

# Boletín Laboral

Marzo 2023



## Entrevista

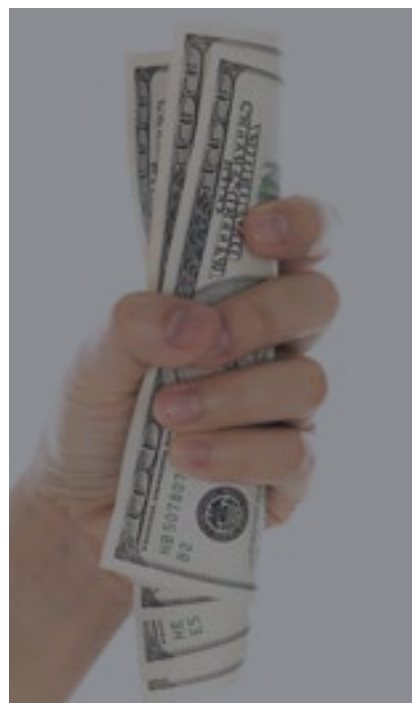
Vanessa Guevara,  
Gerente de People  
Advisory Services de EY  
Perú, nos comenta sobre  
las nuevas infracciones  
recientemente  
incorporadas

## NORMAS LABORALES RELEVANTES

Se modifica el Decreto Supremo No. 035-90-TR, que fija la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva

El 01 de marzo de 2023, mediante Decreto Supremo No. 003-2023-TR, se dispuso la modificación del Decreto Supremo No. 035-90-TR, incorporando un párrafo en el artículo 6 en el cual se incluye, en la percepción del derecho de la asignación familiar, a los trabajadores que tengan uno o más hijos mayores de 18 años, con discapacidad severa, debidamente certificada, salvo que perciban la Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa.

*Fuente: Decreto Supremo No. 003-2023-TR*



### El MTPE ofrece gratuitamente servicios de conciliación y extraproceso

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) informó a empleadores y trabajadores afiliados a sindicatos de alcance nacional (cuyos integrantes trabajan en más de una región que, ante una situación de conflicto laboral no solucionada en trato directo, pueden contar gratuitamente con el servicio de conciliación que brinda la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) de la Dirección General de Trabajo.

Al respecto, se informó que una vez iniciada la etapa de conciliación se realizarán tantas reuniones como las partes deseen, dado que el objetivo será que las partes firmen un convenio colectivo de trabajo o un acta de acuerdo. Asimismo, se señaló que, ante la eventualidad de no conseguirse ello, cualquiera de las partes podrá solicitar una reunión de extraproceso, sienta que, esta también podrá solicitarse por incumplimiento de convenio, acto antisindical o cualquier problemática laboral de naturaleza colectiva.

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*

---

### Semana Santa: Trabajadores recibirán triple remuneración por laborar jueves y viernes santo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, precisó que este año, los días de semana santa tienen como fecha los días jueves 6 y viernes 7 de abril. Por lo tanto, a

manera de recordatorio, precisó que en caso algún trabajador tenga que laborar durante estas fechas, sin sustituir el descanso por otros días, deberá recibir el triple de su remuneración diaria, según lo establece la normativa vigente.

Al respecto, la entidad explicó que el pago recibido por trabajar tanto en Jueves o Viernes Santo deberá contemplar una remuneración diaria por el trabajo hecho, así como una remuneración por el descanso del feriado no usado y una tercera remuneración por el feriado, esta última ya incluida en la remuneración semanal, quincenal o mensual, según corresponda.

*Fuente: Noticia - El Peruano*



### SUNAFIL crea el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana – GENDI

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), creó el Grupo Especializado sobre No Discriminación e Igualdad en el ámbito de Lima Metropolitana (GENDI), con el propósito de promover y hacer cumplir como derecho fundamental la igualdad ante la ley y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, de acuerdo con el artículo 19 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Por ello, la institución garantiza que, fiscalizará el cumplimiento de la ley para que nadie sea discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole en sus centros laborales, a fin de crear ambientes de trabajo seguros y armoniosos.

*Fuente: Noticia - Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*

### PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES - LABORALES RELEVANTES

---

#### No es razonable exigir a las empresas el cumplimiento de obligaciones laborales sin límite de tiempo

Mediante la Casación No. 7349-2020-Lima, que fue expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció que no es razonable que se mantenga a las entidades empleadoras con expectativas de reclamos legales, aun cuando se trate de obligaciones de naturaleza laboral, sin un límite temporal, pues ello contravendría el principio de seguridad jurídica.

Los Jueces Supremos consideraron que la documentación solicitada a la empresa demandada correspondía a las planillas de pagos desde el 01 de junio de 1981 al 31 de

agosto de 1984, es decir, información de un período que excede los 5 años de antigüedad, por lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 5° del Decreto Ley No. 25988, modificado por la Ley No. 27029, concluyeron que el demandante tenía la carga de probar los derechos reclamados y no la empresa demandada.

*Fuente: Decreto Supremo No. 003-2023-TR*

#### Los contratos de trabajo contienen información sensible; no obstante, ello no convierte a todo el contenido del documento en información restringida

Mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 04724-2019-PHD-TC, proceso de habeas data seguido por un Sindicato contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Tribunal Constitucional estableció que los contratos de trabajo contienen información sensible; por lo que, este debe ser reservado.

