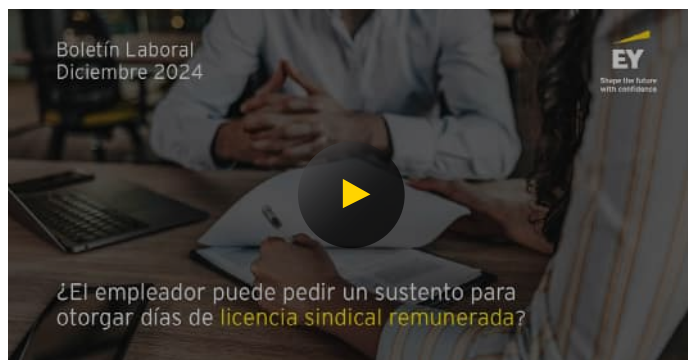


Boletín Laboral

12 - 2024



Entrevista

David Salas, gerente del área Laboral, indicó si es posible que el empleador pida un sustento para otorgar licencia sindical.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 09673/2024-CR](#)

Que modifica el Decreto Supremo No. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional de los trabajadores despedidos.

Con fecha 3 de diciembre de 2024 se presentó el Proyecto de Ley que tiene por objeto modificar el Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, específicamente el cambio se realiza en el artículo 36, el cual garantiza el derecho a la tutela jurisdiccional de los trabajadores despedidos.

Señala principalmente dos cambios; el primero, sustituir el plazo de 30 días naturales a 30

días hábiles para accionar judicialmente; y el segundo, la suspensión del plazo de caducidad para accionar cuando el trabajador interponga recurso impugnatorio contra el despido en vía administrativa o judicial, la cual se mantendrá hasta que la autoridad competente emita resolución con carácter de decidida o consentida.

Proyecto de Ley

No. 09719/2024-CR

Que modifica la Ley No. 28131, Ley del Artista, Intérprete y Ejecutante, a fin de fortalecer los derechos laborales del artista.

Con fecha 10 de diciembre de 2024 se presentó el Proyecto de Ley el cual tiene por objetivo modificar la Ley No. 28131, en sus artículos 36, 40 y 42, buscando el fortalecimiento de los derechos laborales de los artistas.

Se basa fundamentalmente en tres cambios:

- ▶ Permitirá al artista retirar el 100% de su compensación por tiempo de servicios aun encontrándose dentro de la actividad artística, a diferencia de la actualidad donde solo puede retirar el 50%.
- ▶ Deberá sumarse al contrato laboral todas las cláusulas correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo en el marco de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ El trabajador técnico vinculado a la actividad artística se encuentra sujeto obligatoriamente a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Proyectos de Ley

No. 09710/2024-CR

No. 09765/2024-CR

Que proporcionan el derecho al teletrabajo a la madre trabajadora que se encuentre en periodo de lactancia.

Mediante los proyectos de ley No. 09710/2024-CR y 09765/2024-CR se propone otorgarle 12 meses de teletrabajo a aquellas trabajadoras que se encuentren dentro del periodo de lactancia.

El primer proyecto normativo es el Proyecto de Ley No. 09710/2024-CR, de fecha 05 de diciembre de 2024, el cual tiene por objeto otorgar el derecho al teletrabajo a la madre trabajadora que se encuentre en el periodo de lactancia.

Este proyecto busca garantizar la calidad de la lactancia materna, mediante el vínculo de la madre trabajadora y el lactante, asegurando que mediante la lactancia el menor reciba los nutrientes esenciales para su óptimo desarrollo contribuyendo a reducir los índices de anemia en los recién nacidos.

El segundo proyecto normativo es el Proyecto de Ley No. 09765/2024-CR, de fecha 13 de diciembre de 2024, el cual tiene por objeto modificar la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo, en el cual se modificaría el artículo 16, que versa acerca del teletrabajo en favor a la población vulnerable y otros.

El presente proyecto de ley fundamenta la decisión en el interés superior del niño, donde se podrán cumplir las necesidades nutricionales para el desarrollo del menor, tanto físico como emocional, estableciendo apego seguro con la madre.

Asimismo, indica que es imprescindible conciliar la vida familiar con la vida laboral, favoreciendo el teletrabajo, fortalecer la relación familiar, así como también aumentar la productividad de las madres lactantes, pues se desarrollan en un entorno más cómodo.

