

# Boletín Laboral

08 - 2024



Entrevista

Leysi Calderón, gerente del área Laboral, explicó en qué casos un empleador puede demandar a sus trabajadores.

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 8593/2024-CR](#)

**Que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 a los trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con contrato a plazo indeterminado.**

Esta Propuesta legislativa busca incorporar al personal profesional, no profesional, y administrativo, que se encuentra laborando en SENASA, bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a plazo indeterminado, al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de manera gradual y progresiva de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y en el orden de prelación del tiempo

de servicio en el plazo de tres años

La justificación de la medida radica en una solución inmediata, frente a la necesidad de responder ante la demanda de especialistas de alta productividad y calidad y el desafío que enfrenta SENASA de retener a los profesionales mejor remunerados que demandan las empresas privadas.

**Que modifica el artículo 24° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR.**

Se propone ley que tiene como objetivo modificar el artículo 24° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de conformidad con el siguiente texto: "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".

Al respecto, se propone dicha modificación para asegurar que los dirigentes sean trabajadores activos y, con ello, mitigar ampliamente los

conflictos internos y fortalecer la representación, en la medida que se estimula que un dirigente se alinee con las expectativas y necesidades de los trabajadores que representan.

En ese sentido, esta propuesta se sustenta en los principios de legitimidad sindical, el cual asegura la representatividad de las organizaciones por sus miembros y terceros. Se busca garantizar un liderazgo dinámico en las organizaciones mediante cambios periódicos de dirección que fomenten el crecimiento y ascenso de nuevos líderes sindicales.



---

## Proyecto de Ley

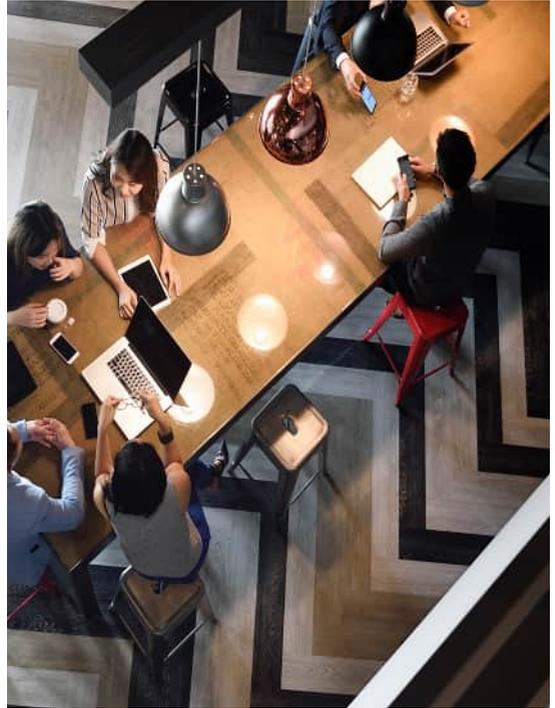
### No. 8565-2024-CR

---

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

Esta propuesta Legislativa tiene como objetivo que el 10% de la Compensación de Tiempo de Servicios de cada trabajador, que tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias, pase a formar parte del fondo de pensiones del trabajador.

La norma pretende que los fondos pensionarios de los trabajadores se vean incrementados con aportes adicionales, sin perjudicar directamente la remuneración del trabajador. Además, se busca revertir los últimos retiros voluntarios dispuestos por el Congreso, aumentando de forma directa los fondos pensionarios.



---

## NOTICIAS LABORALES RELEVANTES

---



### **SUNAFIL: Promueve campañas de prevención para erradicar trabajo infantil y trabajo forzoso**

En el marco de la conmemoración por el día del niño, la SUNAFIL, a través de diversas intendencias regionales del país (San Martín, Tumbes, Junín y Ucayali) ha venido realizando campañas informativas y operativos de fiscalización para promover una política de prevención y erradicar esta actividad que pone en riesgo los derechos fundamentales de los menores de edad, ya que afectan su salud, seguridad, dignidad y educación.