El Órgano Supremo precisó que, si bien los contratos laborales contienen cláusulas vinculadas a los domicilios e ingresos económicos de los trabajadores, los cuales se encuentran respaldados por la Ley de Protección de Datos Personales - Ley No. 29733, dicha situación no convierte todo el contenido del documento en información restringida, puesto que es posible adoptar medidas para que dichos datos se mantengan en reserva, como la anonimización o tachado de información, ello buscando ponderar el derecho al acceso de la información pública, como la autodeterminación informativa.

*Fuente: Expediente No. 04724-2019-PHD-TC*



### Proyecto de Ley que incentiva la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

---

#### Proyecto de Ley

#### [No. 4539/2022-CR](#)

---

El proyecto de ley propone modificar el Decreto Legislativo No. 728, Ley de Fomento del Empleo, a fin de establecer una protección jurídica a los representantes de los trabajadores en el Comité (y/o Subcomité de SST) o Supervisor de SST, precisando que se tendrá por nulo el despido que tenga por motivo dicha representación. Asimismo, propone la modificación de la Ley No. 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para establecer facilidades a los representantes y supervisores de SST y brindar una protección contra actos de hostilidad frente a la participación o testificación, de estos, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.

---

#### Proyecto de Ley

#### [No. 4483/2022-CR](#)

---

### Proyecto de Ley del Código del Trabajo

Esta iniciativa legislativa recoge la fórmula legal y la exposición de motivos de la propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo elaborado por la Comisión Sectorial conforme a la Resolución Ministerial No. 232-2021-TR del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Así, este Proyecto de Ley busca unificar las disposiciones normativas laborales, e introducir diversos cambios estructurales, como se puede visualizar en la disminución del plazo total de contratación en la modalidad a plazo fijo, siendo el planteado 6 meses, y teniendo como máximo 5 años. Asimismo, se puede destacar el intento de homologación en las condiciones laborales de los trabajadores de tiempo parcial con aquellos servidores del régimen regular, dentro del cual implicaría el acceso a la CTS y distintos beneficios laborales, que no son otorgados en la actualidad.

#### Proyecto de Ley

#### [No. 4505/2022-CR](#)

---

### Proyecto de Ley que establece el derecho a un día libre al mes para las estudiantes y trabajadoras del sector público y privado por dismenorrea o malestares menstruales

El proyecto de ley tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud durante la menstruación de las trabajadoras del sector público y privado. Dicho derecho será aplicable a las trabajadoras de ambos sectores, independientemente de la naturaleza contractual de su vínculo laboral. La licencia otorgada será compensada con horas de trabajo acordadas con el empleador.

### Tribunal de Fiscalización Laboral precisa que el empleador no puede compensar días de licencia con goce de remuneraciones con vacaciones pendientes sin previa negociación

El Tribunal analizó la compensación unilateral de la licencia con goce de haber otorgada en abril y mayo de 2020 efectuada por una empresa contra las vacaciones pendientes de goce generadas por sus trabajadores al momento de la ejecución de la compensación. La empresa argumentó que, si bien convocó a reunión con sus sindicatos para llegar a un acuerdo sobre la adopción de dicho mecanismo, no se llegó a consenso alguno, por lo que procedió con la referida compensación, de conformidad con el artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR.

Al respecto, el Tribunal comenta que, de conformidad con el artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, la licencia con goce de haber otorgada a consecuencia de la Covid-19 se compensará en función al acuerdo de las partes y, a falta de dicho acuerdo, corresponde ejecutar la compensación luego del Estado de Emergencia Nacional. Señala además que la normativa laboral dictada en el contexto Covid autoriza a los empleadores a adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, siempre que se privilegie el acuerdo con los trabajadores. En consecuencia, al no haber acreditado dicho acuerdo y, además, al no haber dejado constancia de la convocatoria a la negociación entre las partes, el Tribunal declaró infundado el recurso de revisión y confirmó la resolución de intendencia en el extremo de las infracciones muy graves.

### Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que no es suficiente alegar que los trabajadores se contagiaron de Covid-19 dentro del centro de trabajo para imputar responsabilidad

El Tribunal analizó el caso de los trabajadores de una empresa quienes, de acuerdo con las actuaciones inspectivas, fallecieron por haber contraído Covid-19 dentro de las instalaciones de su centro de trabajo. La empresa manifiesta que los inspectores no determinaron con suficiencia las razones por las que, presuntamente, la empresa no actuó con la debida diligencia en su obligación de seguridad y cuidado de sus trabajadores, por lo que la imputación de responsabilidad carece de sustento.

Al respecto, el Tribunal precisa que los inspectores deben acreditar fehacientemente que el incumplimiento imputado a la empresa que coadyuvó a la propagación de contagio de la Covid-19, considerando que el mismo es un virus de contagio principalmente por vía aérea.

Considera además que se evidencia la ausencia de evaluación de los medios de prueba que los inspectores debían solicitar en el marco de lo establecido en la fase 3 del Anexo N° 01 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, por lo que solo señalar en el Acta de Infracción que los trabajadores se contagiaron de Covid-19, no es suficiente para poder imputar la infracción materia de impugnación. Por ello, el Tribunal declaró fundado en parte el recurso de revisión y dejó sin efecto la sanción impuesta por no garantizar un ambiente de trabajo inseguro y no saludable.

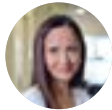
# Nuestro equipo



**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

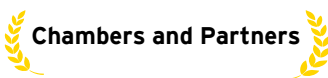


**Jaime Cuzquén**  
Socio  
jaime.cuzquen@pe.ey.  
com



**Adriana Gianotti**  
Socia  
adriana.gianotti@pe.ey.  
com

## Reconocimientos en Labour and Employment Law



## 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)