

# Boletín Laboral

07 - 2024

**EY**  
Building a better  
working world

Tendencias en  
Compensación

Entrevista

Alejandra Osorio, Líder de Capital Humano del Área Laboral de EY Perú, explicó sobre las tendencias en compensación.

## PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley  
No. 8319/2023-CR

### **Proyecto de Ley de reforma constitucional que reconoce el derecho de negociación colectiva a los trabajadores públicos**

Esta propuesta legislativa 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 el hecho de 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  
No. 8295/2023-CR

### **Proyecto de Ley que promueve e incentiva la inserción laboral de los adultos mayores**

Se 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.

### SUNAFIL fiscaliza normas sobre política salarial

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha iniciado la remisión, a numerosas empresas, de cartas inductivas orientadas a asegurar el cumplimiento de la Ley de Igualdad Salarial en las organizaciones y a eliminar cualquier forma de discriminación salarial basada en el sexo.

Al respecto, la Autoridad Administrativa ha requerido a las empresas que se acredite que cuenten con una Política Salarial para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración, así como la documentación que acredite la comunicación a sus trabajadores.

Para ello, se deberá tomar en cuenta que, de corroborarse algún incumplimiento, las multas calificadas como infracciones graves y muy graves pueden llegar hasta S/ 270,529.50.

*Fuente: Noticia - El Peruano*

[Ver más](#)

### SUNAFIL envió más de 3 millones de comunicaciones a

Por medio de la casilla electrónica, en lo que va del año, la Sunafil notificó un total de 3,293,389 comunicaciones a las empresas de todo el país a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral. Estas comunicaciones incluyen el envío de cartas disuasivas, requerimientos de información, informe final de actuación inspectiva, imputación de cargos, informes finales, resoluciones en primera y segunda instancia, información relacionada a las cobranzas, entre otros documentos.

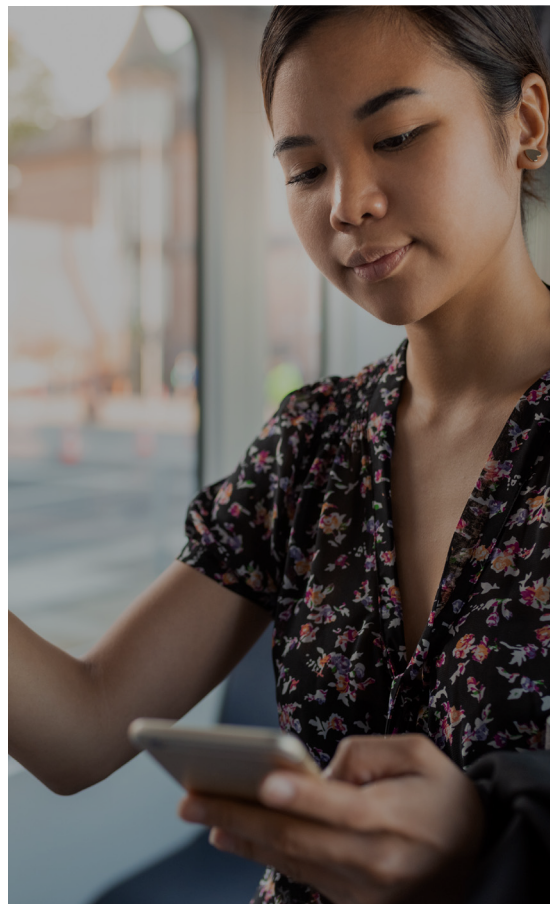
Es importante que los empleadores ingresen y

