

Boletín Laboral
JUNIO
2024

Normas relevantes y Proyectos de Ley



Autorizan el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley No. 27803 en favor de beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio

El 3 de junio de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial No. 094-2024-TR, autorizó el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley N° 27803 en favor de 1520 beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio, según la relación del Anexo 1 y Anexo 2 que forman parte integrante de la norma.

Cabe precisar que el plazo para realizar el pago es efectivo a partir del 5 de junio de 2024.

[Resolución Ministerial N° 094-2024-TR](#)

Aprueban manual de operaciones del programa nacional de empleo jóvenes productivos

El 4 de junio de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo “Jóvenes Productivos”, el cual busca fortalecer y mejorar la empleabilidad de las personas de 15 años a más, con énfasis en la población juvenil, en situación de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad sociolaboral.

De esta manera, promueve la capacitación laboral, el autoempleo productivo a través de la capacitación y certificación de las competencias laborales que responda a la demanda laboral actual.

[Resolución Ministerial N° 095-2024-TR](#)

Disponen la prepublicación del proyecto de Directiva denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo”

El pasado 6 de junio de 2024, la SUNAFIL dispuso la prepublicación del proyecto de Directiva denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo”.

De esta manera, se espera que dentro del plazo 30 días hábiles del día siguiente de publicada la Directiva, los interesados puedan realizar comentarios y sugerencias mediante la Mesa de Partes de SUNAFIL, sea de manera presencial o virtual (a través de la página web: <https://aplicativosweb6.sunafil.gob.pe/si.mesaVirtual/>).

Proyecto de Ley que declara de interés nacional y necesidad pública el reajuste automático de la Remuneración Mínima Vital al 30% de la UIT

El Proyecto Legislativo N° 8225/2023-CR busca garantizar que los trabajadores reciban una remuneración justa, equitativa y adecuada, conforme al artículo 24 de la Constitución Política, preservando su poder adquisitivo mediante el reajuste automático de la Remuneración Mínima Vital (RMV) al equivalente del 30% de la Unidad Impositiva Tributaria.

Asimismo, la medida se fundamenta en que el salario mínimo actual no cubre adecuadamente la canasta básica familiar, lo que resalta la necesidad de ajustes periódicos para asegurar una vida digna para los trabajadores. De ese modo, se precisa que la RMV debe evolucionar conforme a la productividad y la inflación, así como otras variables económicas como el desempleo y la informalidad.

Proyecto de Ley que otorga una asignación económica a los trabajadores que laboran por encima de 4 mil metros de altura sobre el nivel del mar.

El Proyecto de Ley N° 8222/2023-CR impulsa otorgar una asignación económica adicional equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a los trabajadores que desempeñen sus labores por encima de los 4 mil m.s.n.m., con el fin de reconocer las condiciones especiales y los riesgos asociados a dichas condiciones geográficas.

La asignación económica se sustenta en que los trabajadores que laboran a más de 4 mil metros sobre el nivel del mar sufren algunas enfermedades que les impiden cumplir adecuadamente sus funciones correspondientes, además de las enfermedades de altura de origen cerebral y pulmonar. En este sentido, la propuesta busca proporcionar a los mencionados trabajadores una compensación adicional por los riesgos y las condiciones laborales especiales asociadas a los que están expuestos.

Pronunciamientos judiciales y administrativos relevantes



No corresponde el despido a un trabajador por no cumplir con el pago de las cuotas de su colegio profesional

Mediante la Casación Laboral No. 14856-2021-Arequipa de fecha 25 de octubre de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se analizó el caso de un trabajador que fue despedido arbitrariamente por su empleador, debido a que no se encontraba habilitado como contador público para autorizar el balance general presentado a la Asamblea de socios de la empresa.

Al respecto, la Corte Suprema, determinó que en virtud del artículo 1 del Decreto Ley 25873, el libre ejercicio profesional no puede ser limitado por un acto administrativo susceptible de subsanación, como es la habilitación en el Colegio Profesional; máxime si el hecho de no encontrarse al día en sus cuotas sociales no le quita al demandante la calidad de profesional como Contador Público.

