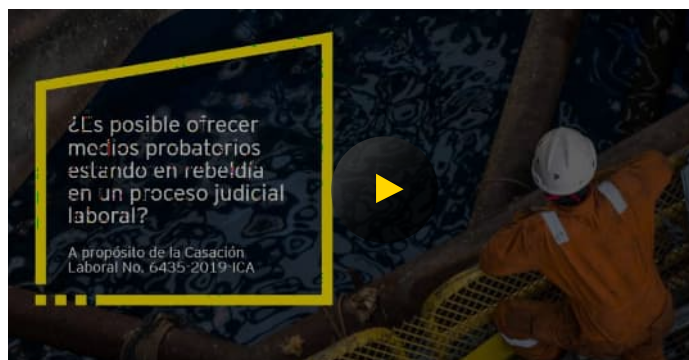


Boletín Laboral

09 - 2024



Entrevista

Jose Martín Morales, gerente senior del área laboral, explicó acerca de la posibilidad de ofrecer medios probatorios durante un estado de rebeldía.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

No. 8851/2024-CR

Que garantiza el derecho a la Negociación Colectiva mediante la derogación del artículo 28° de la Ley No. 32103.

La aprobación del presente proyecto de ley tiene por objetivo derogar el artículo 28 de la Ley No. 32103, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas; ello con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva para la paz social laboral, en línea con lo establecido por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.

Al respecto, en dicha norma se establece que, en los procesos de negociación colectiva sólo pueden negociarse condiciones de trabajo que no tengan incidencia económica, lo cual resultaría contrario

al espíritu de la Constitución y a la razón de ser de la negociación colectiva que busca la solución pacífica a los conflictos laborales.

En ese sentido, se señala que la derogación de dicho artículo de la Ley No. 32103 resulta necesaria para restablecer la garantía del derecho a la negociación colectiva; puesto que la vigencia de la referida Ley afectaría la actuación de los gremios de trabajadores para la negociación de las condiciones laborales, lo cual no coadyuva a la resolución pacífica de conflictos. En esa línea con la derogación tendrían un mayor margen de negociación, lo cual permitiría llegar finalmente a una resolución pacífica de conflictos.

Proyecto de Ley

No. 8960/2024-CR

Que crea el Código Procesal de Trabajo.

Mediante el Proyecto de Ley No. 8960/2024-CR, se busca crear el Código Procesal de Trabajo, con la finalidad de garantizar una ejecución real y oportuna durante el proceso, mejorando el acceso a la justicia laboral y salvaguardando el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional.

Entre los beneficios más relevantes se resalta los siguientes aspectos:

- ▶ Un código de mayor flexibilidad y adaptabilidad a los cambios y reformas.

- ▶ Garantizaría el derecho a un plazo razonable en la duración del proceso.
- ▶ Permitiría cautelar una sistematización y una estructura que facilitará una mejor localización del usuario en un mismo cuerpo normativo.

En ese sentido, de aprobarse dicho proyecto de Ley, se dispondría la derogación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, entrando en vigencia el Código Procesal de Trabajo 6 meses luego de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Proyecto de Ley

No. 8888/2024-CR

Que modifica el Decreto Supremo No. 003-98-SA, Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Conforme se establece en el Proyecto de Ley No. 8888/2024-CR, se buscaría modificar el literal a) del numeral 2. 3 del artículo 2 del Decreto Supremo No. 003-98-SA, seguro complementario de trabajo de riesgo, con la finalidad de excluir de la consideración de accidente de trabajo aquellos que se producen en el trayecto de ida y retorno al centro de trabajo en vehículos propios de los trabajadores, y agregar un último párrafo al artículo 2 para precisar los casos en que sí se considera accidente de trabajo.

Dicha propuesta surge como respuesta a una problemática identificada en el ámbito de la seguridad social y la protección de los trabajadores en el Perú, específicamente en lo que respecta a la cobertura del SCTR en casos de accidentes ocurridos durante el trayecto al centro de trabajo. Esta problemática habría puesto de manifiesto la necesidad de una revisión

y actualización de las normas con el fin de garantizar una protección adecuada y efectiva para todos los trabajadores, especialmente aquellos que se desempeñan en sectores de alto riesgo o que deben trasladarse a lugares remotos para cumplir con sus obligaciones laborales.

En ese sentido, con dicha modificación se otorgaría flexibilidad para cubrir diversos escenarios de transporte proporcionado por el empleador. Esto incluye situaciones en las que el empleador brinda el transporte directamente, a través de terceros contratados, o mediante otros medios de transporte facilitados por la entidad empleadora. Esta flexibilidad es importante para adaptarse a las diferentes modalidades de transporte utilizadas en diversos sectores y regiones del país, garantizando una cobertura amplia y efectiva para los trabajadores.



SUNAFIL orientó a más de 22,000 trabajadores para evitar discriminación en la remuneración entre varones y mujeres

SUNAFIL orientó a 22,019 trabajadores entre 2023 y 2024, así como al personal gerencial y de recursos humanos de más de 2,000 empresas, para disminuir la brecha salarial. De acuerdo con la Encuesta Permanente de Empleo Nacional del año 2023, las mujeres ganan el 75% del ingreso promedio mensual de los varones.

