

# Boletín Laboral

Marzo 2024

**EY**  
Building a better  
working world



## Entrevista

Francisco Herrera,  
gerente del área  
Laboral,  
comenta cuáles son  
los mecanismos de  
retención de personal y  
qué hacer al respecto.

## PROYECTOS LABORALES RELEVANTES

### Proyectos de Ley

[No. 13130/2021-CR, 1934/2021-CR, 2127/2021-CR, 2890/2022-CR y 2948/2022-CR](#)

#### **Que incrementa los días de licencia por paternidad y promueve otras medidas destinadas a equilibrar labores de cuidado**

El Congreso de la República ha aprobado el dictamen recaído en distintos proyectos de ley mediante el cual se amplía la licencia por paternidad de 10 a 15 días.

Dicha ampliación, así como otras medidas que incluyen la licencia laboral igualitaria para aquellas parejas que pretenden adoptar y trabajan para un mismo empleador, tiene como finalidad buscar equilibrar las labores de cuidado en las familias.

### Proyecto de Ley

[No. 7285/2023-CR](#)

#### **Que promueve el derecho de los trabajadores de construcción civil a participar en las utilidades de las empresas dedicadas a la construcción civil**

La propuesta legislativa impulsa la modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo No. 892 con la finalidad de mejorar las condiciones de la participación de los trabajadores de construcción civil en las utilidades de sus empleadores.

De ese modo, de aprobarse la medida legislativa, el porcentaje de la renta anual de la empresa dedicada a la construcción civil sería el 10%.

---

## Proyecto de Ley

### No. 6566/2023-CR

---

#### **Que aprueba el retiro extraordinario de los fondos de las AFP**

La medida legislativa facultaría a los afiliados a una AFP al retiro extraordinario de hasta 4 UIT (S/20.600). Dicha propuesta legislativa ha sido objeto de observaciones por parte del Ministerio de Economía y Finanzas en torno a la efectividad de la medida. Es necesario resaltar que el

Proyecto de Ley aún no ha sido promulgado por el Poder Ejecutivo y merecerá la reglamentación respectiva a efectos del retiro.

---

#### **NOTICIAS LABORALES RELEVANTES**

---

### **El MTPE publica guía sobre contratos de trabajo sujetos a modalidad en la actividad privada**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puso a disposición de la ciudadanía la Guía de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad en la Actividad Privada. De acuerdo con el documento orientador, podrán celebrar contratos de trabajo sujetos a modalidad las empresas o entidades privadas, cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa.

En la guía se encontrarán, además de las definiciones y aplicaciones de cada contrato, los requisitos formales para la validez de estos. A su vez, en la guía se identifican las normas comunes a los contratos sujetos a modalidad.

Asimismo, la guía despliega los supuestos en los cuales nos encontraremos frente a la desnaturalización de contratos modales que pasarán a considerarse como contratos de trabajo a duración indeterminada.

*Fuente: El Peruano.*

[Ver noticia](#)





## MIMP amplía plazo del proceso de certificación como empresa segura y libre de violencia

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables amplía hasta el 31 de mayo el plazo para inscribirse a participar en el proceso de certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”.

Las empresas que obtengan un puntaje de 60 sobre 100 puntos en la certificación podrán contar con la certificación de “Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” por el plazo de 2 años, lo cual contribuye con el posicionamiento de la marca del empleador en el mercado, así como su consideración como líder y aliada del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Esta certificación reconoce a las empresas con las mejores prácticas en materia de igualdad de género y les otorga beneficios en procesos de contratación con el Estado, consistentes en el otorgamiento de 2 puntos extras para contratar con el Estado por 2 años y el acceso a un programa de fortalecimiento de capacidades y técnicas especializadas.

*El Peruano.*

[Ver noticia](#)

### Informe Técnico No. 52-2024-MTPE-2-14-1 respecto a las actividades administrativas y de oficina en el sector minero.

El 07 de marzo del 2024, la Dirección de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante el Informe No. 52-2024-MTPE-2-14-1, emitió opinión técnica respecto a si las labores de la actividad minera comprenden las actividades administrativas y de oficina de las empresas mineras.