Que modifica el Reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo aprobado por Decreto Supremo No. 002-2023-TR; así como de su exposición de motivos.

Con fecha 29 de diciembre de 2024 se publicó la Resolución Ministerial No. 210-2024-TR la cual busca modificar el reglamento de la Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo, así como su exposición de motivos. Por ello se brinda la posibilidad a que en un periodo de 15 días calendario, las entidades públicas o privadas, los empleadores y trabajadores, o sus respectivas

organizaciones, y la ciudadanía en general, puedan presentar comentarios, aportes y/u opiniones a través de la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo; físicamente mediante Mesa de Partes de la sede central del MTPE y virtualmente a través de mesa de partes digital del MTPE o al correo electrónico comentariosdnt@trabajo.gob.pe.

NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publica Boletín Mensual de Leyendo Números de Trabajo y Promoción de Octubre 2024

La Oficina de Estadística y Tecnología de la Información y Comunicaciones (OGETIC) del MTPE publicó la edición No. 10 del boletín mensual. Al respecto se puede observar el análisis estadístico del aplicativo PLAM de la base de datos de Planillas Electrónica, cuadros de huelgas acontecidas en Perú, sobre trabajadores migrantes y autorizaciones para trabajo de adolescentes.

Dentro de los temas analizados en dicho boletín se puede observar que el tipo de contrato que predomina en los trabajadores es a "A plazo indeterminado" siendo 1 233 278 de trabajadores.

Ahora bien, se puede observar también un cuadro estadístico que compara por cada uno de los departamentos de nuestro país la cantidad

de trabajadores formales, es decir que cuentan con una relación laboral conforme a Ley. De esta manera, se puede observar que existe una diferencia de más de 2 millones de trabajadores de cada una de las provincias respecto a Lima Metropolitana. A modo de ejemplo, mientras que en Arequipa cuenta con 225 379 en Lima Metropolitana cuenta con 2 249 930 de trabajadores.

Fuente: Boletín Estadístico Mensual MTPE.

[Ver noticia](#)

SUNAFIL promueve espacios y servicios laborales inclusivos para las personas con discapacidad

El 4 de diciembre de 2024 el Superintendente Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Michael Guevara Varela, y la presidenta del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), Sandra Piro Marcos, lideraron el seminario “Promoviendo espacios y servicios laborales inclusivos para las personas con discapacidad”.

En este sentido, la entidad ha desarrollado los siguientes temas:

- ▶ Generación de entornos laborales inclusivos para fomentar la inserción.
- ▶ Certificación servicios para promover la igualdad de oportunidades para la inclusión laboral en la empresa y el rol de la inspección del trabajo para el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Entre otros temas adicionales que pueden verificarse a través del siguiente link:

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia

SUNAFIL envió 33,000 cartas inductivas a diversas empresas solicitando información sobre seguridad y salud en el trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral envió desde el 26 de noviembre del 2024 cartas inductivas que debían ser respondidas por los empleadores notificados en 10 días hábiles de su conocimiento.

Dicha carta ha sido desarrollada a fin de recordar a los empleadores que tienen la obligación de contar con un Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo y se les solicita responder la comunicación con el envío de la siguiente documentación:

- ▶ Programa Anual de Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.
- ▶ Acta de aprobación del Programa Anual por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024 donde se visualice la fecha de aprobación.
- ▶ El Registro de Capacitaciones 2024 en base al programa anual de capacitaciones, con indicación expresa de las fechas.

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó el boletín con estadísticas de inspecciones laborales del primer semestre del 2024

El MTPE publicó el 16 de diciembre de 2024 el boletín que desarrolla información sobre las órdenes de inspección generadas durante el primer semestre del 2024 en todas las regiones del país. Inclusive explica estadísticamente el promedio de órdenes de inspección según el tipo de materia fiscalizada.

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)



Se precisa que los actos de hostilidad mencionados en el numeral 7) del artículo 1 de la Ley No. 29497, modificada por la Ley No. 32155, incluyen todos los actos establecidos en el artículo 30 del Decreto Legislativo No. 728

El 11 de diciembre de 2024 se publicó la Resolución Administrativa No. 000429-2024-CE-PJ, que establece que los actos de hostilidad mencionados en el numeral 7) del artículo 1 de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley No. 32155, incluyen todos los actos señalados en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR, abarcando también los actos de acoso moral y hostigamiento sexual.

