

Boletín Laboral

Septiembre 2023

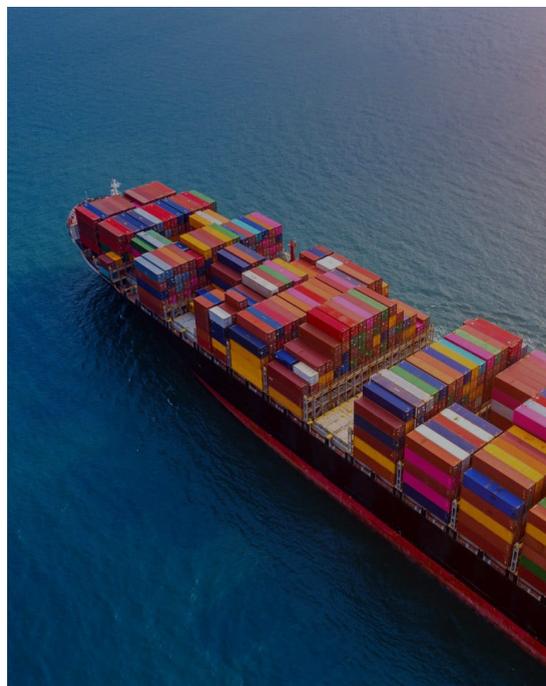
EY
Building a better
working world



Entrevista

Valeria Portugal, gerente senior del área de consultoría laboral, comentó sobre dos proyectos de ley que modifican la jornada y horario de trabajo

PROYECTOS DE LEYES LABORALES RELEVANTES



[Proyecto de Ley No. 5869/2023-CR que regula el régimen y reconocimiento del trabajador marítimo](#)

Se busca regular las relaciones laborales aplicables al trabajo marítimo, en actividades directas o conexas. Así como incrementar el nivel de la calidad de la prestación de su servicio. El proyecto de Ley sería aplicable a trabajadores marítimos, peruanos o extranjeros que desarrollen sus labores en naves de bandera peruana que realicen tráfico nacional o cabotaje, entre otros.

Entre las disposiciones que destacan del proyecto, se establecería una jornada de trabajo atípica que se caracteriza por la acumulación de días consecutivos de trabajo efectivo y considerarán como parte de la jornada laboral los periodos

de inactividad requeridos por la prestación del servicio, seguidos de acumulación de días de descanso. Se regularía el otorgamiento de licencias temporales a tierra, con el fin de favorecer la salud y el bienestar.

Proyecto de Ley

No. 05863/2023-GR

Ley que propone modificar los artículos 4º, 5º y 10º de la nueva Ley del Trabajador Porteador - Ley N° 31614

Se propone considerar al porteador como un trabajador independiente que presta servicios personales de carga, tiene una relación laboral bajo un régimen especial y se encuentra en el régimen tributario de cuarta categoría y que, adicionalmente, puede tener una relación laboral con uno o más empleadores.

La jornada de trabajo es de servicio específico, en expedición o travesía de grupos de turismo, la cual no debe superar las 48 horas semanales, y, en caso fuera superada dicha jornada, el exceso sería considerado como horas extras.

Adicionalmente, el empleador estaría obligado a permitir el cumplimiento del descanso semanal obligatorio. Los porteadores, podrán afiliarse voluntariamente a los regímenes pensionarios existentes, bajo la condición de trabajador independiente y podrán afiliarse como asegurados potestativos al seguro social de Essalud y el SIS.

Proyecto de Ley

No. 05862/2023-CR

Ley de fortalecimiento de la actividad inspectiva laboral

Se propone modificar los artículos 46, 47 y 48 de la Ley General de Inspección de Trabajo, sobre el contenido de actas de infracción. A su vez, se establece que los hechos constatados por los inspectores de trabajo se configurarían

