

Boletín Laboral

05 - 2024

EY
Building a better
working world



Entrevista

Valeria Galindo, Socia del Área Laboral de EY Perú, explicó sobre el cumplimiento con la normativa migratoria.

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES

Proyecto de Ley

[No. 7945/2023-CR](#)

Que propone modificar el artículo 168 del Código Penal

Mediante esta propuesta se plantea modificar al artículo 168 del Código Penal para incorporar los conceptos de violencia económica, psicológica o acoso laboral al delito de "Atentado contra la libertad de trabajo y asociación" para que así estas conductas, ya sea mediante modalidad verbal o uso de las tecnologías, sean sancionadas penalmente. De aprobarse esta modificación, estas conductas serían reprimidas con pena privativa de la libertad no menor de dos (2) ni mayor de cuatro (4) años.

Cabe destacar que también se pretende sancionar con pena privativa de libertad no menor de dos (2) ni mayor de cinco (5) años a la persona que, mediante violencia o amenaza, obliga o impide a otro a integrar un sindicato.

Proyecto de Ley

[No. 7869/2023-CR](#)

Proyecto de ley que propone modificar la Ley 27444

En esta propuesta legislativa principalmente se impulsa añadir el Principio de Subsanación al Artículo IV de las disposiciones transitorias de la Ley No. 27444, Ley de Procedimiento Administrativo, que permitiría la subsanación documental para corregir las omisiones o defectos en las solicitudes, durante cualquier etapa del proceso.

Este principio tiene como finalidad agotar los recursos disponibles para prevenir la nulidad de los actos administrativos y proteger los derechos de los ciudadanos antes de emitir una resolución.

La SBS publica procedimiento operativo para retiro de fondos de AFP

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) emitió la Resolución SBS No. 1623-2024, publicada el 03 de mayo del 2024 en el Diario Oficial El Peruano, mediante la cual se establece el procedimiento operativo para que los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (SPP) puedan solicitar el retiro extraordinario y facultativo de hasta cuatro (4) unidades impositivas tributarias (UIT) o su equivalente a S/. 20,600.00 de sus cuentas individuales de capitalización (CIC).

En ese sentido, se dispuso que los afiliados puedan presentar su solicitud de retiro ante las AFP, por única vez, a partir del próximo 20 de mayo del presente año y que, el plazo máximo para la presentación de las solicitudes, de noventa (90) días calendario, vence el 17 de agosto de 2024.

Fuente: Noticia - El Peruano

[Ver más](#)

Poder Judicial ampliará el expediente electrónico en nuevas cortes superiores del país

Mediante Resolución Administrativa No. 000154-2024-CEPJ, el Poder Judicial aprobó la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE) y la Mesa de Partes Electrónica en las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Apurímac, Cañete, Madre de Dios, Pasco y Selva Central; así como la ampliación de la implementación en las Cortes Superiores de Justicia de Ica y Lambayeque, para la especialidad Laboral - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, se dispuso la implementación del EJE y la MPE en las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Cañete, Cusco, Huancavelica, Huaura, Lima Este, Loreto y Selva Central, para la especialidad Civil bajo el alcance de la oralidad civil, conforme a la propuesta de la Gerencia de Informática de la Gerencia General del

Poder Judicial.

Fuente: Noticia - El Peruano

[Ver más](#)

A través del Informe No. 214-2024-MTPE/2/14.1, el MTPE analiza la posibilidad de que una coalición sindical pueda acogerse al "sistema de mayor representatividad"; es decir, que representan a la mayoría de los trabajadores del ámbito de negociación colectiva.

En ese sentido, se determina que los sindicatos minoritarios tienen la posibilidad legal de negociar en representación de la totalidad de los trabajadores del ámbito de negociación, siempre que, en conjunto, agrupen a más de la mitad de dichos trabajadores y cuenten con un acuerdo sobre la forma en que ejercerán conjuntamente dicha representación.

Fuente: Noticia - El Peruano

[Ver más](#)



Autorizan a los trabajadores la libre disposición del cien por ciento (100%) de la compensación por tiempo de servicio (CTS)

El 17 de mayo del 2024, se publicó la Ley No. 32027, mediante la cual se aprobó que los trabajadores puedan retirar el 100% de la CTS a fin de que puedan cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica que viene atravesando nuestro país.

