

Boletín Laboral

10 - 2024



Entrevista

Vanessa Barzola, gerente senior del área Laboral, expuso acerca de la importancia de contar con un correcto compliance laboral en las empresas.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 9107/2024-CR](#)

Que establece la flexibilización de horarios laborales para trabajadores con hijos en situación de orfandad.

El proyecto de ley tiene por objeto establecer medidas de flexibilización laboral en los horarios de ingreso y salida para los trabajadores que tengan hijos menores de edad en situación de orfandad por el fallecimiento de uno de sus progenitores.

La ley tendría como finalidad garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos y privados, en específico, para aquellos que tengan a su cargo hijos e hijas menores de doce años en situación de orfandad por el fallecimiento de uno de sus progenitores.

Proyecto de Ley

No. 9238/2024-CR

Que amplía el plazo de presentación de la demanda por cualquier tipo de despido.

El proyecto de ley tiene por objeto de modificar el artículo 36° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, para ampliar el plazo de presentación de la demanda por cualquier tipo de despido, con la finalidad, de darle el tiempo suficiente y la oportunidad de resolver los principales obstáculos para conseguir y presentar las pruebas necesarias, para acreditar las verdaderas causales de su despido, por parte del trabajador, ya sea este nulo, incausado, arbitrario o fraudulento, teniendo en cuenta que el Despido, vulnera el Derecho Constitucional al Trabajo.

De aprobarse el proyecto de ley, se ampliaría el plazo a sesenta días hábiles para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y despido incausado.

Proyecto de Ley

No. 9236/2024-CR

Que crea la figura jurídica de Fuero Maternal.

La presente ley tiene por objeto el dejar sentado en nuestro ordenamiento jurídico laboral el Fuero Maternal además de establecer cuál es el periodo de cobertura de esa protección contra el despido a la madre trabajadora.

Se pretende crear la figura jurídica de Fuero Maternal, cuya protección a la madre trabajadora comprenderá, desde el periodo de gestación hasta el término del periodo de lactancia, el tiempo en que la madre trabajadora no podrá ser despedida, salvo por causa justa comprobada, la misma que será aplicable en el ámbito público y privado.

Proyecto de Ley

No. 9249/2024-CR

Que plantea la aprobación del Código Procesal del Trabajo.

Mediante el Proyecto de Ley 9249-2024-PE se propuso aprobar el Código Procesal del Trabajo, con la finalidad de brindar un fortalecimiento de la democracia, una tutela judicial efectiva, un plazo razonable en la duración del proceso y un desarrollo del trabajo decente. En dicha propuesta, se puntualizó que el acogimiento a un Código y no a una Ley permitirá una mejor localización del usuario, al tener todo en un mismo cuerpo normativo.

Asimismo, dentro de esta propuesta legislativa se puntualiza las modificaciones que se realizarían, entre ellas, se precisan las fuentes del proceso laboral y el reconocimiento adicional de principios generales (abuso de derecho, fraude a la ley, entre otros). Del mismo modo, la supresión del abandono como forma especial de conclusión del proceso, como la inclusión de nuevos procesos (proceso monitorio, tutela de derechos fundamentales, proceso único laboral a la impugnación de las sanciones disciplinarias diferentes al despido), la potestad del juez al disponer el pago de sumas mayores a las demandadas en la sentencia ante errores en el cálculo o error en la invocación de las normas aplicables; y la sanción de multa al abogado que incremente de forma indebida la cuantía de la pretensión.



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo participa en cita de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) participó en la XV Reunión del Comité Técnico Administrativo del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS), de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), que se desarrolla en la ciudad de Buenos Aires, Argentina.

Para ello, es preciso señalar que el CMISS es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que promueve el bienestar económico y social de los países iberoamericanos mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social. De este modo, la OISS coordina la aplicación del convenio, el cual constituye el primer instrumento internacional iberoamericano que protege los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias en el ámbito de la seguridad social.

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)

SUNAFIL paraliza obra de construcción civil en una Universidad en Ayacucho

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través de la Intendencia Regional de Ayacucho, paralizó por tres (3) días, la obra “Mejoramiento de los servicios de formación profesional en Ingeniería Agrícola de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga”, ejecutada por el Gobierno Regional de Ayacucho, pues el equipo de inspectores verificó incumplimientos a las normas de seguridad y salud en el trabajo que ponen en riesgo grave e inminente a los trabajadores en la obra.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

Perú suscribe Declaración de Santiago a fin de afirmar su compromiso en el fortalecimiento de la inspección laboral

Perú suscribió la Declaración de Santiago, un manifiesto que consolida la dedicación de las naciones iberoamericanas a mejorar la fiscalización laboral. Este compromiso se materializa mediante el intercambio de estrategias efectivas, la compartición de experiencias y la colaboración coordinada, con el objetivo de disminuir la informalidad en el empleo y salvaguardar los derechos laborales y sociales en la región.