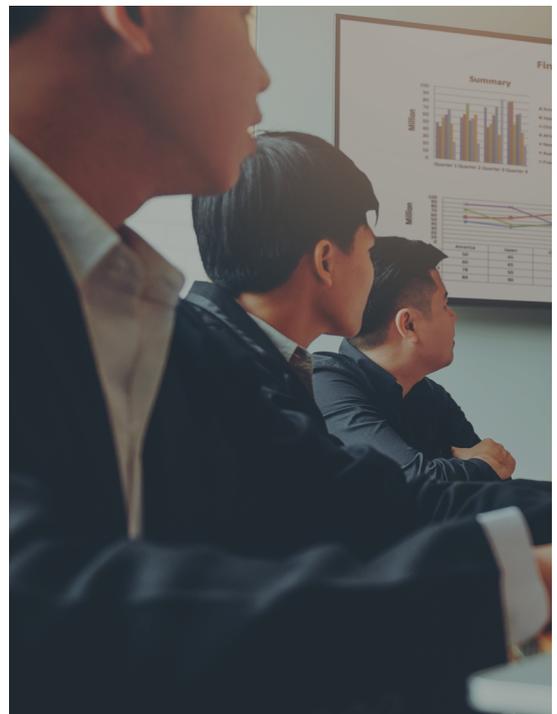
como prueba preconstituida. Finalmente, cambiaría el artículo 48, disponiéndose que, en las resoluciones que imponen una multa deben indicarse además, los casos de obligaciones de pago incumplidas, los montos adeudados por cada uno de los conceptos y periodos investigados.

Proyecto de Ley

No. 05795/2023-CR

Ley que deroga el decreto Ley No. 25897 que crea el sistema privado de administración de fondos de pensiones SPP, conformado por las administradoras privadas de fondos de pensiones

Se propone derogar el SPP, conformado por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones AFP. Se dispone además, la devolución íntegra del fondo de capitalización de pensiones a los afiliados. Ello sería aplicable en un plazo máximo de 6 meses luego de establecido el procedimiento operativo por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.



Aumento salarial del 5.26% para trabajadores de construcción

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) acordó mediante negociación colectiva con la Cámara Peruana de la Construcción (Capeco) que se aumentará el salario al 5,26% para trabajadores de construcción.

Fuente: Gestión

Ver más

Proyecto de ley busca prohibir realización de tareas domésticas durante el teletrabajo

La propuesta ha sido presentada el 11 de setiembre del 2023 que plantea al trabajador prohibir realizar actividades domésticas o privadas durante la jornada laboral, de lo contrario será considerado abandono del puesto de trabajo.

Fuente: Noticia - El Comercio Perú

Ver más

Contamos con nuevo Ministro de Trabajo

El pasado 6 de setiembre del 2023 tras la renuncia del ex Ministro Fernando Varela, la presidenta Dina Boluarte proclamó como nuevo Ministro de Trabajo a Daniel Maurate, quien habría asumido la cartera de Justicia en el anterior gabinete ministerial de la presidente.

Fuente: Noticia - RPP

Ver más

Congreso aprueba mediante primera votación Proyecto de Ley sobre la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral recuerda a los empleadores que la trabajadora gestante se encuentra protegida por una serie de leyes en materias como: gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso posnatal, permiso por lactancia materna, protección contra el despido y no renovación del contrato, igualdad salarial y uso de lactarios institucionales.

Fuente: Noticia - Infobae Perú

Ver más



Congreso de la República debatirá proyectos de ley que modifican el D. Leg. No. 892 que regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades

El pasado 6 de setiembre del 2023 tras la renuncia del ex Ministro Fernando Varela, la presidenta Dina Boluarte proclamó como nuevo Ministro de Trabajo a Daniel Maurate, quien habría asumido la cartera de Justicia en el anterior gabinete ministerial de la presidente.

Fuente: Noticia - Gestión

[Ver más](#)



NORMAS LABORALES RELEVANTES



Se aprueba nueva Norma Técnica de Salud que regula la vacunación contra la COVID-19

En fecha 10 de setiembre del 2023 se publicó la Resolución Ministerial No.863-2023-MINSA, a través de la cual el Ministerio de Salud aprobó la NTS No. 208-MINSA/DGIESP-2023, Norma Técnica de Salud que establece la vacunación contra la COVID-19.

De ese modo, el Ministerio de Salud precisa las actividades de vacunación segura, voluntaria y gratuita contra la COVID-19, en tres niveles de priorización, para la población de seis (6) meses de edad a más, a nivel nacional. suscritos desde el momento en que lo establezcan de mutuo acuerdo las partes contratantes.

<p>Grupo de Prioridad Alta</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personas de 60 años a más - Personas con comorbilidades. - Personas inmunocomprometidas e inmunosuprimidas. - Personas en gestación. - Toda persona que presta servicios, independientemente de la naturaleza, de su vínculo laboral o contractual, en las diferentes instancias del sector salud. - Otra población que considere la Autoridad Nacional de Salud.
<p>Grupo de Prioridad Media</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personas de 18 a 59 años. - Otra población que considere la Autoridad Nacional de Salud.
<p>Grupo de Prioridad Baja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Personas de 6 meses de edad hasta los 17 años, 11 meses y 29 días, que tienen bajo riesgo de complicación. - Otra población que considere la Autoridad Nacional de Salud.