Asimismo, el 26 de mayo del 2024, mediante Decreto Supremo No. 003-2024, se publicó el Reglamento, el cual regula el ámbito de aplicación y procedimiento para la disposición de los depósitos de CTS.

ajo

Fuente: [Ley No. 32027/Decreto Supremo No. 003-2024-TR](#)

Aprueban reglas y criterios para el adecuado ejercicio de la función inspectiva durante la verificación del cumplimiento de la cuota de empleo para trabajadores del sector privado con discapacidad

El 06 de mayo del 2024, mediante la Resolución de Superintendencia No. 105-2024-SUNAFIL, SUNAFIL aprobó la Directiva No. 002-2024-SUNAFIL/DINI - "Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del Sector Privado", mediante la cual se plantea las siguientes medidas:

(i) Para determinar quiénes incumplieron con la cuota de empleo, la Dirección Nacional de Inteligencia Inspectiva (DINI) será la encargada de revisar la información de la planilla electrónica registrada entre el 01 de enero y el 31 de diciembre.

(ii) La DINI elaborará el "Listado de los empleadores del sector privado que presentan indicios de incumplimiento de la obligación de la cuota de empleo para personas con discapacidad", a más tardar en mayo de cada año. Posterior a ello, remitirá la referida Lista a las Intendencias Regionales (IRES) de SUNAFIL para la realización de las actuaciones inspectivas.

(iii) Durante el segundo trimestre de cada año, la DINI remitirá a las IRES la lista de empleadores que sí cumplieron con la cuota el periodo anual anterior para que estas efectúen una fiscalización posterior aleatoria. La fiscalización posterior aleatoria se realizará de forma mensual, equitativa; y, además, deberá abarcar - como mínimo - al 10% de empleadores que sí cumplieron con la cuota de empleo.

Por tanto, en dicho procedimiento inspectivo se verificará principalmente que los empleadores con más de cincuenta (50) trabajadores cumplan con acreditar la contratación de personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

Fuente: [Resolución de Superintendencia No. 105-2024-SUNAFIL](#)



No constituye trabajo en sobretiempo cuando el trabajador realiza labores distintas a sus labores efectivas

Mediante la Casación No. 11711-2020-Arequipa, de fecha 05 de octubre de 2023, expedida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se estableció, que en caso el trabajador realice actividades distintas a la labor efectiva, dicho tiempo no se considerará como horas extras o trabajo en sobretiempo.

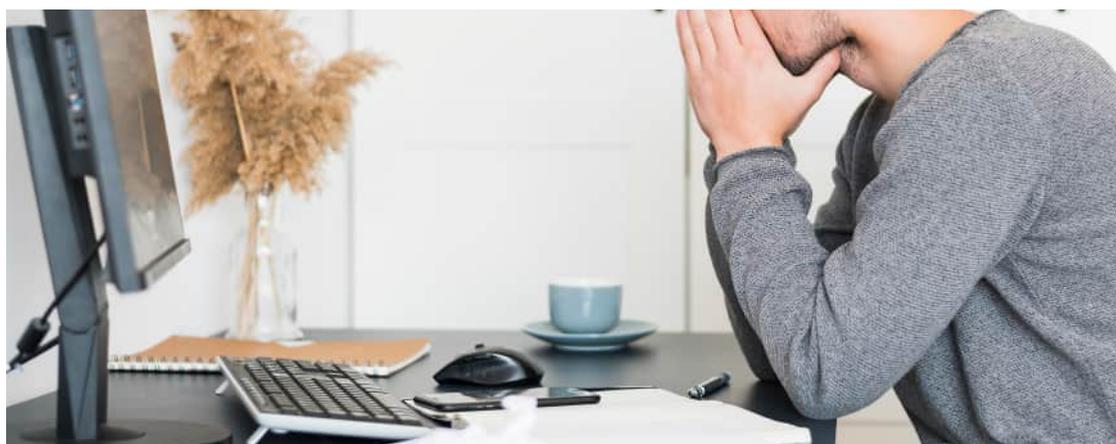
En el caso concreto, durante el tiempo que el trabajador era trasladado por el empleador al centro de trabajo en los vehículos de la empresa, no realizaba trabajo efectivo. Y si bien durante el traslado el trabajador pasaba por un control, luego de éste, no se realizaba labor efectiva ni se encontraba a disposición del empleador hasta antes del ingreso a los vestuarios en los que marcaba su asistencia. destacado sea considerado como trabajador de la empresa usuaria, por aplicación del principio de primacía de la realidad.

