 0601.

De este modo, se establece que, a efectos de cumplir con la obligación de presentar la PLAME, los sujetos que utilicen el PDT Planilla Electrónica - PLAME deberán utilizar la nueva versión aprobada. Asimismo, esta nueva versión, deberá ser utilizada para la declaración original o rectificatoria, respecto de los periodos tributarios de noviembre de 2011 a diciembre de 2023 de los conceptos referidos en los incisos b) al m) y del o) al s) del artículo 7 de la Resolución de Superintendencia No 183-2011/SUNAT.

Proyecto de Ley que autoriza la disposición del 100% de la CTS

El Proyecto de Ley N° No. 07089/2023-CR propone autorizar excepcionalmente la disposición del cien por ciento (100%) de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) con el objeto de solventar el aumento de la canasta familiar, la cual se ve afectada a causa de la inflación, recesión y bajo crecimiento económico. De

aprobarse, dicha Ley permitiría la disposición de la CTS hasta el 31 de diciembre de 2025, según las reglas que pudiese fijar el Poder Ejecutivo..

Proyecto de Ley que extiende la cobertura de asistencia médica por parte de las EPS

El Proyecto de Ley N° 6954/2023-CR plantea extender el periodo de latencia de la cobertura de la EPS para el extrabajador y sus derechohabientes hasta por el plazo de seis (6) meses posteriores al cese. De ese modo, los trabajadores que concluyen su relación laboral mantendrían las mismas condiciones en torno a la EPS por un periodo adicional.

Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



La Corte Suprema establece pautas obligatorias para que el empleador demande indemnización por daños y perjuicios contra trabajadores

A través de la Casación No. 03226-2019-Tacna de fecha 31 de agosto de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció como doctrina jurisprudencial, que el empleador puede demandar al trabajador por daños y perjuicios causados ante el incumplimiento de sus obligaciones laborales, siempre que se configuren los siguientes presupuestos:

- i) el trabajador demandado haya sido despedido por la comisión de falta grave;
- ii) acreditarse un perjuicio económico al empleador; y,
- iii) presentar la demanda ante el poder judicial en el plazo de 30 días computados desde el cese del trabajador.

El trabajador contratado de manera fraudulenta tiene beneficios colectivos

Mediante la Casación No. 02281-2021-Lima de fecha 05 de diciembre 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 trabajador que solicitaba el reconocimiento de vínculo laboral, pago de beneficios sociales y beneficios convencionales; siendo que en primera y segunda instancia ampararon sus pretensiones, excepto respecto del extremo del pago de beneficios convencionales; por lo que interpuso recurso de casación sobre dicho extremo.

La Sala Suprema concluyó que, aunque un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritario no puede extenderse sus efectos a los no afiliados; este supuesto de hecho no puede aplicarse al trabajador que celebró contratos de naturaleza civil de manera fraudulenta con el empleador, toda vez que estuvo en la imposibilidad de afiliarse a algún sindicato de la empresa, debido a su precariedad laboral.

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria a través de una resolución publicada el 15 de febrero de 2024

El 15 de febrero de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 001-2024-SUNAFIL/ TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria según el siguiente detalle:

1. En el caso de la afectación de la dignidad de las personas frente a un acto hostil, la reacción inmediata del empleador no satisface a la manifestación de la razonabilidad, como es la inmediatez de la conducta rectificatoria (numeral 6.63).
2. La vigilancia del cumplimiento empresarial de las normas laborales puede ser ejercida tanto por la organización sindical como la inspección de trabajo, ambas concurren directamente para lograr un mismo propósito, que es el cumplimiento de las normas de trabajo ante una situación que agravia a la dignidad de los trabajadores. Por su parte, la organización sindical, lleva a cabo la vigilancia por medio de las atribuciones de la organización de trabajadores en las relaciones laborales; y, por otro lado, la inspección de trabajo, lo hace a través de una serie de procedimientos de determinación y sanción de la infracción (numeral 6.67).
3. Ante la rectificación inmediata por parte del empleador, se deberá analizar la razonabilidad de la medida administrativa de sanción, cuando se presente un comportamiento inmediato de rectificación -en un lapso subsumible en el concepto de inmediatez- que haya sido efectuado bajo la alerta del sindicato, por más que este no sea espontáneamente voluntario (numeral 6.68).