La firma de este documento tuvo lugar durante la tercera edición del Encuentro de la Red Iberoamericana de Inspección del Trabajo (Redibit), evento que se celebró en Santiago de Chile los días 2 y 3 de octubre.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)



SUNAFIL recomienda medidas para el cuidado de la salud mental en el trabajo

En el marco del Día Mundial de la Salud Mental, que se conmemora cada 10 de octubre de todos los años, la SUNAFIL recomendó aplicar las siguientes medidas a fin de evitar riesgos psicosociales y consecuencias que afecten a los trabajadores en la Compañía:

1. Evaluación de Riesgos, que comprenden realizar evaluaciones periódicas y utilizar metodologías para evaluar el ambiente laboral.
2. Intervenciones Organizacionales, modificando las tareas y procesos para reducir la carga de trabajo, proporcionando capacitaciones para el manejo del estrés y la comunicación efectiva.
3. Fomento del Apoyo Social, con el fin de establecer canales de comunicación claros e implementar programas que promuevan la salud mental y el bienestar de los empleados.
4. Promoción del Equilibrio Trabajo - Familia, ofreciendo opciones de trabajo flexible, recursos y programas para equilibrar responsabilidades laborales y familiares.

Según lo dispuesto por la SUNAFIL, el empleador debe gestionar los riesgos laborales, pues, todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. Que, ante la falta de ello, conllevaría a consecuencias tales como la disminución de la productividad, aumento del ausentismo y una mayor rotación de personal. Asimismo, podría derivar en trastornos que se pueden agravar como la ansiedad, la depresión o el síndrome de burnout.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo exhortó a empleadores a tomar medidas flexibles producto del paro de transportistas

Consecuencia de la huelga programada para el 23 de octubre de 2024 -una situación extraordinaria que potencialmente generaría obstáculos en el desplazamiento de los trabajadores a sus lugares de trabajo- el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) exhortó a los empleadores a: i) priorizar el teletrabajo; ii) tolerancia de cuatro (4) horas para las personas afectadas; iii) adopción de medidas flexibles para compensar el tiempo producto de las demoras y; iv) que, las demoras no podrían ser consideradas como tardanzas injustificadas.

Fuente: MTPE.

[Ver noticia](#)

Aprobación del Listado de las Inversiones Estratégicas vinculadas al Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024-2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo

El 01 de octubre de 2024 se ha aprobado el Listado de Inversiones Estratégicas al Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 - 2030 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo, el cual tiene como objetivo guiar la identificación de inversiones estratégicas que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos sectoriales y acciones estratégicas sectoriales de los PESEM.

Al respecto, el PESEM es un instrumento que presenta la estrategia de desarrollo para el logro de los objetivos nacionales priorizados en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) (PCM, 2018), la Política General de Gobierno (PGG) y las políticas propias del sector, siendo de obligatoria observancia y cumplimiento para todas las entidades que conforman el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias.

Fuente: Resolución Ministerial No. 153-2024-TR

[Ver norma](#)

Declaración de los días 14, 15 y 16 de noviembre como días no laborables, con motivo de la Semana de Líderes del Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC)

El 11 de octubre se aprobó la declaración de los días 14, 15 y 16 de noviembre del presente año como días no laborables, considerando el contexto de desarrollo de la APEC.

Cabe señalar que estos días son compensables, y la forma de compensación deberá ser acordada entre el empleador y el trabajador. A falta de acuerdo, la norma establece que la decisión final será del empleador.

Sin perjuicio de la declaración de días no laborables, se ha establecido que, las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que brindan servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas y combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, puertos, aeropuertos, seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores y expendio de víveres y alimentos están facultadas para determinar los puestos de trabajo que están excluidos de los días no laborables declarados, y los trabajadores respectivos que continúan laborando, a fin de garantizar la provisión de servicios a la comunidad.

Fuente: Decreto Supremo No. 110-2024-PCM

[Ver norma](#)

Corte Suprema precisa sobre el contenido de la intimidación en las relaciones de trabajo

Mediante la Casación Laboral No. 14214-2022-Selva Central de fecha 26 de agosto de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, determinó que la intimidación laboral se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipular, o intencionalmente, crear en el trabajador sentimientos de miedo, incapacidad o temor, el mismo que deberá afectarlo de manera grave e inminente.