En este contexto, el artículo 1 de la mencionada Resolución aclara que los actos de hostilidad contemplados en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, como la falta de pago de la remuneración en el plazo correspondiente (salvo que el empleador pueda demostrar razones de fuerza mayor o

caso fortuito), la reducción de la categoría y la remuneración, el incumplimiento de los requisitos objetivos para el ascenso del trabajador, y el traslado del trabajador a un lugar distinto al habitual con el propósito de causarle perjuicio, entre otras acciones u omisiones deliberadas por parte del empleador, deben considerarse a efectos del artículo 1 de la Ley No. 29497. Cabe indicar que, el artículo 1 de la Ley en mención regula la competencia de los juzgados de paz letrados laborales en casos de procesos abreviados laborales sobre actos de hostilidad del empleador, tales como el acoso moral y el hostigamiento sexual, conforme a la legislación vigente.

Fuente: Resolución Administrativa No. 000429-2024-CE-PJ

[Ver norma](#)



Se publica la Ley No. 32208, Ley de trabajo del profesional estadístico

El 20 de diciembre de 2024 se publicó la Ley No. 32208 la cual tiene como objeto de regular el ejercicio profesional del estadístico colegiado en el sector público y privado, destacando su rol en la mejora de procesos productivos y la toma de decisiones fundamentadas en datos. A continuación, destacamos los aspectos más relevantes de dicha norma:

Definición y competencias: El profesional estadístico es responsable de diseñar, aplicar y supervisar métodos y técnicas estadísticas para generar conocimiento científico y mejorar la calidad de vida. Sus competencias incluyen:

- ▶ Formulación y evaluación de políticas nacionales.
- ▶ Diseño y supervisión de censos, encuestas y registros administrativos.
- ▶ Validación de metodologías y herramientas estadísticas en diversos sectores como salud, economía, medioambiente y tecnología.

Derechos y obligaciones: Derechos destacados incluyen acceso a recursos adecuados, remuneración justa, y capacitación continua. Entre sus obligaciones, está la producción de estadísticas útiles, la formación permanente y la denuncia de irregularidades estadísticas.

Capacitación y especialización: La formación continua y la especialización son promovidas por el Colegio de Estadísticos del Perú, mediante convenios con instituciones educativas y eventos académicos.

Fuente: : Ley No. 32208, Ley de trabajo del profesional estadístico

[Ver norma](#)



Se modifica la Ley No. 27878, Ley de Trabajo del Cirujano Dentista

El 20 de diciembre de 2024 se publicó la Ley No. 32210 a través de la cual se ha modificado la Ley No. 27878, Ley de Trabajo del Cirujano Dentista, a fin de ampliar y precisar los derechos, deberes y condiciones laborales del cirujano dentista. Entre los principales cambios destacan:

Ámbito de la profesión: Se redefine el rol del cirujano dentista, especificando que su competencia abarca el cuidado del sistema estomatognático dentro de un enfoque integral de salud.

Trabajo del cirujano dentista: El ejercicio profesional se reconoce como una práctica médica en odontoestomatología, regulada por leyes generales de salud, con responsabilidad ética, moral y legal.

Derechos: Se garantiza que el cirujano dentista pueda acceder a cargos administrativos en igualdad de condiciones con otros profesionales de la salud. Se reconoce explícitamente el derecho a la negociación colectiva, en conformidad con la Constitución, la Ley No. 31188 y demás normas aplicables.

Jornada laboral: Se establece una jornada laboral de 6 horas diarias ininterrumpidas, con un máximo de 4 horas para consultas ambulatorias, o equivalentes semanales (36 horas) o mensuales (150 horas).

El trabajo realizado en días feriados no laborables sin descanso sustitutorio será remunerado con una sobretasa del 100 %.

Se especifica la participación del cirujano dentista en equipos de guardia y retén, con bonificaciones reguladas por la normativa vigente.

Reglamento: El Poder Ejecutivo deberá adecuar el reglamento de la Ley No. 27878, aprobado por D.S. 016-2005-SA, y sus normas complementarias a las modificaciones establecidas en un plazo de 30 días naturales.

Fuente: : Ley No. 32208, Ley de trabajo del profesional estadístico

[Ver norma](#)

Incremento de la Remuneración Mínima Vital

El 28 de diciembre de 2024 se publicó el Decreto Supremo No. 006-2024-TR a través del cual se incrementó la Remuneración Mínima Vital (RMV) de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a S/ 1,130.00, incremento que tiene eficacia a partir del 1 de enero del 2025.