De este modo, el Informe concluye que se puede deducir que la normativa nacional establece diversos elementos jurídicos, que dan un alcance en relación al ámbito de los trabajadores mineros de campo y los administrativos; inclusive, en algunas ocasiones, se excluyen literalmente a estos últimos del espacio de la regulación laboral específica.

Fuente: [Informe No. 52-2024-MTPE-2-14-1](#)

### Informe Técnico No. 092-2024-MTPE/2/14.1 respecto a la aplicación y exoneración del régimen de Construcción Civil.

El 07 de marzo de 2024 se publicó el Informe No. 000092-2024-MTPE/2/14.1, a través del cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emitió criterios normativos, a efectos de determinar qué actividades se encuentran comprendidas en el régimen especial de construcción civil y qué otras se encontrarían excluidas.

Fuente: [Informe No. 092-2024-MTPE/2/14.1](#)

### Informe Técnico No. 130-2024-MTPE/2/14.1 respecto a Licencias Sindicales para actividades deportivas.

El 20 de febrero de 2024, la Dirección de Normativa de Trabajo, emitió opinión técnica a través del Informe No. 130-2024-MTPE/2/14.1 sobre la consulta referente a si las actividades deportivas organizadas por el sindicato con motivo del aniversario sindical pueden considerarse como actividad sindical y alcanzar el otorgamiento de licencias sindicales.

A través del mismo, se concluye que, si existe acuerdo mediante Convenio Colectivo sobre la consideración de la actividad deportiva como acto de concurrencia obligatoria, o si es que dicha actividad está incluida en el estatuto de la organización sindical, sí sería posible.

Asimismo, se menciona que, en caso el dirigente haya gozado del máximo de treinta (30) días de licencia sindical antes de la actividad deportiva, no podría gozar del permiso o licencia.

Fuente: [Informe No. 130-2024-MTPE/2/14.1](#)

## Informe Técnico No. 000087-2024-MTPE/2/14.1 respecto a la libertad sindical y otros temas.

Mediante Informe No. 000087-2024-MTPE/2/14.1 de fecha 2 de febrero de 2024, el MTPE, a través de la Dirección de Normativa de Trabajo, ha absuelto las consultas planteadas por la Confederación de Trabajadores del Perú con relación a distintos temas en materia sindical.

A continuación, se resalta lo siguiente:

- ▶ **Pliego de reclamos de sindicato minoritario:** La presentación de un pliego de reclamos por parte de un sindicato que no afilia la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos en su ámbito no constituye una excepción a la obligatoriedad de recepción del pliego.
- ▶ **Licencia sindical:** Las licencias son consideradas en función del cargo ocupado y no de la persona. Por tanto, el uso de la licencia sindical a razón de uno de los cargos de dirigente no reduce la cantidad de días disponibles del resto de cargos.
- ▶ **Licencia por capacitaciones organizadas por la Escuela Nacional de Estudios Sindicales del MTPE:** Los dirigentes tienen dos (2) días de licencia a efectos de participar en espacios de diálogo. Dicha licencia es aplicable a cada convocatoria que se realiza para participar en la mencionada Escuela.
- ▶ **Representación del Sindicato:** Son las propias organizaciones sindicales quienes determinan la designación de sus representantes a efectos de su participación en espacios de diálogo bipartitos o tripartitos, pudiendo ser estos dirigentes o no.

Fuente: [Informe No. 087-2024-MTPE/2/14.1](#)



### La Corte Suprema establece que ante la imposibilidad de reponer a un trabajador que alcanzó el límite de edad establecido por ley, se puede ordenar el pago de la indemnización por despido arbitrario

A través de la Casación Laboral No. 31302-2022-Huanuco de fecha 18 de octubre de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, analizó el caso de un trabajador que solicitaba la reposición al empleo por haber sido despido sin causa justificada; sin embargo, durante el transcurso del proceso el trabajador superó los 70 años de edad, causal válida de extinción del contrato de trabajo.