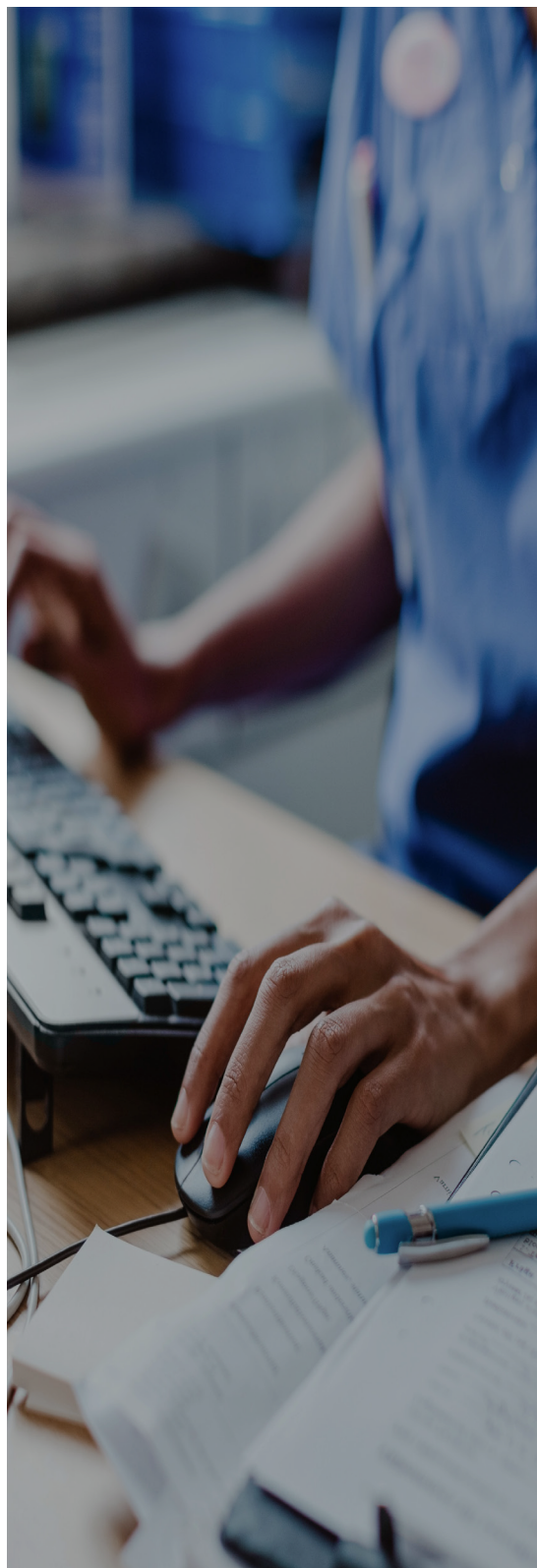
revisen su casilla electrónica, pues permite que el empleador pueda responder y acreditar los requerimientos de la Sunafil, sin necesidad de desplazarse a la entidad. Es por eso, que tanto las MYPES como las medianas y grandes empresas, deben revisar constantemente su casilla electrónica.

El envío de notificaciones, vía casilla electrónica, es parte de la simplificación administrativa, que tiene como objetivo eliminar requisitos y formalidades innecesarias en los procedimientos administrativos, así como reducir los tiempos de espera a los usuarios.

*Fuente: Noticia - Plataforma del Estado Peruano*

[Ver más](#)





## ESSALUD Optimiza Trámites

El Seguro Social de Salud (EsSalud) amplió el número de clínicas privadas autorizadas para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), documento necesario para tramitar los subsidios de maternidad e incapacidad temporal. Con este convenio son cuatro las clínicas privadas que otorgan este certificado digital, entre ellas Javier Prado, Padre Luis Tezza, Clínica SANNA San Borja y San Judas Tadeo de San Miguel; y otras más en trámite.

Asimismo, el CITT otorgado no requiere ser impreso y puede ser visualizado a través del aplicativo "EsSalud Mi Consulta" versión Web y versión Android que puede descargarlo en su celular, informó la entidad.

*Fuente: Noticia - El Peruano*

[Ver más](#)

---

## Nuevo día no laborable para el sector público

El 4 de julio de 2024, en el Diario Oficial El Peruano, se publicó el Decreto Supremo N° 066-2024-PCM, mediante el cual se estableció un nuevo día no laborable aplicable al sector público para el mes de julio.

