

Boletín Laboral
MAYO
2024

Normas relevantes y Proyectos de Ley



Se autoriza la libre disposición del 100% de la CTS

Mediante la Ley N° 32027, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 17 de mayo de 2024, se autorizó a los trabajadores a disponer del 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica.

Así, se autorizó, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2024, a los trabajadores a disponer libremente del 100% de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

Ley N° 32027

Se publica directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad

Mediante Resolución de Superintendencia N° 105-2024-SUNAFIL, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 8 de mayo de 2024, se aprobó la Directiva N° 002-2024-SUNAFIL/DINI, denominada “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado” y dejó sin efecto el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, el cual regulaba la fiscalización sobre la misma materia.

Se busca modificar la definición de jornada laboral y trabajo nocturno.

Mediante el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley N° 1192/2021-CR y 2306/2021-CR, emitido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se propone modificar el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, ello con el objetivo de precisar el ámbito del horario de trabajo y el trabajo nocturno.

Así, en el citado Dictamen, el cual ya cuenta con aprobación y exoneración de segunda votación por parte del Pleno del Congreso, se indica lo siguiente respecto a la jornada de trabajo:

“(...) la jornada laboral comprende el periodo en el que el trabajador está a disposición del empleador, sea dentro o fuera del centro laboral, con motivo de su trabajo.

Se entiende como horario de trabajo no necesariamente el trabajo efectivo que pueda desempeñar el trabajador a favor del empleador, sino la puesta a disposición de su tiempo y bajo subordinación al empleador.

En caso de que exista controversia sobre el inicio exacto de la jornada laboral, se presume como tal el primer control de ingreso que el trabajador realice.”

Mientras que, respecto al trabajo nocturno, se indica lo siguiente:

“(...) estos deberán ser rotativos, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.

Cuando se realice la jornada en horario nocturno debe garantizarse un periodo de descanso de, por lo menos, once horas antes de que inicie el siguiente turno, salvo situaciones de fuerza mayor. En ningún caso, podrá realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo.

El trabajador que laborará en horario nocturno percibirá el pago de una sobretasa por trabajo nocturno del treinta y cinco por ciento (35%) del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en el horario diurno, salvo convenio en contrario que sea más beneficioso para el trabajador y su salud.”

En caso se promulguen las modificaciones antes citadas, los empleadores se encontrarán obligados a cumplir con las mismas.

La SUNAT modifica el plazo de vigencia de los Certificados de Residencia Fiscal

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 000141-2024/SUNAT la SUNAT ha modificado el plazo de vigencia del Certificado de Residencia que se refiere la Resolución de Superintendencia N° 230-2008-SUNAT.

En ese sentido, a fin de simplificar la acreditación de la condición de residencia fiscal, evitar la evasión fiscal y la doble imposición, SUNAT ha modificado el artículo 7 de la Resolución antes mencionada, estableciendo que el Certificado de Residencia Fiscal tendrá una vigencia indefinida a partir de la fecha de su entrega al contribuyente.

Proyecto de Ley de reforma constitucional que reconoce el derecho de negociación colectiva a los trabajadores públicos

El Proyecto de Ley N° 8319/2023-CR busca garantizar el reconocimiento de los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga de los servidores públicos mediante la modificación del artículo 42 de la Constitución Política del Perú.

Se excluye de esta propuesta a los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú. La justificación de la medida radica en que si bien el Tribunal Constitucional reconoce implícitamente el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público en la Constitución Política del Perú, resulta indispensable que dicho derecho quede explícitamente consagrado en el artículo 42 de la Constitución.

Proyecto de Ley que promueve e incentiva la inserción laboral de los adultos mayores

El Proyecto de Ley N° 8295/2023-CR propone ley que tiene por objeto promocionar e incentivar la reinserción laboral de los adultos mayores de 60 años en el mercado laboral. Dicha propuesta normativa establece que las empresas podrán acceder a

la deducción en el impuesto sobre la renta por cada adulto mayor contratado, porcentaje que será determinado por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Esta propuesta se sustenta en que, conforme a estudios del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, el desempleo y subempleo de las personas mayores de 60 años es más alto en comparación con otros grupos etarios, lo que conlleva a una mayor incidencia de pobreza en los adultos mayores, quienes enfrentarían mayores dificultades para cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda y atención médica.

Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



La extinción del vínculo laboral por disolución o liquidación solo es válida cuando se haya demostrado en el proceso y sea invocada por el empleador, y no por terceras empresas

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación Laboral No. 1722-2021-Lima de fecha 20 de setiembre de 2023, analizó el caso de una trabajadora que había sido trasladada de una empresa a otra por una reorganización simple; posteriormente, el nuevo empleador, la despidió alegando como causa justa la disolución y liquidación de la empresa, conforme el inciso c) del Artículo 46° del Decreto Supremo número 003-97- TR.

