

**Boletín Laboral**  
**AGOSTO**  
**2024**

## Normas relevantes y Proyectos de Ley



### Norma Técnica para la Evaluación y Calificación de Incapacidad Laboral en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

A través de la Resolución Ministerial N° 554-2024/MINSA, el Ministerio de Salud (MINSA) publicó el 17 de agosto de 2024 el Proyecto de Norma Técnica en el que establece el procedimiento para evaluar y calificar la incapacidad laboral resultante de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en trabajadores afiliados al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). El MINSA instó a enviar comentarios y observaciones vía correo electrónico: [webmaster@minsa.gob.pe](mailto:webmaster@minsa.gob.pe), dentro de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de publicación.

[Resolución N° 554-2024/MINSA](#)

### Proyecto de Ley que dispone que el 10% de la Compensación de Tiempo de Servicio, se destine al fondo de pensiones del trabajador

Mediante el [Proyecto de Ley No. 8565/2024-CR](#) se busca que el 10% de la Compensación de Tiempo de Servicios (CTS) de cada trabajador, que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias, se destine al fondo de pensiones del trabajador.

La finalidad de la norma es aumentar los fondos pensionarios los fondos pensionarios de los trabajadores, sin perjudicar directamente la remuneración del trabajador. Asimismo, se buscaría revertir los últimos retiros voluntarios aprobados por el Congreso de la República.

## Proyecto de Ley que modifica el artículo 24° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

El [Proyecto de Ley No. 8649/2024-CR](#) tiene como objetivo modificar el artículo 24° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en los siguientes términos:

“Artículo 24°. – Para ser miembro de la junta directiva del sindicato, federación o confederación se requiere ser trabajador activo. Para efectos del presente artículo, se entiende por trabajador activo a aquel que se encuentre en planilla y/o en proceso judicial en trámite donde se impugne el despido”.

La presente modificación aseguraría que los dirigentes sean trabajadores activos y, con ello, mitigar ampliamente los conflictos internos y fortalecer la representación.

La propuesta se sustenta en el principio de legitimidad sindical, el cual asegura la representatividad de las organizaciones por sus miembros y terceros. De igual forma, busca garantizar un liderazgo dinámico en las organizaciones mediante cambios periódicos de dirección que fomenten el crecimiento y ascenso de nuevos líderes sindicales.

## Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



### **La rebeldía en el proceso laboral no constituye impedimento para que no se valoren los documentos presentados a pesar de dicha calificación**

La Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral No. 6435-2019-Ica de fecha 19 de octubre de 2023, analizó el caso de una empresa que fue declarada rebelde en el proceso, ya que no presentó su escrito de contestación de demanda y medios de prueba en la oportunidad correspondiente para desacreditar el despido incausado alegado por el demandante.

No obstante, en el recurso de apelación de sentencia, la empresa adjuntó documentos que demostrarían la existencia de la falta grave imputada y el procedimiento de despido seguido en contra del trabajador.

A partir de la evidencia presentada, la Corte Suprema, determinó que correspondía admitir de manera excepcional los medios de prueba presentados por la empresa en su recurso de apelación de sentencia, pues estos tendrían incidencia para determinar si se ha configurado o no el despido incausado alegado. Dicha decisión se fundamenta en virtud del principio de veracidad.

### **La Corte Suprema establece el cómputo del plazo de caducidad contra actos de hostilidad laboral por conductas continuadas**

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia mediante la Casación Laboral No. 44797-2022-Huancavelica de fecha 11 de marzo de 2024, se analizó el caso de un trabajador que imputó al empleador actos de hostilidad debido a la variación de su cargo y reducción de su

remuneración, señalando que se trataba de una acción continuada y permanente por parte de la empresa.

La Corte Suprema, determinó que, el plazo para accionar judicialmente sobre el cese de actos de hostilidad respecto de acciones continuadas es de 30 días de notificada al empleador la última solicitud.

## **La SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la acumulación de procedimientos administrativos.**

El 27 de julio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 15-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria.

El Tribunal de Fiscalización Laboral establece que los procedimientos inspectivos deben observar, de forma obligatoria, lo dispuesto por el TUO de la LPAG, a menos de que la norma especial (LGIT o RLGIT) establezca disposiciones más favorables a los administrados.

Los órganos administrativos deben evaluar la acumulación de procedimientos, prevista en el artículo N° 160 del TUO de la LPAG, cuando adviertan los siguientes hechos:

- La inspección de trabajo tiene a cargo diversos procedimientos sancionadores de forma simultánea.
- Los procedimientos son iniciados por un mismo trabajador contra un mismo empleador.
- En los procedimientos se invoca el mismo incumplimiento.

En ese sentido, para identificar un supuesto de acumulación de procedimientos, es necesario determinar la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

1. Identidad del sujeto investigado, debe verificarse que la investigación se realice sobre la misma empresa.
2. Relación entre los hechos que se investigan, el momento de su ocurrencia, así como similitud entre las normas infringidas en cada expediente.
3. Relación entre los trabajadores afectados; se debe verificar que la afectación se produce contra el mismo trabajador o trabajadores.

4. Órgano competente: Los procedimientos deben estar a cargo de un mismo órgano administrativo.

En el caso de detectarse incumplimientos laborales, puede resultar beneficioso y estratégico solicitar una acumulación de los procedimientos sancionadores; pues ello significará la imposición de multas menos gravosas. Por ello es importante analizar y conocer cuando se deben emplear estas figuras procesales.

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