Según lo establecido por dicho Decreto, el nuevo día no laborable es el sábado 27 de julio. Cabe señalar que los días domingo 28 y lunes 29 de julio son feriados por fiestas patrias. Es importante destacar que el sector privado también puede acogerse al día no laborable mencionado, previo acuerdo entre el empleador y el trabajador o los trabajadores.

*Fuente: Noticia - El Peruano*

[Ver más](#)

### 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, a través del Diario Oficial El Peruano, 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:wbmaster@minsa.gob.pe).

Fuente: [Resolución Ministerial No. 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

Con fecha 06 de julio del 2024, se incorporaron disposiciones vinculadas a otorgar a favor de los docentes ordinarios 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. Así mismo, se regula iv) el subsidio por luto y sepelio al fallecer el cónyuge, conviviente reconocido judicialmente, padres o hijos del trabajador; y el v) subsidio a que tienen derecho los familiares (cónyuge, hijos, padres o hermanos, en esa prelación y en forma excluyente) por fallecimiento del docente ordinario.

Fuente: [Ley No. 32091](#)

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

El pasado 22 de julio de 2024, el Congreso de la República incorporó disposiciones a la Ley de teletrabajo.

Primero, 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.

En segundo lugar, 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.

En tercer lugar, 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.

En cuarto lugar, 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.

Finalmente, 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.

Fuente: [Ley No. 32102](#)



### 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.

Mediante la Casación Laboral No. 1722-2021-Lima de fecha 20 de setiembre de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, 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.

*Fuente: Casación Laboral No. 1722-2021-Lima*

### 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.

*Fuente: Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente recaído en el Expediente N° 04818-2022-PA/TC*



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

Con fecha 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 estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.6, 6.12, 6.13 y 6.15 referidos a una debida motivación de las propuestas de infracción en el extremo de la determinación de los trabajadores afectados. Dichos precedentes son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle: 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 aAutoridad sSancionadora de primera instancia tiene la potestad de estimar la suficiencia del informe fFinal de ilInstrucción, 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.*

*Fuente: Resolución de Sala Plena N° 12-2024-SUNAFIL/TFL*





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

Con fecha 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.

*Fuente: Resolución de Sala Plena N° 13-2024-SUNAFIL/TFL*

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

Con fecha 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 a los criterios expuestos en los numerales 6.14, 6.15, 6.16, 6.17, 6.18, 6.21, 6.22, 6.23 y 6.24. 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 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, ha sido clara, concluyendo 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.

En el caso concreto, se analizó los contratos de locación de servicios celebrados entre la Compañía y los locadores, evidenciándose que cada uno de estos tuvo una cláusula de exclusividad. Sin embargo, dicho rasgo de laboralidad no debería ser una regla para el locador de servicio, toda vez que, usualmente quien presta servicios de manera independiente tiene un sin número de clientes entre personas naturales y jurídicas, a todas las cuales brinda servicios de manera simultánea. Dicho elemento se analiza en diferentes instancias como un rasgo diferenciador de laboralidad, tal y como la Corte Suprema trata el tema en la Casación Laboral N° 8222-2016-ANCASH.

Por tanto, al introducirse en el contrato de locación de servicios, celebrado con las personas afectadas, un pacto de exclusividad cuyo incumplimiento califica como causal de término de la relación contractual, manifiesta y enfatiza que la exclusividad es un claro rasgo de laboralidad.

*Fuente: Resolución de Sala Plena N° 14-2024-SUNAFIL/TFL*

## PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS - LABORALES RELEVANTES

### La SUNAT modifica el plazo de vigencia de los Certificados de Residencia Fiscal

Mediante la Resolución de Superintendencia N° 000141-2024/SUNAT la Administración Tributaria (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.

*Fuente: [N.º 000141-2024/SUNAT](#)*



# 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 and Employment



## 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](https://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](https://ey.com)

© 2024 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](https://ey.com)