Fuente: Casación No. 11711-2020-Arequipa

No es posible pretender que el trabajador acredite que no gozó de vacaciones

Mediante la Casación No. 51618-2022-Callao, de fecha 21 de marzo de 2024, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, se establece que cuando se le imputa al empleador el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Decreto Legislativo No. 713, referidas al descanso vacacional, es este quién tiene la carga de la prueba de demostrar el cumplimiento de dichas obligaciones y que el trabajador gozó de sus vacaciones mediante planillas de pago, boletas de pago u otro medio probatorio idóneo para tal fin. Asimismo, se concluye que pretender que el trabajador acredite que no gozó del descanso vacacional, sería imponerle una prueba negativa o diabólica que no es exigible por el ordenamiento jurídico.

Fuente: Casación No. 51618-2022-Callao



SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre los actos de hostilidad laboral

Con fecha 26 de mayo de 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referidos a **la comisión de actos de hostilidad por parte del empleador**. A continuación, el detalle:

► **Sobre la falta de asignación de tareas como acto de hostilidad:**

Si un trabajador se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados, ello debe corresponder con el ofrecimiento de funciones por parte del empleador. Por esto, en una relación laboral, el trabajador no solo se compromete a prestar sus servicios a cambio de una prestación económica, sino que subyacen intereses de índole profesional y personal que deben ser tutelados.

Al respecto, el derecho al trabajo comprende no solo el acceso al empleo, sino el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, la cual se conceptualiza como el derecho de la prestación laboral en forma ordinaria, siendo que realizar un trabajo supone un medio por el cual el individuo no solo logra obtener un sustento económico, sino también, consigue desarrollar su persona, su propio profesionalismo o su proyecto de vida.

En ese sentido, la lesión a la dignidad del trabajador no solo se produce cuando se realizan actos que puedan interferir en el desempeño de sus funciones o a los supuestos descritos en el artículo 30 del TUO de la LPCL, sino, también, cuando el empleador decide, arbitraria e injustificadamente, no encomendar tareas al trabajador a su disposición.

Resolución de Sala Plena No. 004-2024-SUNAFIL/TFL





► **Sobre el traslado del trabajador como acto de hostilidad:**

El TFL establece que para considerar como válido el traslado de un trabajador a otro centro de trabajo, debe existir una causa objetiva y razonable que lo justifique. De lo contrario, nos encontraríamos frente a la afectación fundamental de la relación de trabajo, que incide en las condiciones y forma de la prestación laboral y afecta el ámbito personal y familiar del trabajador.

En ese sentido, el traslado del trabajador puede ser interpretado como un acto de hostilidad, en caso se acredite que el empleador tuvo como propósito ocasionar un perjuicio al trabajador (elemento subjetivo del acto hostil). Esto, puede acreditarse a través de indicios o medios de prueba que evidencien el uso abusivo y/o desmedido del poder de dirección, el cual no se sujeta a los límites que impone el principio de razonabilidad.

Resolución de Sala Plena No. 005-2024-SUNAFIL/TFL

► **Sobre los límites del poder de dirección y las obligaciones del personal inspectivo ante la comisión de actos de hostilidad:**

En primer lugar, con relación a los límites del poder de dirección, se debe considerar que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las funciones y labores a desarrollarse, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, es decir, el poder de dirección.

Sin embargo, dicha facultad no puede ser ejercida de forma arbitraria, toda vez que este debe ejercerse con sujeción a la Constitución y la ley, el respeto de los derechos fundamentales y el respecto del principio de razonabilidad. De lo contrario, y de darse un uso desmedido de dicha facultad de dirección, ello significaría la comisión de un acto de hostilidad.