Fuente: : Decreto Supremo No. 006-2024-TR que incrementa la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

[Ver norma](#)

Se aprueba Norma Técnica de Salud que establece criterios para la evaluación y calificación del grado de incapacidad laboral

El 29 de diciembre de 2024 se publicó la Resolución Ministerial No. 928-2024/MINSA, a través de la cual se aprobó la Norma Técnica de Salud (NTS) No. 223-MINSA/DGIESP-2024 instrumento que tiene por objeto estandarizar los criterios para la evaluación y calificación del grado de incapacidad laboral, independientemente del origen o naturaleza de la incapacidad.

Fuente: Resolución Ministerial No. 928-2024/MINSA que establece criterios para la evaluación y calificación del grado de incapacidad laboral

[Ver norma](#)

Se aprueban disposiciones complementarias sobre la obligatoriedad de la notificación vía casilla electrónica

El 29 de diciembre de 2024 se publicó la Resolución Ministerial No. 209-2024-TR a través de la cual se aprobaron disposiciones complementarias necesarias para implementar la notificación, a través de casilla electrónica, de los actos administrativos, actuaciones sobre servicios prestados en exclusividad y procedimientos administrativos del Ministerio de Trabajo.

Fuente: Resolución Ministerial No. 209-2024-TR que aprueba disposiciones complementarias sobre la obligatoriedad de la notificación vía casilla electrónica

[Ver norma](#)



La Corte Suprema señala que, para determinar la fundabilidad de una demanda de daños y perjuicios derivada del cese, previamente se debe haber establecido mediante una sentencia la existencia de un cese ilegal

En la Casación No. 7072-2021-Tacna de fecha 14 de marzo de 2024, 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 demandaba la indemnización por daños y perjuicios por ser objeto de despido injustificado, sustentando que se acordó su reposición mediante la celebración de una transacción.

En ese sentido, la Corte Suprema señala que no existe certeza que el trabajador fue objeto de un despido injustificado, en tanto no existe una sentencia que así lo determinara. Así, la transacción celebrada entre las partes descarta la existencia y determinación de un despido inconstitucional, ya que las partes acordaron un conjunto de hechos que, al momento de la transacción, eran debatibles judicialmente. Por lo tanto, al no existir certeza sobre un despido inconstitucional no existe el hecho generador de la demanda sobre daños y perjuicios planteada.

Fuente: Casación No. 7072-2021-Tacna

La conducta realizada por el trabajador fuera de la jornada y lugar de trabajo puede conllevar al despido siempre que la falta se encuentre debidamente tipificada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa

Mediante la Casación Laboral No. 23624-2021-Lima de fecha 16 de julio de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se determinó que el comportamiento del trabajador puede ser considerado como una falta grave en el trabajo si afecta los intereses de la empresa, su imagen o la relación de confianza entre trabajador y empleador, incluso si los hechos ocurrieron fuera del horario y lugar de trabajo.

En el caso concreto, el trabajador fue imputado por haber cometido una agresión física y psicológica contra su cónyuge, que, según el RIT, constituye una infracción ética y moral que afecta tanto la imagen de la empresa como la convivencia laboral. De manera que, las acciones fuera del lugar de trabajo trascienden e inciden en el ámbito de las relaciones laborales, considerando además que, el trabajador tenía a su cargo cubrir noticias policiales sobre actos de violencia y/o delitos; por lo tanto, es propio que en su empleo debe mantener un perfil que no colisione con la función que ocupa.

Fuente: Casación Laboral No. 23624-2021-Lima

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la aplicación del principio de razonabilidad y la identificación de los supuestos de exceso de sanción administrativa

Con fecha 30 de noviembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 019-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.16, 6.17, 6.18, 6.19, aplicables a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

Sobre el caso en concreto, una empresa, aunque no cumplió con lo establecido por la medida inspectiva de requerimiento, sí demostró haber subsanado la obligación sociolaboral (entregando las constancias de alta en la planilla electrónica de 8 trabajadores), lo cual ocurrió antes de que comenzara el procedimiento administrativo sancionador.