Asimismo, para que la intimidación vicie el consentimiento y produzca la anulación de un contrato debe cumplir con los siguientes requisitos: i) el empleo de amenaza de un daño inminente y grave capaz que pueda disminuir la libertad de uno de los contratantes, ii) que exista un nexo causal entre la intimidación y el consentimiento, y) que la amenaza revista de carácter antijurídico.

Fuente: Casación Laboral No. 14214-2022-Selva Central

Corte Suprema precisa sobre el contenido del “fuero maternal” en el despido de una mujer trabajadora en gestación

Mediante la Casación No. 27609-2022-Tacna de fecha 08 de agosto de 2024, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se determinó que la prohibición del despido a la mujer embarazada opera como un “fuero maternal”, y se activa desde el momento que la trabajadora notifica documentalmente a su empleador con su embarazo; asimismo, de conformidad con el Convenio 83 de la OIT y la STC No. 02748-2021-PA/TC, se establece una protección de carácter objetivo a la mujer embarazada, lo cual implica que esta protección especial no está condicionada a comunicación alguna cuando el estado de gestación es notorio por las consecuencias biológicas del embarazo fácilmente perceptibles. En virtud de ello, los jueces laborales deben aplicar lo regulado en el literal e) del artículo 29 de la LPCL en concordancia con las normas convencionales para determinar la configuración del despido nulo.

Fuente: Casación No. 27609-2022-Tacna



TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: Sobre el principio de confidencialidad y los exámenes médicos ocupacionales

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) mediante la Resolución No. 806-2024-SUNAFIL/TFL, declaró infundado el recurso de revisión, al haber determinado que el empleador incumplió su deber de confidencialidad al entregar al trabajador los resultados de su examen médico ocupacional (EMO).

Sobre el caso en concreto, el sindicato de la Compañía presentó una denuncia contra la misma por incumplir con el deber de confidencialidad al entregar el EMO de uno de sus miembros. Esto ocurrió porque la Compañía envió directamente este EMO a través de su correo electrónico. No obstante, posteriormente, el médico ocupacional proporcionó al trabajador sus resultados en formato físico. Tal como constaría en el Acta de Infracción, el área de Recursos Humanos de la Compañía remitió al correo electrónico del trabajador los resultados del examen ocupacional pese a que conforme al art. 102 del RLGIT **debió ser la clínica ocupacional la que debió haber notificado dichos resultados al trabajador.**

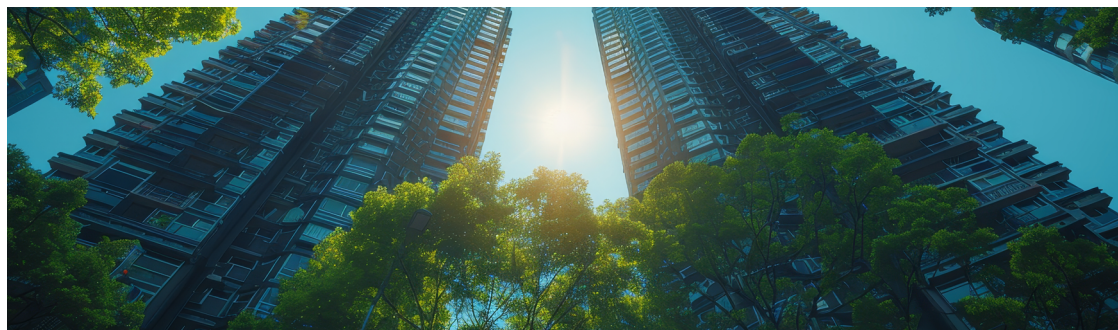
La Compañía, en su recurso de revisión, alega una infracción normativa debido a una interpretación errónea del artículo 102 del Decreto Supremo

005-2012-TR - Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que regula quién es responsable de proporcionar los resultados de los exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores. Asimismo, sostiene que el médico ocupacional entregó personalmente los resultados al trabajador, pese a que no hay cargo de entrega del mismo y evidencia del correo electrónico enviado al trabajador por parte del área de RRHH.

A criterio de la Primera Sala del TFL, basta con que la Compañía tenga acceso a los resultados del EMO para que vulnere el principio de confidencialidad, pese a que luego se haya regularizado la entrega mediante el médico ocupacional.

Finalmente, el TFL determina que, de lo expuesto, si bien se puede observar que, posteriormente el médico ocupacional de la clínica entregó al trabajador los resultados del examen médico, eso no cambia el hecho de que la empresa tuvo acceso a dichos resultados, lo cual vulneró la confidencialidad de los resultados del EMO y también el Art. 102 del RLGIT.