La Corte Suprema señala parámetros para determinar el monto por lucro cesante derivado del cese ilegal del extrabajador

Mediante la Casación Laboral N° 008-2021-Moquegua de fecha 23 de agosto de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, determinaron parámetros a fin de cuantificar el monto por indemnización por lucro cesante en materia laboral derivada de un cese ilegal. Entre ellos se cita:

1. No se amparará los periodos en los cuales el trabajador haya percibido ingresos de otras entidades (durante el cese)

2. El trabajador puede mostrarse negligente y realizar acciones a fin de promover la demora del proceso para lograr una mayor indemnización por lucro cesante, por ende, la indemnización debe estar vinculada a la actuación posterior del trabajador despedido (conducta)
3. Los gastos que hubiera realizado el demandante si hubiera laborado de forma efectiva, como alimentos, movilidad, vestimenta, entre otros.

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre el principio de presunción de licitud

El 2 de junio de 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referidos a la aplicación del principio de presunción de licitud.

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

Como establece el Tribunal Constitucional, constituye un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, ya que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad más allá de toda duda razonable. Siguiendo tal criterio, dicho principio opera como lineamiento exigible a los órganos correspondientes del Sistema de Inspección de Trabajo, en los casos en lo que los tipos sancionadores no establezcan un régimen objetivo de responsabilidad.

En virtud de ello, la administración debe satisfacer un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción imputada, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable.

- Sobre la configuración del tipo infractor del numeral 28.7 del RLGIT - Condiciones de Seguridad (Fundamento 6.13 y 6.14)

En virtud de ello, la administración debe satisfacer un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción imputada, teniendo en cuenta que el nivel de probanza de la acusación se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable.

- Sobre la configuración del tipo infractor del numeral 28.7 del RLGIT - Condiciones de Seguridad (Fundamento 6.13 y 6.14)

Para el juicio de subsunción del comportamiento reprochado por el numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT (riesgo grave e inminente), no será suficiente que el personal inspectivo acredite la gravedad por acción u omisión del incumplimiento a la normativa en seguridad y salud en el trabajo, sino que, de conformidad con el principio de tipicidad, se deberá desarrollar razones que sustentan la inminencia en su configuración.

Por tanto, la imputación de dicha infracción implica la verificación, por parte del personal inspectivo, del incumplimiento en la adopción de medidas preventivas sobre las condiciones de trabajo que implique un grave riesgo e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y prestadores de servicio.

Precedente administrativo sobre supuesto de discriminación remunerativo por razón sindical

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 009-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de junio de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- I. No resulta razonable el no brindar un beneficio a trabajadores afiliados a un sindicato basándose en que no se ha pactado un convenio colectivo con este si dicho beneficio se ha otorgado a otros sindicatos y a trabajadores no afiliados. De esta forma, la autoridad considera que dicha acción se basó en la condición de afiliados de dicha organización, lo cual es un acto discriminatorio.
- II. Por ello, la SUNAFIL exige mayor justificación por parte de los empleadores sobre el motivo por el cual no correspondería extender los beneficios laborales obtenidos por convenios colectivos a trabajadores no afiliados a una organización sindical minoritaria en particular, siendo que sí los otorga a sindicalizados de otras organizaciones de las mismas características.
- III. Finalmente, establece que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.

Precedente administrativo sobre uso de medios digitales para la solicitud de descanso vacacional

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 010-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de junio de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

1. Las normas vigentes no excluyen los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes. Sin embargo, es responsabilidad de los empleadores utilizarlos garantizando los derechos de los trabajadores y en estricta observancia de la legislación vigente.
2. La plataforma a través de la que se hagan las invitaciones a fraccionar vacaciones y los registros de las solicitudes respectivas deben ser de carácter accesible, de uso rutinario para sus usuarios trabajadores y que además, tengan un tiempo razonable para poder adoptar medidas que maximicen la posibilidad de que puedan adecuar su vida familiar y personal respecto a los periodos de vacaciones fraccionadas propuestas, y que puedan buscar asesoramiento sobre el propio fraccionamiento o sobre la denegatoria a la propuesta del empleador.
3. Finalmente, se establece que estos elementos deben ser tomados en cuenta por los inspectores al momento de analizar los casos donde se adopten medidas empresariales que faciliten el adelanto o fraccionamiento de vacaciones a través de plataformas informáticas.

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).