De acuerdo con lo informado por el Diario El Peruano, la Corte de Lima inaugura moderno edificio que albergará 10 salas y 31 juzgados. Se trata de la sede Miroquezada ubicada en Magdalena del Mar, un edificio moderno, ecoeficiente y seguro, en el que litigantes y abogados tendrán acceso a diversos órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral.

Fuente: Resolución Ministerial No.863-2023-MINSA



Publican Convención Colectiva de Trabajo 2023 - 2024 del sector construcción civil

El 15 de setiembre de 2023 se publicó la Resolución Ministerial No.357-2023-TR a través de la cual se dispuso la publicación del documento denominado "Convención Colectiva de Trabajo - Acta Final de negociación Colectiva en construcción Civil 2023-2024" suscrita en trato directo con fecha 6 de setiembre de 2023, entre la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

La referida Convención entre la CAPECO y la FTCCP tiene vigencia de un año contado a partir del 1 de junio de 2023. Cabe precisar que la convención resulta de aplicación a todos los trabajadores en construcción civil del ámbito nacional que laboren en obras de construcción civil públicas o privadas, con excepción de lo dispuesto en el Decreto Legislativo No. 727. A continuación, se detallan los aspectos más relevantes acordados en la Convención:

<p>Incremento de remuneraciones</p>	<p>Se dispone un aumento general sobre el Jornal Básico diario, de acuerdo a las siguientes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Operario: S/. 4.20 · Oficial: S/. 3.30 · Peón: S/. 3.00
<p>Bonificación por alta especialización (BAE)</p>	<p>Se eleva la BAE bajo las mismas condiciones establecidas en el Convenio 2012-2013, de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Operario-Electromecánico de 15% a 17%, sobre su jornal básico. · Soldador homologado 6G del grupo de Operario Electromecánico, del 18% al 20% sobre su jornal básico.
<p>Fondo de capacitación</p>	<p>Las partes convienen en la creación del Fondo de Capacitación, el cual se constituirá como asociación de naturaleza especial con personalidad jurídica de derecho privado, que tendrá como objeto financiar la inversión que irroque la capacitación de las trabajadoras y trabajadores de la construcción civil, y será administrado por la CAPECO y la FTCCP.</p>

Fuente: Resolución Ministerial No. 357-2023-TR

PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES-LABORALES RELEVANTES

No se justifica la causa objetiva de contratación de los contratos modales por inicio o incremento de actividad en los casos de cambio de local o cuando el objetivo empresarial es centralizar la cantidad de líneas de producción

A través de la Casación Laboral No. 07556-2022-Lima de fecha 21 de julio de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se estableció que, en los contratos modales por inicio o