4. En la reversión del incumplimiento, además de la inmediatez de los hechos, también se deberá tener en cuenta que; aun cuando la afectación recae sobre un derecho fundamental como es la dignidad humana; dicha reversión fue ejecutada a través de la intervención del sindicato, lo que constituye otra expresión del interés público que informa a nuestro Sistema Jurídico, también con carácter fundamental (numeral 6.73).
5. Se constituye un exceso de punición, el imponer una sanción con relación a un incumplimiento que fue absuelto por el empleador a requerimiento del sindicato y cuya inmediatez fue comprobada durante las actuaciones de fiscalización (numeral 6.74).
6. Se determinó una excepción al criterio de exceso de punición, dado que, no podrá utilizarse dicho criterio en los casos en los cuales el daño desencadenado por la infracción subsista o en los que la inmediatez no se manifieste concretamente (numeral 6.75)
7. A fin de que la Administración Pública no incurra en un exceso de punición, se podría descartar la sanción, en aquellos casos en los cuales el sindicato haya efectuado un control más oportuno y efectivo que el desarrollo por la inspección de trabajo (numeral 6.77).

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

El 23 de febrero de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 002-2024-SUNAFIL/ TFL, por medio de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.36, 6.37, 6.39, 6.40 y 6.41, los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y versan sobre el siguiente detalle:

1. Sobre el deber de informar a la organización sindical sobre los motivos que sustentan el traslado de trabajadores a otras sedes (numeral 6.36): El Tribunal determinó que, el incumplimiento de este deber, vulnera el derecho a la libertad sindical, toda vez que no permite entablar negociaciones que busquen satisfacer los intereses de los trabajadores y de la empresa, lo cual limita su capacidad auto determinativa para participar en la constitución y negociación del fuero protector en su ámbito geográfico, vulnerándose el ejercicio de la actividad sindical.

2. Sobre el cumplimiento mínimo de un estándar probatorio por parte del administrado (numeral 6.37): El TFL determinó que no basta una mera alegación como el “traslado de los trabajadores responde a la necesidad de evitar el contagio debido a los altos índices de contaminación en Arequipa” y/o “necesidades operativas de la empresa”, en tanto que, en virtud al derecho fundamental de la prueba, el administrado puede ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones, que además, le permita a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas dentro del procedimiento.
3. Se constituye una medida del ius variandi radical (numeral 6.39): Al haberse desplazado un grupo de trabajadores, que ejercieron su derecho de afiliación a dos organizaciones sindicales, estos fueron desconectados geográficamente, lo cual no les permitió ejercer su derecho de participación en actividades sindicales ordinarias y extraordinarias. Ante ello, evidenció una vulneración a su libertad sindical por un comportamiento antijurídico, toda vez que no se acreditó una justificación su traslado, tan solo disculpándolo con la juridicidad que proviene del ius variandi, lo que constituye una utilización radical de dicho principio al no haberse ponderado el ejercicio de la libertad de afiliación sindical.
4. La medida tomada por el empleador generó una doble afectación (numeral 6.41): La medida adoptada generó: (i) una afectación individual, por el perjuicio que significa para el trabajador su traslado injustificado a otro centro de trabajo; y, (ii) una afectación colectiva, toda vez que se afecta la factibilidad del desarrollo de la actividad sindical en el espacio configurado inicialmente (centro de trabajo) dispersándose a los afiliados en diversos espacios físicos, lo cual implica dificultades mayúsculas al ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores. En ese sentido, se determinó que dicha medida constituye una afectación a los trabajadores sindicalizados, lo cual no requiere de un agravante adicional para que se compruebe el daño ocasionado.

Resolución de Superintendencia que modifica la Resolución de Superintendencia N.º 000269- 2023/SUNAT para postergar la fecha de puesta a disposición del Formulario Virtual N.º 709 - Renta Anual - Persona natural y de la información personalizada correspondiente al ejercicio 2023 de las personas naturales

El 09 de febrero de 2024, se expidió la Resolución de Superintendencia No. 26-2024/SUNAT a través de la cual se modificó la Resolución de Superintendencia No. 000269-2023/SUNAT con la finalidad de postergar la fecha de puesta a disposición del Formulario Virtual No. 709 - Renta Anual - Persona natural y de la información personalizada correspondiente al ejercicio 2023 de las personas naturales, así como fijar la fecha a la que se actualizará esta última.

Así, se determina que el Formulario Virtual No. 709 se encontrará disponible en la plataforma de SUNAT Virtual y en el APP Personas SUNAT a partir del 13 de mayo de 2024.

Asimismo, para el ejercicio gravable 2023, la información personalizada para los Deudores Tributarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley No. 31940 ya se encuentra disponible desde el 12 de febrero de 2024, a excepción de las personas naturales que tengan la obligación de presentar la Declaración por rentas distintas a las de tercera categoría, para las cuales se encontrará disponible a partir del 13 de mayo de 2024 y actualizada al 30 de abril del 2024.

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).