En vista que no hubo consentimiento previo para el traslado a la nueva empresa producto de la reorganización simple, se tiene que la actora y la nueva empresa no tenían una relación laboral directa, por lo que la trabajadora mantuvo una relación laboral con la primera empresa la cual solo podía despedirla por causa justa.

El Empleador puede incrementar la remuneración de los trabajadores no sindicalizados de forma similar a lo pactado con los trabajadores sindicalizados en una negociación colectiva

Mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 04818-2022-PA/TC de fecha 20 de mayo de 2024, analizó el caso de un sindicato de trabajadores que alegaba la vulneración a sus derechos constitucionales a la libertad sindical, igualdad de trato y negociación colectiva por la aplicación de una política remunerativa consistente en realizar incrementos a la remuneración de los trabajadores no sindicalizados en similar forma a lo pactado en las negociaciones colectivas entre el sindicato y la empresa.

Al respecto, sobre la libertad sindical refiere que no se ha acreditado que la desafiliación de trabajadores sindicalizados se generó por el incremento salarial a trabajadores no afiliados, más aún si se tiene en consideración que mediante negociación colectiva los trabajadores sindicalizados han obtenido incrementos en sus remuneraciones. Sobre la igualdad de trato, refiere que el incremento remunerativo de los trabajadores no afiliados se dio con anterioridad a la vigencia de los convenios colectivos entre el sindicato y la empresa; por ende, no existe un trato discriminatorio respecto de ninguno de los trabajadores, sindicalizados o no.

Sobre la negociación colectiva refiere que la empresa no ha dificultado los procesos de negociación colectiva, pues todas ellas concluyeron en convenios colectivos, incluso los incrementos otorgados con convenio eran de un monto igual a superior a los trabajadores no afiliados y gozaban de otros beneficios económicos producto de la negociación colectiva.

Precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la hostilidad laboral y el “derecho a la ocupación efectiva”

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 004-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 26 de mayo de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- i. En una relación laboral no solo está de por medio la acreencia de una remuneración, sino también intereses de índole profesional y personal, aspecto que también merece tutela.
- ii. En función de ello, encuentra fundamento jurídico el denominado “derecho a la ocupación efectiva”, el cual se nutre del reconocimiento de la dignidad humana en el trabajo.
- iii. La lesión a la dignidad del trabajador no solo se produce cuando se realizan actos que interfieran en el desempeño de sus funciones o se configura algún acto de hostilidad, sino también cuando el empleador decide, arbitraria e injustificadamente, no encomendarle tareas, lo cual es contrario al desarrollo de sus capacidades y potenciales profesionales.
- iv. En consecuencia, el derecho al trabajo comprende no solo el acceso al empleo, sino también el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, esto es, el derecho al desarrollo de la prestación laboral en forma ordinaria, siendo que realizar un trabajo supone un medio por el cual el individuo no solo logra obtener un sustento económico, sino también desarrollar su persona, propio profesionalismo o proyecto de vida.

Precedente administrativo de observancia obligatoria sobre el traslado de un trabajador

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 005-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 26 de mayo de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- i. Para considerar como válido el traslado de un trabajador debe existir una causa objetiva que sea razonable para que el empleador realice dicho actuar; de lo contrario, nos encontraríamos ante una afectación fundamental de la relación laboral, lo cual incide en las condiciones y forma de la prestación laboral, así como del ámbito personal y familiar.
- ii. Al analizarse el acto de hostilidad consistente en “el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios” debe evaluarse el elemento subjetivo identificado como la acción del empleador de tener como “propósito ocasionarle perjuicio al trabajador”, el cual se satisface ofreciendo los indicios y medios de

prueba que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius variandi no se ha ajustado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que se ha realizado un uso abusivo del mismo, menoscabando así los derechos fundamentales del trabajador.

Precedente administrativo sobre obligación de probar más allá de lo razonable y condiciones mínimas para sancionar por riesgo grave en materia de SST

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 008-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de junio de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- i. La administración debe satisfacer un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción que se imputa. Para ello, se establece que el nivel de probanza de la acusación es que ésta se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable.
- ii. De esta forma, la administración no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de valorar y argumentar que tales piezas sustentan el análisis sobre los hechos probados del caso.
- iii. No es suficiente que los inspectores de trabajo acrediten la gravedad del incumplimiento, sino que también se deberán desarrollar las razones que sustentan la inminencia en la configuración de dicho riesgo grave en materia de SST de los trabajadores afectados.
- iv. Por ello, las imputaciones de falta grave en materia de SST implican necesariamente la verificación del incumplimiento en la adopción de medidas preventivas.

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).