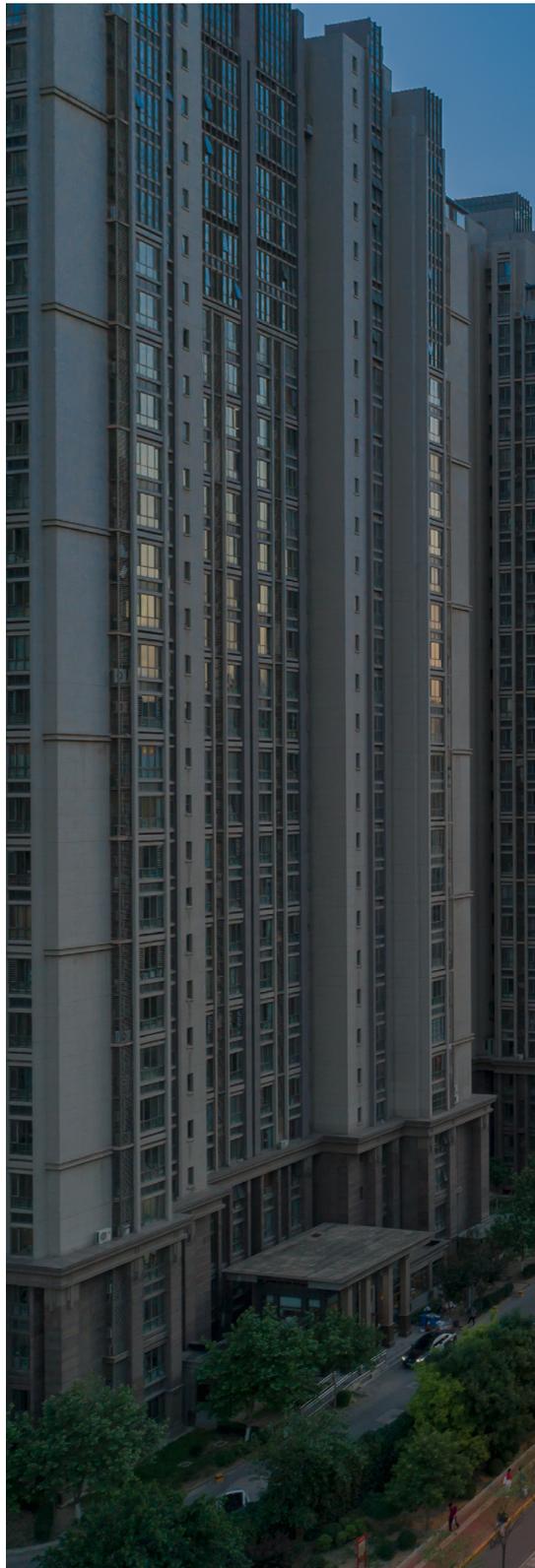


incremento de actividad, regulados por el artículo 57° del T.U.O. del Decreto Legislativo No. 728, la contratación temporal por nueva actividad (y las actividades asimiladas a esta idea) debe estar vinculada a la consolidación y continuidad en el funcionamiento de la Empresa, de modo que si se han superado los riesgos que supone el inicio de la nueva actividad, habiendo incluso consolidado su funcionamiento, es innecesaria la celebración de contratos temporales.

Siguiendo esta misma línea, en el caso concreto, la Sala Suprema determinó que el riesgo o incertidumbre que justifica la contratación modal no está presente cuando existe solo un cambio de local o cuando el objetivo empresarial de abrir una nueva planta es centralizar la gran cantidad de líneas de producción.

El concepto de “daño a la persona” no resulta viable en materia laboral, dado que en la relación contractual laboral no se ha establecido la reparación de dicho concepto

Mediante la Casación Laboral No. 47713-2022-Lima Norte de fecha 27 de junio de 2023, expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia, determinó que no corresponde otorgar al demandante el concepto de indemnización por daño a la persona derivado de un accidente de trabajo, en virtud del artículo 1332° del Código Civil, puesto que no resulta viable en materia laboral, además, en el tema de daños y perjuicios derivados de la relación contractual de trabajo no se ha establecido la reparación de dicho concepto.



Tribunal de Fiscalización Laboral reafirma el precedente de observancia obligatoria sobre el contenido de la medida inspectiva de requerimiento

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral analizó el caso de una Compañía que fue notificada con una medida inspectiva de requerimiento. En este documento, se ordenó a la Compañía que en el plazo de cinco (5) días, cumpla con entregar los guantes de seguridad a sus trabajadores y, en el mismo documento, se enlistó el número de trabajadores que fueron asignados a la obra inspeccionada.

A efectos de resolver la controversia, el Tribunal aplicó el precedente de observancia obligatoria dispuesto mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, la cual estableció que la medida inspectiva de requerimiento está conformada por dos ámbitos: el ámbito subjetivo, que se encuentra orientado a individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador; y, por otro lado, el ámbito objetivo, el cual identifica la afectación de la conducta del empleador y establece la forma cómo debe ser cumplida la medida de requerimiento.

En virtud de ello, el Tribunal precisó que la Autoridad Inspectiva que ordenó la medida inspectiva de requerimiento no cumplió individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento, ya que solo enlistó el total de trabajadores que laboraban en el centro de trabajo inspeccionado. En base a lo expuesto, concluyó que el mandato ordenado no es razonable y, por ende, se dejó sin efecto la multa impuesta.

Fuente: Resolución No. 843-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Tribunal de Fiscalización Laboral señaló que el Informe Final de Instrucción no puede subsanar infracciones que no hayan sido previstas en la Imputación de Cargos, a pesar de que estas hayan sido contempladas en el Acta de Infracción

En el caso materia de análisis, la Compañía fue sancionada con una infracción referida al pago de utilidades; sin embargo, la Imputación de Cargos que le fue notificada no incluyó expresamente dicha infracción en su contenido, a pesar de que este incumplimiento había sido advertido en el Acta de Infracción. Por este motivo, al momento de notificar el Informe Final de Instrucción, la Autoridad Instructora subsanó dicha observación incluyendo la imputación completa.