La Sala Suprema, concluyó que, ante la imposibilidad de ejecutar la reposición solicitada por el trabajador, debido a que alcanzó el límite de edad de 70 años previsto en la ley, en sustitución a ello, podría ordenarse el pago de la indemnización por despido arbitrario siempre que dicho petitorio se haya promovido en la etapa procesal pertinente; en caso contrario, conllevaría a la vulneración del principio de congruencia procesal.

*Fuente: Casación No. 31302-2022-Huanuco.*

### Si en un proceso judicial, el empleador no presenta el registro de asistencia del trabajador solicitado como exhibición, ello no puede significar la exoneración de la carga probatoria del trabajador para acreditar la realización de trabajo en sobretiempo

Mediante la Casación No. 5788-2022-La Libertad de fecha 17 de enero de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, analizó el caso de un trabajador que solicitaba, entre otros, el pago de horas extras trabajadas, por lo que buscaba acreditar esta pretensión solicitando al empleador que exhiba el registro de asistencia de todo su periodo laboral, siendo que laboró desde enero de 1996.

La Sala Suprema concluyó que, la parte que alega haber realizado horas extras es quien tiene la carga de la prueba para demostrarlo, en este caso es el trabajador. Y si bien el empleador no cumplió con las exhibiciones exigidas, esto no significa que se haya acreditado el trabajo en sobretiempo, pues el trabajador debe acreditar sus alegaciones mediante medios de prueba directos o indiciarios para persuadir al juzgador. Así también, señaló que los documentos databan de más de 5 años de producido el cese del trabajador, por lo que no era razonable exigirle la conservación de los registros de asistencia respecto de un periodo en que no tiene la obligación legal de hacerlo.

*Fuente: Casación No. 5788-2022-La Libertad.*

## Tribunal de Fiscalización Laboral se pronuncia sobre la lesión del principio de tipicidad y debida motivación en las resoluciones administrativas frente a la imputación de una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo

En instancias previas al caso en concreto, se había sancionado a una empresa por una infracción muy grave en seguridad y salud en el trabajo, por no haber acreditado la capacitación suficiente al trabajador presuntamente afectado, en tanto, no se verificaba la capacitación específica en el puesto de trabajo, ni la difusión de procedimiento de trabajo o estándares de seguridad para el mismo, ni se acreditó la gestión de riesgo suficiente.

Al respecto, el Tribunal señaló que, en el caso materia de análisis, las conductas reprochables no han sido correctamente individualizadas, puesto que, tanto la Autoridad Inspectiva, Autoridad instructora, y la Sub Intendencia e Intendencia, han configurado la sanción impuesta de forma genérica e imprecisa, dado que, al unificar las supuestas conductas infractoras en una misma sanción, no permite realizar un correcto análisis del nexo causal de cada conducta infractora detallada en el Acta de Infracción con el accidente de trabajo.

Adicionalmente, el Tribunal refiere que; sobre la conducta del trabajador; en el Acta de Infracción se detalló que: "el trabajador indebidamente se dirige a encender el equipo y toma la manguera a presión, nuevamente se sube encima del cilindro e introduce innecesariamente la mano izquierda por la compuerta para direccionar la manguera de agua a presión y retirar los residuos de harina del ciclón de ensaque"

En ese sentido, el Tribunal concluye que, la Autoridad Inspectiva no ha delimitado adecuadamente, si el actuar del trabajador al encender el equipo y tomar la manguera de presión, era parte o no del procedimiento de limpieza o se trataría de un acto imprudente por parte del trabajador al momento de desempeñar sus labores lo que ocasionó el accidente de trabajo, lo que genera dudas acerca de si efectivamente la empresa incumplió con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, evidenciándose así, que se ha lesionado el principio de tipicidad y debida motivación de las resoluciones administrativas, por lo que, se declaró fundado en parte el recurso de revisión y por ende, nula la Resolución de Sub Intendencia.