Sunafil recordó que, para evitar la discriminación salarial entre hombres y mujeres, el empleador debe evaluar y agrupar los puestos de trabajo, mediante categorías y funciones, aplicando criterios objetivos que garanticen la igualdad remunerativa por trabajo de igual valor.

Se alertó a las empresas que el realizar discriminación en las remuneraciones de sus trabajadores, basada en el sexo, es considerado una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, al igual que el no contar con el cuadro de categorías y funciones, así como no tener una política salarial o no comunicar a los trabajadores cuál es la política salarial de la empresa.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

JUNÍN: SUNAFIL paraliza obra de construcción civil para proteger a 33 trabajadores

Con la finalidad de proteger la seguridad y salud de 33 trabajadores, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral paralizó de manera total la obra de construcción “Infraestructura del Instituto de Educación Superior Tecnológico La Merced” en Chanchamayo.

Durante la diligencia, los inspectores de Sunafil encontraron andamios inseguros, falta de señalización dentro de la obra, además de la carencia de un lugar de almacenamiento de productos químicos, entre otras irregularidades, a su vez, en el operativo se revisaron materias adicionales relacionadas con el registro de planillas y el régimen de construcción civil.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

SUNAFIL paralizó tres ladrilleras de Huachipa por hallar riesgos graves e inminentes

La Superintendencia de Fiscalización Laboral paralizó los trabajos de tres ladrilleras de la zona de Huachipa, luego de que verificara que los trabajadores estaban en riesgo grave e inminente, toda vez que podrían sufrir una caída a distinto nivel o presentar accidentes que los dejen incapacitados.

Los inspectores paralizaron los trabajos en las zonas de hornos y producción y realizaron observaciones que deberían ser levantadas para que las labores continúen sin peligros.

Estas paralizaciones se dieron en medio de una fiscalización a 12 empresas ladrilleras en las que participaron personal de SUNAT y OEFA. Por parte de SUNAFIL se verificó la formalización laboral de los trabajadores, así como condiciones de seguridad y salud en el trabajo, exhortando a las ladrilleras informales a que se formalicen y así contribuyan con el crecimiento del país.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)



Aprueban Directiva para la fiscalización del cumplimiento de las normas del régimen laboral del artista, intérprete y ejecutante

El 3 de setiembre la SUNAFIL dispuso la publicación de la Directiva para la fiscalización del cumplimiento de las normas del régimen laboral del trabajador artista, intérprete y ejecutante.

Mediante la Directiva, se regulan las acciones que serán implementadas por la Autoridad de Inspección, así como la forma de inspección que deberá ser llevada a cabo en el caso de artistas contratados laboralmente y quienes declaren una relación civil o de locación de servicios. Asimismo, se brindan pautas para el ejercicio de la actividad inspectiva en el caso de trabajadores artistas extranjeros y/o menores de edad.

Fuente: Resolución de Superintendencia No. 173-2024-SUNAFIL.

Ver norma

Crean el Grupo de Trabajo “Mesa de Trabajo entre la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú - FTCCP, CAPECO y el MTPE

El 21 de setiembre de 2024 se ha publicado la conformación de la Mesa de Trabajo ante la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y el MTPE, la cual tiene por objeto abordar y articular los planteamientos de la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) y CAPECO respecto a temas

sociolaborales de interés general y nacional. Tendrá como vigencia 30 días hábiles.

Fuente: Resolución Ministerial No. 146-2024-TR.

Ver norma

Publicación de la Ley No. 32123, Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano

El 24 de setiembre 2024 se ha publicado la Ley de Modernización del Sistema Previsional Peruano, mediante la cual se dispone la afiliación obligatoria de todos los ciudadanos mayores de edad al sistema previsional peruano.

Asimismo, la Ley tiene como finalidad reformar el sistema de pensiones para permitir que los beneficiarios accedan progresivamente a pensiones justas y suficientes.

Agregado a ello, la Ley establece que solo tendrán opción de retirar el 95,5% de sus fondos quienes tengan 40 años o más al momento de vigencia de la Ley. En el caso de la Régimen Especial de Jubilación Anticipada, se modifica la edad mínima para desempleados, siendo que se aumentó a 55 años para hombres y mujeres.

Finalmente, resalta que se dispone que el porcentaje 1% de consumo con boleta electrónica será destinado al fondo de pensión, y en caso a los 18 años las personas no hayan elegido el sistema pensionario, serán automáticamente afiliados a la ONP.

Fuente: Resolución de Superintendencia No. 173-2024-SUNAFIL.

Ver norma

Corte Suprema precisa criterio probatorio para acreditar el pago de horas extras y vacaciones

Mediante la Casación Laboral No. 1731-2021-La Libertad de fecha 26 de marzo de 2024, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, analizó el caso de un trabajador que solicitaba el pago de horas extras y reintegro de vacaciones no gozadas desde 1998 hasta 2014. No obstante, la empresa sostuvo que no contaba con documentación para acreditar los pagos de los beneficios reclamados.