Fuente: Resolución No. 806-2024-SUNAFIL/TFL- Primera Sala



TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: Sobre obligación por parte del empleador de garantizar el goce de los derechos laborales del trabajador portuario

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) mediante la Resolución No. 811-2024-SUNAFIL/TFL, declaró infundado el recurso de revisión, al haber determinado que el empleador incumplió la medida inspectiva de requerimiento, al no acreditar que cuenta con un médico y una licenciada en enfermería.

Al respecto, la Compañía argumenta que la imputación por la medida inspectiva de requerimiento no sería aplicable, en tanto que no se ajusta a los antecedentes ni a la normativa legal aplicable, ello en la medida que, para uno de los documentos solicitados en materia de gestión interna de SST se estaría considerando que el número de trabajadores es menor de 20, y para el documento correspondiente a la materia plan para la vigilancia, prevención y control COVID-19, se estaría considerando que el número de trabajadores es mayor a 100; por tanto, sostienen que existe una motivación incongruente, lo que evidencia la afectación del principio de predictibilidad o de confianza legítima.

No obstante, a criterio del Tribunal, respecto a la materia Plan para la Vigilancia, Prevención y Control COVID-19 del centro de trabajo, en efecto, se estaría considerando ciento veintitrés (123) trabajadores portuarios, los que mantuvo la Compañía desde el 16 de marzo hasta diciembre de 2020, ello sin perjuicio de la naturaleza del régimen laboral portuario. Pues, si bien, el trabajador portuario está vinculado al empleador portuario mediante un contrato de trabajo intermitente, no es menos cierto que los trabajadores portuarios se encuentran comprendidos en el régimen laboral

de la actividad privada, con la particularidad de prestar servicios a múltiples empleadores, correspondiéndole los derechos y beneficios de este régimen.

Es así que, sin perjuicio de la particularidad antes señalada, resulta evidente que los trabajadores portuarios son pasibles de los derechos y beneficios de este régimen, pudiendo laborar hasta tres turnos diarios/jornadas y para más de un empleador portuario al día; empero, ello no significa de algún modo que en cada turno y en cada relación laboral no goce de los derechos sociolaborales y de SST que le corresponden.

Por lo expuesto, el TFL determina que, todo empleador respecto a la materia de SST, en virtud de los principios de prevención y responsabilidad, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión de este. Por ende, la Compañía debía, dentro del plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento, cumplir con acreditar que cuenta con un médico y una licenciada en enfermería, por ser congruente con lo señalado en el Anexo 1 del documento técnico "Lineamientos para la vigilancia, prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgos de exposición a Sars-Cov-2", aprobado a través de la Resolución Ministerial N° 972-2020- MINSA.

Fuente: Resolución No. 811-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Tribunal Fiscal emite precedente de observancia obligatoria sobre la aplicación de retroactividad benigna en el ámbito arbitrario

Mediante la Resolución No. 08829-9-2024 publicada el 11 de octubre de 2024, el Tribunal Fiscal estableció como criterio de observancia obligatoria:

“No procede aplicar retroactivamente la modificación introducida al numeral 1 del artículo 178 del Código Tributario por el Decreto Legislativo No. 1311 a infracciones cometidas antes de su entrada en vigencia”.

Previa a la entrada en vigencia de la modificación introducida con el Decreto Legislativo No. 1311, bastaba que las omisiones incluyan en la determinación de la obligación tributaria para que se configure la infracción, independientemente de que se establezca o no un importe a pagar. Sin embargo, con la entrada en vigencia de la nueva norma, la infracción solo se genera si se determina un importe a pagar.

El Tribunal señala también que, de una correcta interpretación del artículo 168 del Código Tributario, debe concluirse que se prohíbe la aplicación de la retroactividad benigna en materia tributaria. Asimismo, en atención al principio

de aplicación inmediata de las normas, se debe aplicar la norma vigente en el momento de la comisión de la infracción.

Esta aclaración por parte del Tribunal responde a la creciente confusión respecto a la aplicación del principio de retroactividad benigna en sanciones de tipo tributario. En especial, porque este criterio ha sido aplicado en diversas sentencias de Casación, según las cuales, el artículo 168 del Código Tributario admitía la retroactividad benigna tributaria para aquellas sanciones que no estén en trámite o ejecución, es decir, las no notificadas.

No obstante, el Tribunal Fiscal concluye que, si bien la regla señalada en el artículo 168 del Código Tributario se refiere a las sanciones ya notificadas, la no retroactividad aplica también a las sanciones que aún no se hayan notificado, las mismas que deberán resolverse conforme a las normas vigentes al momento de la infracción

Fuente: [2024_9_08829.pdf](#)

Nuestro equipo



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

Socio

jaime.cuzquen@pe.ey.com



Adriana Gianotti

Socia

adriana.gianotti@pe.ey.com



Lesli Ruiz

Socia

lesli.ruiz@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