Por otro lado, sobre las obligaciones de la inspección de trabajo para determinar la existencia de actos de hostilidad, estas versan sobre lo siguiente:

a) Determinar la existencia de un daño (o del comportamiento tendente a producir ese resultado antijurídico) y la conexión entre este comportamiento (acción u omisión) y el empleador. Esto, con atención a la desproporción de los medios y fines disponibles en el ejercicio del poder de dirección.

b) Acreditar los motivos por los cuales se haya afectado la dignidad de uno o más trabajadores o el ejercicio de sus derechos constitucionales (medios de prueba directos o indirectos) practicándose de esa forma la subsunción correcta dentro del numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Dicha carga, también en los órganos intervinientes en el procedimiento administrativo sancionador.

En virtud de ello, no resultará suficiente que la inspección de trabajo y/u órgano administrativo sancionador únicamente haga mención o descripción de un cierto comportamiento para concluir la existencia de un comportamiento hostil, toda vez que su imputación debe motivarse considerando los medios de investigación que recoge la LGIT y RLGIT, debiendo recabar los medios de prueba o indicios suficientes que permitan la comprobación del elemento objetivo y subjetivo del acto de hostilidad.

Resolución de Sala Plena No. 006-2024-SUNAFIL/TFL

SUNAFIL establece precedentes de observancia obligatoria sobre el principio de tipicidad

Con fecha 26 de mayo de 2024, se publicó la Resolución de Sala Plena No. 007-2024-SUNAFIL/TFL, por medio del cual el TFL estableció precedentes de observancia obligatoria a los criterios expuestos en los numerales 6.45, 6.46, 6.48 y 6.50 los cuales son aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo y responden al siguiente detalle:

- ▶ **Sobre la tipificación de la infracción** (fundamento 6.45): Con relación al principio de tipicidad, este exige que los hechos imputados por la Administración al sujeto inspeccionado correspondan con la conducta descrita en el tipo infractor. En virtud de ello, la infracción contenida en el numeral 44-B.1 del artículo 44-B del RLGIT hace referencia a la falta de inscripción de trabajadores u otras personas de las que exista la obligación de inscripción en el régimen de seguridad social en salud.

No obstante, en el caso materia de análisis, once de las personas investigadas son practicantes, por lo que dichos sujetos no pueden ser considerados como “trabajadores afectados”.



► **Sobre la carga del personal inspectivo con el principio de tipicidad:** Al respecto, el TFL desarrolló las obligaciones que tiene la inspección de trabajo respecto a la subsunción de la conducta que se pretende calificar como infractora, lo cual responde al siguiente detalle:

a) **Análisis (fundamento 6.46):** El personal inspectivo debe realizar un análisis suficiente respecto de la configuración de un supuesto de desnaturalización de las modalidades formativas, motivo por el cual no puede concluirse que las personas sujetas a modalidades formativas no eran practicantes sino trabajadores. No resulta válido inferir la obligación de inscribirlos en el régimen de seguridad social en salud. Esto, es un punto determinante para comprobar si el sujeto incurría en una infracción en materia de seguridad social en salud.

b) **Tipificación (fundamento 6.48 y 6.50):** Al respecto, en el presente caso, si bien existe la obligación de asegurar a los practicantes, ello puede efectuarse mediante EsSalud o de un seguro privado. Por este motivo, se identifica un error en la tipificación realizada por el personal inspectivo, quien debió sancionar con una infracción en materia de promoción y formación para el trabajo contenida en el Capítulo V del RLGIT. No se evidencia que la conducta infractora se ajuste al tenor del tipo legal contenido en el numeral 44.B.1 del artículo 44.B del RLGIT.

En virtud de ello, correspondía que el inspector realice una correcta calificación y subsunción del tipo infractor imputado, toda vez que en ninguna parte del Acta de Infracción se determina que los once practicantes eran trabajadores de la Compañía, realizando para ello el correspondiente análisis y aplicación del Principio de Primacía de la Realidad. Lo cual, permitiría demostrar con suficiencia que el empleador tenía la obligación de inscribirlos en el régimen de seguridad social en salud.

Por el contrario, se ha corroborado una indebida catalogación de los once (11) practicantes como prestadores de servicios, considerándolos como trabajadores afectados.

Por tanto, en el caso materia de análisis, el TFL consideró que se ha vulnerado el debido procedimiento, a través de su manifestación de la debida motivación, hecho por el cual se decidió retrotraer el procedimiento sancionador al momento en el cual se produjo el vicio inicial.

Resolución de Sala Plena No. 007-2024-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

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. 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

© 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