Al respecto, el TFL ha establecido nuevos criterios integradores los cuales se detallan a continuación:

- I. I. Se precisa que debe evaluar la relación entre los medios y fines de la sanción administrativa, dado que el sujeto inspeccionado, aunque no cumplió completamente con la medida inspectiva de requerimiento, demostró haber subsanado la obligación sociolaboral antes de que comenzara el procedimiento administrativo sancionador.
- II. II. La Inspección de Trabajo tiene como objetivo supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud

en el trabajo. En este caso, la impugnante subsanó de manera voluntaria la normativa sociolaboral antes de ser notificada de la imputación de cargos y antes de la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, cuyo propósito es revertir los efectos de la ilegalidad cometida antes del inicio del procedimiento sancionador.

- III. III. Se demuestra la voluntad del empleador de rectificar su conducta infractora, cuando realiza la reversión del incumplimiento sociolaboral con anterioridad a la emisión de la medida inspectiva de requerimiento.
- IV. IV. La Autoridad Administrativa deberá considerar que imponer una sanción laboral cuando se ha cumplido con la subsanación voluntaria de las infracciones sociolaborales antes de la notificación de la imputación de cargos atenta contra el principio de razonabilidad, ya que el sujeto inspeccionado habría cumplido con la normativa sociolaboral, siendo ello la finalidad de la inspección de trabajo

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 019-2024-SUNAFIL-TFL](#)

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la determinación de actos de hostilidad atribuidos a empresas usuarias, en el marco de la subcontratación laboral

Con fecha 30 de noviembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 020-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.25, 6.26, 6.27, aplicables a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

En el contexto de una relación de subcontratación laboral, donde la empresa principal es la presunta infractora, y considerando que el acto de hostilidad hacia una trabajadora de la empresa contratada no está relacionado con su propio personal, el TFL señala que es cuestionable la imputación administrativa de dicho incumplimiento, especialmente si no se ha determinado si la subcontratación laboral en este caso estaba desnaturalizada

Asimismo, el TFL señala que, en los casos en que un trabajador de una empresa contratista impute actos de hostilidad laboral a la empresa

usuaria, la autoridad inspectiva deberá examinar previamente si la relación de subcontratación laboral es válida, **posteriormente recién deberá analizar si se realizó el acto de hostilidad.**

Finalmente, al momento de calificar una denuncia presentada por actos de hostilidad por trabajadores de una contratista contra la empresa principal, se deberá tener en cuenta que, al generar las órdenes de inspección en relación con todas las empresas involucradas, se comprenda de manera íntegra, las materias que el inspector encuentre suficientes para viabilizar la correcta verificación de las posibles conductas infractoras.

Sin perjuicio de ello, los inspectores están obligados a adoptar las acciones necesarias, en caso las órdenes no comprendan a las empresas mencionadas o no contemplen todas las materias requeridas, para la adecuada investigación de los actos de hostilidad denunciados.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 020-2024-SUNAFIL/TFL](#)



SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a las directrices de actuación inspectiva en escenarios de desnaturalización de un vínculo civil, un contrato modal o una modalidad formativa

Con fecha 27 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 021-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.25, 6.18, 6.19, aplicables a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

En el presente caso, durante una inspección se emitieron requerimientos reiterativos de documentación formal (en este caso fueron convenios de prácticas) pese a que la empresa ya había manifestado que NO contaba con ellos. Ante ello, el TFL estableció dos criterios:

- ▶ La inspección que califique la relación jurídica material entre quien presta los servicios y el beneficiario debe basarse en los principios de primacía de la realidad y razonabilidad, considerando los hechos verificables durante la inspección, los documentos obtenidos y las declaraciones de los involucrados.

- ▶ En ese sentido, el inspector actuante, no debe limitarse a reiterar requerimientos de información que los administrados manifestaron no poseer o no haber elaborado. Todo lo contrario, el personal inspectivo deberá ejercer sus potestades con la finalidad de tutelar los derechos sociolaborales involucrados, debiendo, preferentemente, solicitar la ampliación de las materias inspeccionadas (esto a fin de determinar la configuración de las causales de desnaturalización de la relación civil, modal o formativa y, de corresponder, las implicancias de la misma en el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales conexas, tales como el pago de beneficios sociales, entre otros) o promover una nueva orden de inspección si lo anterior no es posible.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 021-2024-SUNAFIL/TFL](#)

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la tipificación de las conductas infractoras referidas a no otorgar licencias sindicales