Ante esta omisión y posterior subsanación, el Tribunal señaló que la Imputación de Cargos no cumplió con lo establecido en el literal d) del numeral 7.1.2.3. de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo, la cual establece que la Imputación de Cargos debe señalar los extremos del Acta de Infracción cuyo contenido hace suyo, incluyendo los incumplimientos de manera formal y expresa en el documento notificado al administrado.

En virtud de lo expuesto, el Tribunal precisó que se ha vulnerado el derecho de defensa y debido procedimiento de la Compañía, pues esta no pudo formular sus descargos respecto al presunto incumplimiento sobre el pago de utilidades desde el inicio de la fase instructora, sino que recién tomó conocimiento de la infracción cuando se le

notificó el Informe Final de Instrucción, donde se corrigió la infracción pendiente. Asimismo, advirtió que dicho vicio no se encuentra dentro de los supuestos que permiten conservar el acto administrativo, motivo por el cual, de oficio declaró nulo el acto administrativo, y ordenó que se emita un nuevo pronunciamiento.

Fuente: Resolución No. 880-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Tribunal de Fiscalización Laboral establece nuevos precedentes administrativos de observancia obligatoria a través de dos resoluciones publicadas el 24 de setiembre de 2023.

Mediante dos Resoluciones de Sala Plena, el Tribunal de Fiscalización Laboral estableció precedentes de observancia obligatoria aplicables para todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo, las cuales recaen sobre lo siguiente:

a. **Resolución de Sala Plena No.012-2023-SUNAFIL/TFL**

► **La carga probatoria de la inspección del trabajo con relación al agotamiento de los medios de investigación necesarios para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de SST.**

En situaciones en las que se advierta una falta de respuesta a un primer requerimiento de información a través de la casilla electrónica, el personal inspectivo deberá considerar ejecutar otras modalidades de actuación inspectiva tales como una visita de inspección o una comparecencia. Incluso, siempre que sea razonable, el inspector a cargo podrá considerar la comunicación con el empleador por vía telefónica, mensajes de texto, mensajería

instantánea o cualquier otro mecanismo que tenga por finalidad establecer contacto directo con algún representante del empleador para informarle sobre la notificación realizada a la casilla electrónica.

► **Criterios mínimos sobre la aplicación de la reducción del 90% de la multa impuesta por la determinación de infracciones a la labor inspectiva prevista en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del RLGIT (numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT).**

De los dos supuestos de hecho previstos en numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT para la aplicación de la reducción antes referida, no se requiere que se satisfagan ambos supuestos de hecho, toda vez que la citada norma contempla una preposición disyuntiva y no copulativa.

► **El derecho fundamental a la prueba y el deber de valoración de los documentos presentados en la fase inspectiva.**

El personal inspectivo en general no puede inhibirse de examinar, analizar y valorar los documentos que hayan sido presentados por el sujeto inspeccionado durante el procedimiento inspectivo. De encontrarse formalismos o exigencias sobre la forma de presentación de la información solicitada se estaría infringiendo los principios de verdad material e informalismo, por lo que no podría imputarse la falta de colaboración del sujeto inspeccionado.

► **Finalidad y razonabilidad de los requerimientos de Información.**

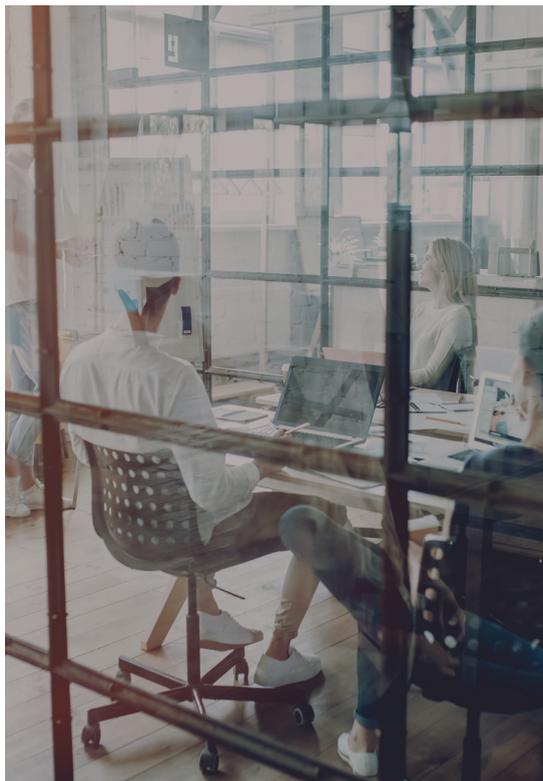
El personal inspectivo deberá procurar que los requerimientos de información estén enfocados a las materias objeto de inspección y/o a propiciar el cumplimiento de las actuaciones inspectivas, es decir que sean pertinentes, claros y precisos. En ese sentido, deberá evitar efectuar requerimientos reiterativos pese al conocimiento certero de la ausencia o inexistencia de la documentación requerida, y deberá adoptar acciones alternativas y todas las modalidades de actuación que correspondan para lograr los fines de la fiscalización.

