

Boletín Laboral
JULIO
2024

Normas relevantes y Proyectos de Ley



Disponen la publicación de los proyectos de Anexos I, II y III del Reglamento sobre valores límite permisibles para agentes químicos en el ambiente de trabajo

El 02 de julio de 2024, el Ministerio de Salud, mediante Resolución Ministerial No. 454-2024/MINSA solicitó la actualización de los valores límites permisibles para el ambiente de trabajo. De esta manera, se permitió durante el plazo de quince (15) días calendarios contados desde la publicación, que entidades públicas, privadas y la ciudadanía realice sugerencias y comentarios a través del correo electrónico [wbmaster@minsa.gob.pe](mailto:wbmater@minsa.gob.pe)

[Resolución N° 454-2024/MINSA](#)

Incorporan los artículos 96-A, 96-B y 96-C en la Ley No. 30220, Ley Universitaria a fin de establecer beneficios laborales para el docente ordinario

El 06 de julio del 2024, se incorporaron disposiciones vinculadas a otorgar a favor de los docentes ordinarios los siguientes beneficios:

- i) compensación por tiempo de servicios al cien por ciento de la remuneración mensual,
- ii) asignación por tiempo de servicios equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales al cumplir los veinticinco (25) años de servicios y
- iii) una asignación equivalente a tres (3) remuneraciones al cumplir treinta (30) años de servicios.

- iv) Regulación del subsidio por luto y sepelio al fallecer el cónyuge, conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos del trabajador; y el
- v) El subsidio a que tienen derecho los familiares (cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente) por fallecimiento del docente ordinario.

Ley N° 32091

Modifican Ley No. 31572, Ley del Teletrabajo respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores

El 22 de julio de 2024, el Congreso de la República incorporó disposiciones a la Ley de Teletrabajo en los siguientes términos

1. Se reconoció como derecho del teletrabajador, la prohibición de descuento, de la remuneración del trabajador, del tiempo de desconexión en caso de cortes en el suministro de luz o internet, debidamente acreditados. De igual forma se reconoció la prohibición de recuperar dicho tiempo de desconexión.
2. En caso el teletrabajador cambie el lugar habitual de teletrabajo debe informar con una anticipación de cinco (5) días hábiles al empleador, a excepción de causa justificada.
3. Debe establecerse en el contrato o para el cambio de modalidad laboral, las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones del empleador especificando las responsabilidades del teletrabajador.
4. El tiempo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo de aquel trabajador que presta servicios presencialmente. Además, no puede abandonar el lugar habitual de teletrabajo y realizar actividades particulares, de lo contrario constituiría una falta disciplinaria grave.
5. El empleador capacita al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que consideren sobre los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

[Ley N° 32102](#)

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.

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto de la debida motivación en la determinación de cantidad de trabajadores afectados

El 07 de julio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N°12-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL)

estableció precedentes de observancia obligatoria referidos a una debida motivación de las propuestas de infracción en el extremo de la determinación de los trabajadores afectados.

Sobre el principio de presunción de licitud (Fundamento 6.5 y 6.6)

El Tribunal de Fiscalización Laboral establece que no resulta razonable ni proporcional que durante las actuaciones inspectivas y la posterior etapa instructiva – dentro del procedimiento administrativo sancionador – se acuda a una lectura muy superficial del contenido de la información disponible por la interoperatividad institucional existente, lejos de determinar de manera fehaciente cuántos fueron los reales afectados con las conductas objeto de investigación.

La Autoridad Sancionadora de primera instancia tiene la potestad de estimar la suficiencia del Informe Final de Instrucción, pudiendo disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere estrictamente indispensables para resolver el procedimiento.

Finalmente, se determina que la falta de una correcta determinación de los trabajadores afectados atendiendo a las condiciones identificadas durante las actuaciones inspectivas (siendo que estas deben ser complementadas durante la fase instructiva), conlleva a una afectación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, incurriéndose además en un supuesto de indebida motivación de las infracciones impuestas o a imponer.

SUNAFIL establece precedentes de observancia sobre el deber de colaboración con la labor inspectiva por parte de los consorcios

El 07 de julio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 013-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria, los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

- Sobre la competencia de la Sunafil respecto del personal parte del ámbito operativo de los consorcios (Fundamento 6.61)

Se aprecia al consorcio como sujeto obligado a una serie de manifestaciones que potencialmente podrían generar consecuencias laborales. En ese sentido, el examen de su comportamiento respecto del personal que brinda servicios

personales bajo su ámbito operativo es parte de la competencia de la Sunafil. Por ende, se debe concluir que el Consorcio es responsable de ejecutar las prestaciones derivadas del deber de colaboración hacia la labor inspectiva (tales como la entrega de información a requerimientos efectuados por la inspección del trabajo o no asistir a las comparecencias debidamente notificadas, comportamientos exigibles y que son objeto de reproche en el presente caso).

- Sobre el consorcio como empleador (Fundamentos 6.69 y 6.70)

Los consorcios no pueden ser descartados a priori como agentes que, en el ámbito de relaciones laborales, no puedan comportarse como empleadores, es decir, con la facultad de intervenir sobre prestadores de servicios, subordinándolos directamente. En estos casos, será el principio de primacía de la realidad el que intervenga cuando el consorcio adopta el comportamiento de empleador (se ejerza el poder de dirección). Por este motivo, la inspección de trabajo se encuentra plenamente facultada para requerir información a un consorcio en caso se establezca una hipótesis razonable sobre su comportamiento como empleador al existir uso de la facultad organizadora, fiscalizadora y disciplinaria.

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre la existencia de una relación laboral cuando se realiza actividades principales de la entidad empleadora

El 07 de julio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria.

El Tribunal de Fiscalización Laboral establece que en el caso que una persona brinde servicios permanentes, habituales u ordinarios, relacionados con la actividad principal de la entidad empleadora, la jurisprudencia constitucional y ordinaria, concluye que este tipo de prestación de servicios califica como un rasgo sintomático de laboralidad.

Por este motivo, se determina que las labores realizadas por los locadores corresponden a actividades ordinarias y de carácter permanente, brinda el sujeto inspeccionado como actividad principal, constituyen indicios de laboralidad que demuestran que este tipo de servicios no debieron realizarse en el marco de un contrato civil.

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).