En el mismo período de tiempo se han emitido 62 resoluciones de multa en primera y segunda instancia, por un monto de multa de 26,790,842 soles.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)

## EsSalud y Sindicato Nacional de Tecnólogos Médicos de la Seguridad Social firman convenio

El Seguro Social de Salud (EsSalud) y el Sindicato Nacional de Tecnólogos Médicos de la Seguridad Social (Sinatemss) suscribieron un convenio colectivo de trabajo en la tercera reunión de conciliación convocada por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

La institución ha programado, para el 2025, realizar tres eventos que serán incluidos en el Plan Anual de Capacitación, cuya modalidad estará sujeta a disponibilidad presupuestal. Asimismo, otorgará facilidades en la programación de los tecnólogos médicos que realicen estudios de posgrado y/o especialización. El convenio incluye otros acuerdos en materia de licencia sindical, así como el examen médico ocupacional.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ver noticia

## Sunafil lanza curso virtual sobre igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) invita a los empleadores, gestores de recursos humanos, miembros del comité de intervención frente al hostigamiento sexual laboral, personal directivo, así como a los trabajadores en general, al curso virtual gratuito "Igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral", el cual iniciará este 15 de agosto y finalizará el próximo 25 de agosto.

Si se desea más información sobre el curso, comunicarse con los especialistas de la dirección de Prevención y Promoción, al teléfono: 997-960-156 o escribir al correo: [dppr@sunafil.gob.pe](mailto:dppr@sunafil.gob.pe)

Fuente: SUNAFIL.

Ver noticia



## Inspectores detectaron riesgos graves e inminentes, en obra visitada, relacionados a las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Observaciones deberán ser levantadas por el empleador

SUNAFIL paralizó durante 20 días hábiles los trabajos de mejoramiento en la institución educativa David Samanez Ocampo, ubicada en el distrito de Tintaya, Aymaraes, región Apurímac.

Luego de que 5 operarios fallecieran y otros 3 resultaran heridos, a consecuencia de un derrumbe, mientras construían un muro de contención, el equipo de inspectores de Sunafil acudió al lugar donde se registró el accidente de trabajo y verificó condiciones que ponen en peligro la salud e integridad de los trabajadores, por lo que, se efectuó una paralización parcial.

El equipo inspectivo volverá a la institución educativa para verificar si levantaron las observaciones, con la finalidad que la obra continúe, pero con las medidas de seguridad adecuadas.

Fuente: SUNAFIL.

[Ver noticia](#)



### Publicación del Proyecto de Norma Técnica para la Evaluación y Calificación de Incapacidad Laboral en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

El 17 de agosto de 2024, el Ministerio de Salud publicó, a través de la Resolución Ministerial No. 554-2024/MINSA, el Proyecto de Norma Técnica 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).

A fin de recibir comentarios y observaciones, se podrán enviar sugerencias por correo electrónico en la dirección [webmaster@minsa.gob.pe](mailto:webmaster@minsa.gob.pe), y podrán ser enviadas durante un periodo de treinta (30) días calendario a partir de la fecha de publicación.

*Fuente: Resolución Ministerial No. 554-2024/MINSA*

[Ver noticia](#)

### Modifican la Resolución de Gerencia General de ESSALUD (2018) que establece criterios para la asignación de los asegurados a los establecimientos de salud

El 23 de agosto de 2024, ESSALUD implementó cambios significativos en la asignación de asegurados a sus establecimientos de salud, a través de la Resolución de Gerencia General No. 1490-GG-ESSALUD-2024. Esta actualización modifica la Resolución No. 1516-GG-ESSALUD-2018, de acuerdo con el siguiente detalle:

- ▶ Asegurados nacionales: Se asignará según la dirección domiciliaria del Documento Nacional de Identidad (DNI).
- ▶ Asegurados extranjeros: Se tomará en cuenta la dirección domiciliaria del documento oficial de identidad o la proporcionada en la Planilla Electrónica, la Plataforma de Atención o mediante el Formulario 1010.