b. Resolución de Sala Plena No. 013-2023-SUNAFIL/TFL

► Medios de prueba para la determinar una relación laboral

La fiscalización de los resultados positivos de la actividad desempeñada por la profesional evidencia una correcta calificación de subordinación y forma parte del poder de dirección. Del mismo modo, la imposición de multas a trabajadores en caso de no registrarse las horas “trabajadas” representa una consecuencia sancionatoria derivada de una obligación contractual de naturaleza laboral. Finalmente, las instrucciones proporcionadas a la profesional (abogada) para que cumpla con asistir a un seminario denominado “imagen profesional” califica como la puesta en práctica del poder de dirección.

Fuente: Resolución de Sala Plena No. 012-2023-SUNAFIL/TFL, Resolución de Sala Plena No. 013-2023-SUNAFIL/TFL



PRONUNCIAMIENTOS TRIBUTARIOS-LABORALES RELEVANTES

Aprueban “Normas Complementarias y Procedimientos Operativos aplicables al Régimen de Reprogramación de Aportes Previsionales del Sistema Privado de Pensiones para Entidades del Sector Privado (REPRO AFP-PRIVADO)”

El 18 de setiembre de 2023, se publicó la Resolución SBS 3034-2023 a través de la cual se aprueba y establece las “Normas Complementarias y Procedimientos Operativos aplicables al Régimen de Reprogramación de

Aportes Previsionales del Sistema Privado de Pensiones para Entidades del Sector Privado (REPRO AFP-PRIVADO)”.

Los pasos que deberán seguir los empleadores serán en primer lugar, mediante el portal de AFPnet actualizar la información de la deuda que mantienen. En esta actualización se les permitirá también poder presentar observaciones y/o descargos, según corresponda. Donde la AFP contará con un plazo máximo de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud para evaluar y resolver los descargos presentados por los empleadores. En casos debidamente justificados, la AFP puede hacer uso de 10 días hábiles adicionales, debiendo informar al empleador.

El portal también le permite al empleador la posibilidad de presentar documentación

y sus descargos, en los cuales se acredite y justifiquen la inexistencia de la deuda, mediante la presentación de una solicitud de anulación. Asimismo, el portal adicionalmente en el caso de que se busque modificar la deuda, permite que se presenten descargos mediante la presentación de un documento que genere certeza legal sobre la modificación o inexistencia de la deuda previsional.

En la búsqueda de no quitarle liquidez al empleador el régimen permite la posibilidad de poder fraccionar la deuda total actualizada hasta en 60 cuotas por cada AFP. Dando la posibilidad de que el empleador o su representante legal de ser caso mediante el portal de AFPnet establezcan el número de cuotas de pago.

Siguiendo esta línea se recoge el escenario en donde la AFP pueda evaluar la situación de cobranza judicial de la deuda acogida al REPRO AFP-PRIVADO por el empleador, en la cual la AFP será la responsable de emitir una constancia que detalle el trámite de la deuda acogida al régimen REPRO AFP-PRIVADO, con la finalidad de que

el empleador pueda presentarla ante el juzgado respectivo y solicite la suspensión del proceso de cobranza. En los procesos judiciales cuya deuda fue parcialmente acogida al REPRO AFP-PRIVADO, la AFP debe proseguir con la gestión judicial, únicamente respecto de los aportes que no fueron acogidos al REPRO AFP-PRIVADO.

Finalmente se determina que empleadores podrán acogerse al Régimen Repro AFP-Privado tienen hasta el 31 de diciembre de 2023, por medio de convenios suscritos con cada Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), considerando que el acogimiento a este régimen posibilita la reactivación de la cobertura del seguro de los casos postergados.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2215616-1>



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

© 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