Con fecha 27 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 022-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedente de observancia obligatoria el criterio expuesto en el numeral 6.20, aplicable a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

En el presente caso, una empresa fue sancionada por supuestamente afectar la libertad sindical al denegar una licencia sindical debido a razones operativas y porque el Sindicato no cumplió con fundamentar la razón de la licencia solicitada. Ante ello, durante la inspección se aplicó el artículo 25.10 del RLGIT (tipificación de actos que afecten la libertad sindical). Sobre esto, el TFL estableció lo siguiente:

Para los casos de incumplimiento en el otorgamiento de facilidades sindicales (licencia sindical) se deberá aplicar el numeral 24.11 del artículo 24 del RLGIT ("El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical"), en la medida que, el artículo 32 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, considera que **AQUELLA CALIFICA COMO UNA FACILIDAD SINDICAL**; no correspondiendo la imputación del artículo 25.10 que sanciona de manera genérica afectaciones a la libertad sindical. Ello en aplicación del principio de tipicidad que rige en todo procedimiento administrativo sancionador.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 022-2024-SUNAFIL/TFL](#)

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la obligación de la Autoridad Inspectiva de evaluar las solicitudes de ampliación de plazo y la importancia por parte del inspeccionado de sustentar y acreditar los hechos que impiden el cumplimiento oportuno de lo requerido

Con fecha 24 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 023-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.19, 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25, 6.26, 6.27 y 6.28 aplicables a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

A continuación, un resumen de los principales criterios expuestos en la resolución a la que se hace referencia:

La solicitud de un plazo adicional para cumplir un requerimiento de información NO debe consistir en la mera alegación de parte, todo lo contrario, tal solicitud debería cumplir lo siguiente:

- ▶ Explicar con sustento y acreditar los hechos que impedirían cumplir con la entrega de toda o parte de la información requerida, dentro del plazo establecido.
- ▶ Otorgar medios verificables para determinar si, efectivamente, el objeto del requerimiento de información reviste especial complejidad.
- ▶ Demostrar que la cantidad de la información, su antigüedad, u otro criterio permite flexibilizar el plazo originalmente interpuesto.
- ▶ Los servidores del Sistema de Inspección del Trabajo deberán además considerar si el administrado ha establecido en su petición cuánto es el tiempo que le tardará integrar la información y/o documentación faltante.

El cumplimiento de lo antes indicado será evaluado por todos los inspectores bajo un criterio de razonabilidad, considerando la inmediatez del pedido tras la notificación del requerimiento de información.

La decisión sobre la concesión de ampliaciones de plazos dependerá de la discrecionalidad del inspector, quien evaluará si los pedidos cumplen con los estándares establecidos, siempre respetando el principio de razonabilidad y la programación de otras inspecciones en curso. Se rechazará cualquier solicitud carente de fundamento o aquellas cuyo único propósito sea retrasar las labores inspectivas, como cuando se solicitan repetidas ampliaciones sin presentar la información o documentación requerida.

Finalmente, si la petición de un mayor plazo no ofrece información alguna o si la alcanzada no es relevante para la materia investigada, el inspector de trabajo podrá dar inicio al procedimiento sancionador emitiendo el acta de infracción correspondiente, basándose en que es el empleador quién está obligado a conservar y sistematizar la documentación diversa sobre las relaciones laborales con sus trabajadores.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 023-2024-SUNAFIL/TFL](#)

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto al carácter irrenunciable del tiempo de refrigerio y la imposibilidad de establecerse al inicio o al final de la jornada laboral

Con fecha 24 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 024-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.6, 6.17, 6.18, 6.20, 6.21 y 6.22 aplicables a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

A continuación, un resumen de los principales criterios expuestos en la resolución a la que se hace referencia:

En el caso de las jornadas diarias que cumplan un horario corrido, el tiempo de refrigerio no deberá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos. Este deberá ser establecido dentro de la jornada de trabajo y deberá coincidir en lo posible con los horarios habituales del desayuno, almuerzo o cena; según corresponda.

El cumplimiento de lo antes indicado será evaluado por todos los inspectores bajo un criterio de razonabilidad, considerando la inmediatez del pedido tras la notificación del requerimiento de información.