En situaciones donde el asegurado titular requiera un cambio de adscripción temporal por motivos laborales, ya sea por traslado por parte del empleador o por solicitud propia, la dirección que prevalezca será la que el asegurado haya consignado, aplicable tanto a nacionales como a extranjeros. Estos procedimientos se alinean con lo estipulado en el artículo 13 del Reglamento de Inscripción, Baja, Modificación de Datos de Derechohabientes, Cambio de Adscripción Temporal y Disposiciones para la Baja de Oficio de Asegurados de ESSALUD, ratificado por el Decreto Supremo No. 012-2019-TR.

*Fuente: Resolución de Gerencia General No. 1490-GG-ESSALUD-2024.*

[Ver noticia](#)

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

Mediante la Casación Laboral No. 6435-2019-Ica de fecha 19 de octubre de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, analizó el caso de una empresa que fue declarada rebelde en el proceso, debido a 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. Sin embargo, 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.

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, ya que 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.

*Fuente: Casación Laboral No. 6435-2019-Ica*

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

Mediante la Casación Laboral No. 44797-2022-Huancavelica de fecha 11 de marzo 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 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.

*Fuente: Casación Laboral No. 44797-2022-Huancavelica.*



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

Con fecha 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 a los criterios expuestos en los numerales 6.10, 6.11, 6.13, 6.16 y 6.17 referidos a los criterios a evaluar para disponer la acumulación de procedimientos. Dichos precedentes son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

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.

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

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

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

- I. Identidad del sujeto inspeccionado.
- II. Conexidad de hechos: debe haber homogeneidad en la norma infringida, el bien jurídico lesionado y la conexión temporal existente.
- III. Conexidad de afectados.
- IV. Unidad del órgano competente: solo es posible la acumulación para casos tramitados ante la competencia de una intendencia regional.

De esta forma, se precisa que la existencia de procedimientos sancionadores simultáneos iniciados por un mismo trabajador en contra de un mismo empleador (sujeto inspeccionado), donde se invoquen los mismos incumplimientos o infracciones, transgrede el principio de razonabilidad; y, por lo tanto, la autoridad administrativa deberá evaluar la acumulación de los procedimientos.

*Fuente: Resolución de Sala Plena No. 015-2024-SUNAFIL/TFL*

## SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la licencia de maternidad y el principio de buena fe procedimental

Con fecha 07 de julio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 016-2024 SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.20, 6.21, 6.22, 6.23, 6.24, 6.25, y 6.26. Dichos precedentes son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

Del caso en concreto, a criterio del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), la licencia de maternidad y licencia por lactancia materna no fueron respetadas por el empleador, quien acordó el pago de horas extras. Pues, a criterio del TFL, este tipo de licencias no pueden ser compensadas o sustituidas por algún otro tipo de beneficio.

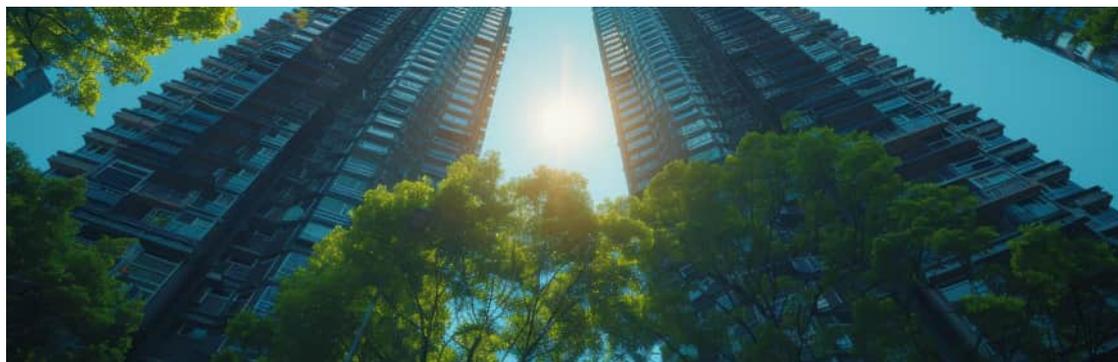
Se trae a colación lo referido a las pruebas actuadas en la comparecencia contra las presentadas como “pruebas nuevas” en el escrito del recurso de revisión interpuesto por el empleador. Siendo en este caso, que el empleador adjunta las mismas pruebas que presentó en la comparecencia, pero con un contenido diferente, el cual lo eximía de responsabilidad

y contradiciendo lo expuesto en un primer momento. En virtud de ello, el TFL resalta los principios de buena fe procedimental y la presunción de veracidad.