En ese sentido, el colegiado determinó que, dado que la empresa ha tenido la oportunidad durante el proceso de ofrecer medios probatorios idóneos para defender su teoría del caso; la carencia de estos no puede causar perjuicio al trabajador imputándole dicha obligación probatoria, sino que la responsabilidad le compete al demandado. En consecuencia, el juzgado está habilitado para aplicar las presunciones establecidas en los artículos 19 y 29 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que establecen que se tiene por admitidos los hechos expuestos en la demanda si el demandado no los niega expresamente y que se obstaculiza la actuación probatoria cuando se incumple con las exhibiciones ordenadas o se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica.

Corte Suprema determina que trabajadores de confianza o de dirección no tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario en caso de cese por retiro de confianza

Mediante la Casación Laboral No. 3497-2021-Lima de fecha 12 de abril de 2024, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se determinó que dado que el empleador de forma voluntaria y unilateral decidió someter al trabajador a un procedimiento de despido, en lugar, de culminar el vínculo laboral por “pérdida de confianza”, no corresponde la aplicación del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, que establece que no le corresponde la indemnización por despido arbitraria a los trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección como consecuencia del “retiro de confianza”.

En ese sentido, al advertirse que la empresa no cumplió con su obligación de imputar de forma específica el hecho generador de la falta grave imputada por el trabajador; se configuró un despido arbitrario bajo los alcances del artículo 38° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, que regula la indemnización tarifada a favor del demandante.



TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: Corresponde al empleador la verificación de seguridad en el transporte de su personal

Con fecha 19 de setiembre de 2024, se publicó la Resolución No. 795-2024 SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció que el empleador debe verificar las condiciones mínimas de seguridad en las que se presta el servicio de transporte de su personal:

Sobre el caso en concreto, una de sus trabajadoras fue víctima de un accidente mientras era trasladada a su centro de labores en el ómnibus de una compañía de transportes contratada por la empresa empleadora. La trabajadora sufrió el accidente al no haber usado el cinturón de seguridad por estar este inoperativo.

A criterio de la Primera Sala del TFL, se advierte que la trabajadora afectada sufrió un accidente de trabajo cuyas causas inmediatas fueron el acto subestándar de manejar un vehículo a velocidad inadecuada y la condición subestándar de efectuar paradas no autorizadas que generan que el conductor exceda la velocidad, sin tomar las medidas preventivas; por ello, realizó maniobras temerarias, acreditándose el nexo de causalidad.

En ese sentido, en aplicación del principio de prevención por el cual el empleador debe garantizar el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, siendo responsable de las consecuencias que generen los riesgos y accidentes que pueda sufrir el trabajador en el desempeño de sus funciones, ya sea en las actividades que desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador o durante

la ejecución de una labor bajo su autoridad, o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo, explica el colegiado administrativo.

Finalmente, el TFL determina que, lo expuesto, implica que la empresa como empleador debió asegurarse de brindar condiciones mínimas de seguridad evitando la puesta en riesgo de la trabajadora accidentada. De este modo, para cumplir con sus deberes, el empleador puede elaborar un checklist de seguridad del vehículo, verificar que el contratista cuente con un procedimiento de transporte, que el vehículo cuente con un cinturón de seguridad operativo, entre otros.

Fuente: No. 795-2024-SUNAFIL/TFL- Primera Sala.



TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL: Sobre la posibilidad de los empleadores de denunciar un mal procedimiento por parte de la SUNAFIL

Con fecha 23 de agosto de 2024, se publicó la Resolución No. 771-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha señalado que la queja es un mecanismo adecuado para que el administrado pueda manifestar su inconformidad frente a un actuar irregular por parte de SUNAFIL y ha fijado algunos parámetros conceptuales sobre la misma.

A continuación, el detalle:

- i. La queja es un remedio procedimental por el cual el empleador que sufre un perjuicio derivado de un defecto en la tramitación por parte de SUNAFIL puede acudir a una instancia superior para poner en conocimiento de este hecho irregular con el objeto de que se subsane la misma.
- ii. La queja no busca la impugnación de una resolución emitida por SUNAFIL, sino que su objetivo es subsanar un vicio vinculado a la conducción y ordenamiento del procedimiento. Es decir, la queja va dirigida contra una conducta irregular cometida por un funcionario público y no contra un acto administrativo.

- iii. Para que proceda la queja debe demostrarse que SUNAFIL viene adoptando de forma persistente una conducta indebida (esto implica que el empleador debe haber hecho saber de la irregularidad al funcionario que la comete) y la posibilidad real de subsanación.

De esta forma, puede interponerse una queja en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de la emisión de una resolución definitiva, ya que frente a ellas solo procede un recurso impugnatorio o el proceso contencioso administrativo.

Fuente: Resolución No. 771-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.



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