Este tiempo tiene por finalidad, además de la ingesta de alimentos, que el trabajador pueda gozar de una pausa ante el desgaste físico y psicológico propio de su actividad laboral, así como, de otras necesidades personales del trabajador. Asimismo, el tiempo de refrigerio no puede ni adelantarse (al inicio de la jornada de trabajo) ni trasladarse (al final de la jornada de trabajo).

Respecto a la salvedad señalada en artículo 7 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo que señala "salvo convenio en contrario", la interpretación correcta de dicha salvedad en relación a los acuerdos (debemos entender plasmados en cláusulas del contrato de trabajo, cláusulas de algún convenio colectivo o laudo arbitral) entre empleador y trabajador, solo pueden modificar el momento específico dentro de la jornada, pero de ninguna manera, suprimirlo.

En tal sentido, los términos del convenio individual suscrito entre la impugnante y cada uno de los trabajadores afectados -donde se pactó la eliminación del derecho de refrigerio durante la jornada de trabajo- son inválidos e ineficaces, dado que la impugnante ha interpretado de manera incorrecta el sentido de la norma, y con ello se ha generado una restricción intolerable contra el contenido imperativo del derecho al tiempo de refrigerio de los trabajadores afectados

Finalmente, la impugnante sostiene que los acuerdos permitieron a los trabajadores retirarse antes del centro de trabajo, alegando que esto los beneficia debido a la lejanía del lugar. No obstante, esta argumentación confunde el propósito del horario de refrigerio, el cual no debe considerarse como un adelanto de la salida ni una prórroga del horario de ingreso.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 024-2024-SUNAFIL/TFL](#)

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la obligación del empleador de acreditar la inscripción en el Régimen de Seguridad Social en pensiones de sus trabajadores

Con fecha 24 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 025-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.2, 6.3, y 6.7 aplicables a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

A continuación, un resumen de los principales criterios expuestos en la resolución a la que se hace referencia:

El artículo 65 del D.S. N° 013-2013-PRODUCE establece que “los trabajadores y conductores de la microempresa contemplados en la presente ley podrán afiliarse a cualquiera de los regímenes previsionales”. Si bien una interpretación literal de la fórmula disyuntiva utilizada en esta y otras disposiciones en materia previsional podría generar confusión, es fundamental que los operadores jurídicos interpreten las normas del sistema legal de acuerdo con los preceptos constitucionales sobre derechos fundamentales,

los cuales tienen plena eficacia en las relaciones laborales.

En ese sentido, el derecho a la seguridad social, como derecho universal y progresivo que toda persona posee para su protección frente a las contingencias previstas por la ley y para mejorar su calidad de vida, forman parte del elenco de derechos constitucionales respecto de los cuales ninguna relación laboral puede, válidamente, limitar su ejercicio.

Finalmente, constituye una obligación de los empleadores, que, desde el momento en que un trabajador ingresa a laborar a un centro de trabajo, sea incorporado al Sistema de Seguridad Social de Pensiones de su elección, ya sea al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o en el Sistema Privado de Pensiones (SPP). Dicha obligación comprende a todos los empleadores, incluyendo entre ellos a las microempresas.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 025-2024-SUNAFIL/TFL](#)

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la afectación a la libertad sindical por extender beneficios económicos a trabajadores no sindicalizados

Con fecha 29 de diciembre de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 026-2024-SUNAFIL/TFL, emitida por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante la cual se establece como precedentes de observancia obligatoria los criterios expuestos en los numerales 6.17, 6.31, 6.32, 6.33, 6.34, 6.36 y 6.42 aplicable a todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

En el caso en concreto, una empresa otorgó el bono por cierre de pliego a favor de trabajadores no sindicalizados, pese a que en el Convenio Colectivo 2018-2020 se pactó expresamente que dicho beneficio solo podría ser otorgado únicamente a los trabajadores afiliados a dicho sindicato, con lo cual, según el criterio del TFL, se perjudicó a doscientos noventa y seis (296) trabajadores, en atención a ello establece los siguientes criterios:

La extensión de beneficios fuera del modelo legal (sea por extender el convenio pactado con una organización minoritaria, o bien, sea por extender el acuerdo específico que objetiva y razonablemente delimita un beneficio sobre personal expresamente excluido en la cláusula del convenio colectivo) es un comportamiento que afecta a la libertad sindical, más allá de su resultado concreto, al incidir sobre las condiciones arribadas bilateralmente contra el sentido expreso del acuerdo con el sindicato.