Sobre dichos principios, el TFL señala que lo administrados deberán actuar respetando las garantías del debido procedimiento y utilizar los recursos administrativos dispuestos por la Ley para determinar la verdad en los procedimientos, no resultando coherente la presentación de medios probatorios cuya finalidad sea dilatar el proceso.

De igual manera, el TFL señala que este tipo de actuar también vulnera la presunción de veracidad cuando el administrado pretende corregir o modificar declaraciones propias realizadas en las comparecencias con el fin de entorpecer y/o dilatar el procedimiento sancionador.

*Fuente: Resolución de Sala Plena No. 016-2024-SUNAFIL/TFL.*



## SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria respecto a la carga de la prueba de la administración en la calificación de actos de hostilidad laboral

Con fecha 07 de julio de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 016-2024 SUNAFIL/TFL, por medio del cual el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.28, 6.29, 6.30, y 6.39. Dichos precedentes son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

En el presente caso la empresa incurrió en supuestos actos de hostilidad contra cuatro trabajadores sindicalizados debido a que realizó un cambio de su lugar habitual de trabajo y, consecuencia de ello, tres trabajadores se vieron en la necesidad de renunciar. Sobre el particular, el Tribunal de Fiscalización

Laboral (TFL) señala que, resulta necesario que la autoridad inspectiva evalúe, desarrolle y determine con la debida motivación si la decisión adoptada (traslado), constituye o no un actuar lícito del ius variandi.

Asimismo, sobre el principio de verdad material, es la administración quien tiene la carga de la prueba sobre los hechos que motivan sus decisiones. En esa línea, a criterio del TFL, no todo cambio de las condiciones de trabajo implica un acto hostil. Para poder calificar un acto como hostil, la autoridad administrativa deberá realizar una adecuada motivación el cual desvirtúe la presunción de licitud por parte del empleador.

*Fuente: Resolución de Sala Plena No. 017-2024-SUNAFIL/TFL.*

### PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS - LABORALES RELEVANTES

A través de la Resolución de Superintendencia No. 130-2024/SUNAT se modificó la Resolución de Superintendencia No. 210-2004/SUNAT, la cual regula el Registro Único de Contribuyentes (RUC) conforme al Decreto Legislativo No. 943. Mediante dicha Resolución se incorporaron nuevos supuestos que originan la obligación de personas naturales y sucesiones indivisas de inscribirse en el RUC y se estableció como plazo máximo hasta el 31 de setiembre del 2024 para cumplir con tal inscripción.

Los obligados a inscribirse al RUC con plazo hasta el 31 de setiembre del 2024 son los siguientes:

- ▶ Los propietarios de 5 o más predios en el país o en el extranjero cuyo valor conjunto supere las 126 UIT.

- ▶ Los propietarios de acciones o participaciones de sociedades cuyo valor supere las 100 UIT.
- ▶ Quienes hayan acumulado adquisiciones de bienes sujetos al régimen de percepciones del IGV que superen el límite de 10 UIT.
- ▶ Quienes perciban intereses por depósitos en cuentas de empresas del sistema financiero y la suma de los saldos de una o más cuentas superen las 300 UIT.

La SUNAT podrá inscribir de oficio en el RUC a aquellos sujetos que se encuentren dentro de dichos supuestos de inscripción y que no cumplan con inscribirse en el plazo establecido (del 1 de agosto al 30 de setiembre).

*Fuente: Resolución de Sala Plena No. 017-2024-SUNAFIL/TFL.*

# 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](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)

© 2024 EY

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)