

**Boletín Laboral**  
**MARZO**  
**2024**

## Normas relevantes y Proyectos de Ley



Informe Técnico No. 52-2024- MTPE-2-14-1 respecto a las actividades administrativas y de oficina en el sector minero

El 07 de marzo del 2024, la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante

el Informe No. 52-2024-MTPE-2-14-1, emitió opinión técnica respecto a si las labores de la actividad minera comprenden las actividades administrativas y de oficina de las empresas mineras.

De este modo, el Informe concluye que se puede deducir que la normativa nacional establece diversos elementos jurídicos, que dan un alcance en relación al ámbito de los trabajadores mineros de campo y los administrativos; inclusive, en algunas ocasiones, se excluyen literalmente a estos últimos del espacio de la regulación laboral específica.

### **Informe Técnico No. 092-2024- MTPE/2/14.1 respecto a la aplicación y exoneración del régimen de Construcción Civil**

El 07 de marzo de 2024 se publicó el Informe No. 000092-2024-MTPE/2/14.1, a través del cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió criterios normativos, a efectos de determinar qué actividades se encuentran comprendidas en el régimen especial de construcción civil y qué otras se encontrarían excluidas.

## **Proyecto de Ley que incrementa los días de licencia por paternidad y promueve otras medidas destinadas a equilibrar labores de cuidado**

El Congreso de la República ha aprobado el dictamen recaído en distintos proyectos de ley (No. 13130/2021-CR, 1934/2021- CR, 2127/2021-CR, 2890/2022- CR y 2948/2022-CR) mediante el cual se amplía la licencia por paternidad de 10 a 15 días.

Dicha ampliación, así como otras medidas que incluyen la licencia laboral igualitaria para aquellas parejas que pretenden adoptar y trabajan para un mismo empleador, tiene como finalidad buscar equilibrar las labores de cuidado en las familias.

## **Proyecto de Ley que aprueba el retiro extraordinario de los fondos de las AFP**

Mediante el Proyecto de Ley N° 6566/2023-CR se facultaría a los afiliados a una AFP al retiro extraordinario de hasta 4 UIT (S/20.600). Dicha propuesta legislativa ha sido objeto de observaciones por parte del Ministerio de Economía y Finanzas en torno a la efectividad de la medida.

Es necesario resaltar que el Proyecto de Ley aún no ha sido promulgado por el Poder Ejecutivo y merecerá la reglamentación respectiva a efectos del retiro.

## Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



**La Corte Suprema establece que ante la imposibilidad de reponer a un trabajador que alcanzó el límite de edad establecido por ley, se puede ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario**

A través de la Casación Laboral N° 31302-2022-Huánuco de fecha 18 de octubre de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, analizó el caso de un trabajador que solicitaba la reposición al empleo por haber sido despedido sin causa justificada; sin embargo, durante el transcurso del proceso el trabajador superó los 70 años de edad, causal válida de extinción del contrato de trabajo.

La Sala Suprema, concluyó que, ante la imposibilidad de ejecutar la reposición solicitada por el trabajador, debido a que alcanzó el límite de edad de 70 años previsto en la ley, en sustitución a ello, podría ordenarse el pago de la indemnización por despido arbitrario siempre que dicho petitorio se haya promovido en la etapa procesal pertinente; en caso contrario, conllevaría a la vulneración del principio de congruencia procesal.

**Si en un proceso judicial, el empleador no presenta el registro de asistencia del trabajador solicitado como exhibición, ello no puede significar la exoneración de la carga probatoria del trabajador para acreditar la realización de trabajo en sobretiempo**

Mediante la Casación No. 5788-2022-La Libertad de fecha 17 de enero de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, analizó el caso de un trabajador que solicitaba, entre otros, el pago de horas extras trabajadas, por lo que buscaba acreditar esta

pretensión solicitando al empleador que exhiba el registro de asistencia de todo su periodo laboral, siendo que laboró desde enero de 1996.