La infracción contenida en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT se refiere a la realización de actos que afecten la libertad sindical de

forma genérica, y pueden subsumirse los comportamientos no ejemplificados en el mismo. Los ejemplos que señala la norma solo tienen una finalidad pedagógica mas no restrictiva.

En ocasiones el extender un beneficio contra lo ordenado por el modelo legal de relaciones colectivas o el extender un beneficio contra lo prescrito en la cláusula específica del convenio colectivo (por ejemplo, con los bonos por “cierre de pliego”), comparten cierto patrón que debe ser identificado por la inspección del trabajo, por lo que se debe analizar, en ese sentido, la correspondencia temporal entre el otorgamiento del beneficio nacido en el convenio colectivo y el de la práctica unilateral del empleador; semejanza o equiparación de los montos percibidos, entre otras manifestaciones que permitan definir dicho patrón.

Dependiendo de la representatividad del sindicato en su ámbito de actuación, el empleador estará obligado a no extender las disposiciones del convenio colectivo a determinados colectivos.

Finalmente, dentro de la fiscalización laboral y el procedimiento sancionador posterior debe considerarse la literalidad de los tratados internacionales de derechos humanos, así como también la jurisprudencia emitida por sus órganos de control.

Fuente: [Resolución de Sala Plena No. 026-2024-SUNAFIL/TFL](#)

SE APRUEBA EL VALOR DE LA UNIDAD IMPOSITIVA TRIBUTARIA (UIT) PARA EL AÑO FISCAL 2025

Mediante el Decreto Supremo N° 260-2024 se aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el ejercicio fiscal 2025.

Notar que, el valor de la UIT se ha incrementado a S/. 5,350, el cual tendrá incidencia en la aplicación de normas tributarias, obligaciones laborales, la imposición de sanciones y deducciones personales de los trabajadores. Por último, cabe añadir que la presente norma entrará en vigor a partir del 01 de enero de 2025.

Fuente: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2354583-4>



Nuestro equipo

**David de la Torre**

Socio Líder de Impuestos
david.de.la.torre@pe.ey.com

**José Ignacio Castro**

Socio Líder
jose-ignacio.castro@pe.ey.com

**Mauro Ugaz**

Socio
mauro.ugaz@pe.ey.com

**Valeria Galindo**

Socia
valeria.galindo@pe.ey.com

**Miguel Rubio**

Socio
miguel.rubio@pe.ey.com

**Mauricio Matos**

Socio
mauricio.matos@pe.ey.com

**Jaime Cuzquén**

Associate Partner
jaime.cuzquen@pe.ey.com

**Lesli Ruiz**

Associate Partner
lesli.ruiz@pe.ey.com

**Adriana Gianotti**

Associate Partner
adriana.gianotti@pe.ey.com

Reconocimientos en
Labour & Employment



EY

EY existe para construir un mejor mundo de negocios, ayudando a crear valor de largo plazo para sus clientes, su gente y la sociedad, así como para generar confianza en los mercados de capitales.

Mediante los datos y la tecnología, los equipos diversos e inclusivos de EY, ubicados en más de 150 países, brindan confianza a través de la auditoría y ayudan a los clientes a crecer, transformarse y operar.

A través del enfoque multidisciplinario en auditoría, consultoría, servicios legales, estrategia, impuestos y transacciones, EY busca que sus equipos puedan hacer mejores preguntas para encontrar nuevas respuestas a los asuntos complejos que hoy enfrenta nuestro mundo.

EY se refiere a la organización global y podría referirse a una o más de las firmas miembro de Ernst & Young Global Limited, siendo cada una de ellas, una entidad legal independiente. Ernst & Young Global Limited, una compañía inglesa limitada por garantía, no presta servicios a clientes. Para obtener información sobre cómo EY recaba y utiliza los datos personales y una descripción de los derechos de los individuos conforme a la ley de protección de datos, ingrese a ey.com/privacy. Las firmas miembro de EY no ofrecen servicios legales en aquellas jurisdicciones en donde está prohibido por regulación local. Para obtener mayor información acerca de nuestra organización, por favor ingrese a ey.com

© 2024 EY

Todos los derechos reservados.

Este material ha sido preparado únicamente con fines informativos generales y no debe considerarse como asesoramiento contable, fiscal, legal o profesional. Consulte a sus asesores para obtener asesoramiento específico.

ey.com