*Fuente: Resolución de Sala Plena No.º 256-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*



## Tribunal de Fiscalización Laboral se pronuncia sobre la legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, dejando sin efecto multa impuesta

El Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el caso de una empresa que fue sancionada con una infracción muy grave a la labor inspectiva prevista por incumplir con la medida inspectiva de requerimiento que ordenaba el pago de la remuneración de marzo de 2020 a la trabajadora denunciante.

A efectos de resolver la controversia, el Tribunal utilizó el precedente de observancia obligatoria dispuesto mediante Resolución de Sala Plena N° 007-2022-SUNAFIL/TFL, el cual estableció que el inspector no deberá presumir que el empleador no realizó el pago de remuneraciones si la solicitud de suspensión perfecta de labores se encuentra pendiente de resolver.

En ese sentido, el Tribunal determinó que, a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento (agosto de 2020), la solicitud de suspensión perfecta de labores se encontraba en trámite; por ende, dicha medida de requerimiento vulneraba el principio de legalidad. En base a lo expuesto, se dejó sin efecto la multa impuesta en el extremo referido al incumplimiento de la medida de requerimiento y se declaró fundado en parte el recurso de revisión.

*Fuente: Resolución de Sala Plena No. 207-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*





## La SUNAT determina el alcance de las definiciones “representaciones deportivas” y “representaciones de países extranjeros” estipuladas en la LIR

Mediante el informe N°000012-2024-SUNAT/7T0000 la Administración Tributaria (SUNAT) absuelve la consulta sobre las definiciones relacionadas a la exoneración dispuestas en los incisos j) y n) del artículo 19° de la Ley del Impuesto a la Renta, en los cuales, se hace referencia a los conceptos “representaciones deportivas” y “representaciones de países extranjeros”. La consulta se centra en si dichos conceptos comprenden tanto a una pluralidad de sujetos como a un deportista o a un solo artista que actúe individualmente.

En su análisis, la Administración Tributaria parte reconociendo que las normas tributarias no han precisado qué debe entenderse por “representación deportiva” ni por “representación de países extranjeros”, hecho que lleva a que se ampare en las definiciones utilizadas por la Real Academia de la Lengua Española y el informe N.º 0036-2022-EF/61.02 emitido por la Dirección General de Política de Ingresos Públicos del MEF. Concluyendo así, que debe entenderse que la mención a “representaciones deportivas” y “representaciones de países extranjeros” comprende tanto a una pluralidad de sujetos como a un deportista o artista que actúe individualmente.

*Fuente: Resolución de Superintendencia No. 000012-2024-SUNAT/7T0000.*

# 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

## Reconocimientos en Labour and Employment Law



**The Legal 500**



**Leaders League**



**Chambers and Partners**



## EY | Construyendo un mejor mundo de negocios

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](http://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](http://ey.com)

© 2023 EY Latam North Holding, S.A.  
Todos los derechos reservados.

Este material y el contenido aquí vertidos se proporcionan solo con fines de información general, y no pretenden ni pueden sustituir, ni tampoco entenderse como la emisión de criterio, asesoría, ni opinión profesional en contabilidad, impuestos, legal u otro tipo de servicios profesionales, por lo que no puede ser tomada como base para la toma de decisiones comerciales, legales, fiscales ni de ningún otro tipo.

El material y su contenido son proporcionados por EY de buena fe y si bien se basan en información correcta y actual, no emitimos representación ni garantía de cualquier tipo, expresa o implícita, sobre la integridad, precisión, confiabilidad, idoneidad o a la validez que pudiera tener la información y su contenido para cualquier propósito. Por tanto, le recomendamos se ponga en contacto con nosotros para cualquier tema de negocios y asesoría específica.

La obtención o recepción de este material no le genera una relación de cliente con EY ni con ninguna de sus firmas miembro.

No está permitida la reproducción total o parcial de este material, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia o grabación, sin la autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, excepto por el uso de citas textuales con la obligación de indicar la fuente de donde han sido tomadas.

[ey.com](http://ey.com)