La Sala Suprema concluyó que, la parte que alega haber realizado horas extras es quien tiene la carga de la prueba para demostrarlo, en este caso es el trabajador. Y si bien el empleador no cumplió con las exhibiciones exigidas, esto no significa que se haya acreditado el trabajo en sobretiempo, pues el trabajador debe acreditar sus alegaciones mediante medios de prueba directos o indiciarios para persuadir al juzgador. Así también, señaló que los documentos databan de más de 5 años de producido el cese del trabajador, por lo que no era razonable exigirle la conservación de los registros de asistencia respecto de un periodo en que no tiene la obligación legal de hacerlo.

### **Tribunal de Fiscalización Laboral se pronuncia sobre la lesión del principio de tipicidad y debida motivación en las resoluciones administrativas frente a la imputación de una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo**

En instancias previas al caso en concreto, se había sancionado a una empresa por una infracción muy grave en seguridad y salud en el trabajo, por no haber acreditado la capacitación suficiente al trabajador presuntamente afectado, en tanto, no se verificaba la capacitación específica en el puesto de trabajo, ni la difusión de procedimiento de trabajo o estándares de seguridad para el mismo, ni se acreditó la gestión de riesgo suficiente.

Al respecto, el Tribunal señaló que, en el caso materia de análisis, las conductas reprochables no han sido correctamente individualizadas, puesto que, tanto la Autoridad Inspectiva, Autoridad instructora, y la Sub Intendencia e Intendencia, han configurado la sanción impuesta de forma genérica e imprecisa, dado que, al unificar las supuestas conductas infractoras en una misma sanción, no permite realizar un correcto análisis del nexo causal de cada conducta infractora detallada en el Acta de Infracción con el accidente de trabajo.

Adicionalmente, el Tribunal refiere que; sobre la conducta del trabajador; en el Acta de Infracción se detalló que: “el trabajador indebidamente se dirige a encender el equipo y toma la manguera a presión, nuevamente se sube encima del cilindro e introduce innecesariamente la mano izquierda por la compuerta para direccionar la manguera de agua a presión y retirar los residuos de harina del ciclón de ensaque”.

En ese sentido, el Tribunal concluye que, la Autoridad Inspectiva no ha delimitado adecuadamente, si el actuar del trabajador al encender el equipo y tomar la manguera de presión, era parte o no del procedimiento de limpieza o se trataría de un acto imprudente por parte del trabajador al momento de desempeñar sus labores lo que ocasionó el accidente de trabajo, lo que genera dudas acerca de si efectivamente la empresa incumplió con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, evidenciándose así, que se ha lesionado el principio de tipicidad y debida motivación de las resoluciones administrativas, por lo que, se declaró fundado en parte el recurso de revisión y por ende, nula la Resolución de Sub Intendencia.

### **Tribunal de Fiscalización Laboral se pronuncia sobre la legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, dejando sin efecto multa impuesta**

El Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el caso de una empresa que fue sancionada con una infracción muy grave a la labor inspectiva prevista por incumplir con la medida inspectiva de requerimiento que ordenaba el pago de la remuneración de marzo de 2020 a la trabajadora denunciante.

A efectos de resolver la controversia, el Tribunal utilizó el precedente de observancia obligatoria dispuesto mediante Resolución de Sala Plena N° 007-2022-SUNAFIL/TFL, el cual estableció que el inspector no deberá presumir que el empleador no realizó el pago de remuneraciones si la solicitud de suspensión perfecta de labores se encuentra pendiente de resolver.

En ese sentido, el Tribunal determinó que, a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento (agosto de 2020), la solicitud de suspensión perfecta de labores se encontraba en trámite; por ende, dicha medida de requerimiento vulneraba el principio de legalidad. En base a lo expuesto, se dejó sin efecto la multa impuesta en el extremo referido al incumplimiento de la medida de requerimiento y se declaró fundado en parte el recurso de revisión.

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

