

BOLETÍN LABORAL

JULIO - AGOSTO 2024



ÍNDICE

Normativa Laboral	01
Proyectos de Ley	02
Jurisprudencia	03
Noticias de interés	08

En este Boletín encontrará una selección de los temas más relevantes de actualidad laboral publicados en el último bimestre. Esperamos que su contenido sea de utilidad.

DECLARAN OBLIGATORIA LA NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DEL MTPE

DECRETO SUPREMO N° 004-2024-TR

(Publicado el 30.08.2024)

Se declaró la **obligatoriedad de la notificación vía casilla electrónica de las actuaciones administrativas del MTPE** con la finalidad de mejorar su eficiencia y celeridad.

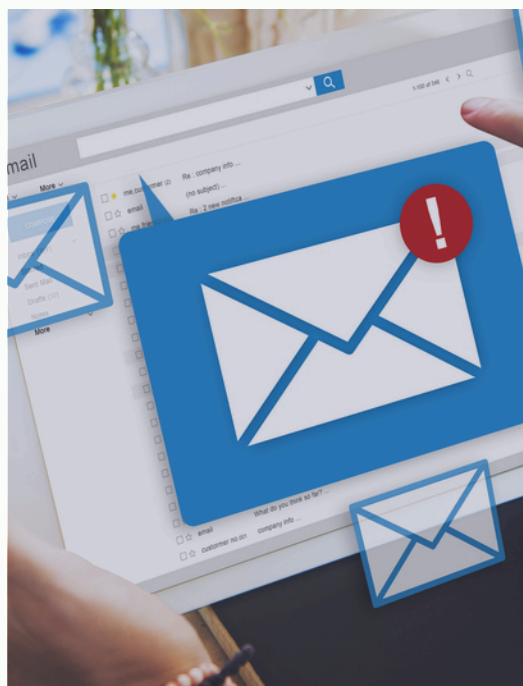
El MTPE deberá asignar al usuario una casilla electrónica en su Sistema de Notificación Electrónica, la misma que constituye un domicilio digital obligatorio para las notificaciones. El uso de la casilla es gratuito.

Validez de la notificación

Para que la notificación se entienda como válida se deberá efectuar el depósito del documento en la casilla electrónica del usuario; asimismo, el MTPE deberá remitir un mensaje de alerta al correo electrónico y celular registrados por el usuario cada vez que se le notifique un documento.

Cómputo del plazo

La notificación surte efectos el día en que se deposita en la casilla; sin embargo, en caso tal día sea no hábil, surtirá efectos a partir del día hábil siguiente de haber sido recibida.



Podrán encontrar el texto completo del Decreto Supremo bajo comentario haciendo [click aquí](#).

PROYECTO DE LEY QUE DISPONE EL AUMENTO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARA LOS AFILIADOS MAYORES DE 65 Y 80 AÑOS DEL SISTEMA DE LA ONP

PROYECTO DE LEY N° 8632/2024-CR

(Publicado el 15.08.2024)

Se propone incrementar la pensión de jubilación para aquellos afiliados al Sistema Nacional de Pensiones (ONP) que sean mayores de 65 y 80 años y hayan aportado por más de 20 años.

Para afiliados mayores de 65 años:

Aumento progresivo, en 5% de manera anual, hasta llegar al tope de 1/4 de la UIT vigente.

Para afiliados mayores de 80 años:

Incremento automático del monto de pensión a la cuarta parte de la UIT vigente.

Requisitos:

Haber realizado aportes por más de 20 años.

Se dispone que el aumento de la pensión es personal e intransferible, por lo que no podrá ser transferido a el o la cónyuge ni a los hijos o hijas menores de 18 años del beneficiario.



Podrán encontrar el texto completo de proyecto de ley comentado haciendo [click aquí](#).

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

PUBLICADOS EN JULIO DE 2024

(Publicado el 07.07.2024 y el 27.07.2024)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de SUNAFIL estableció nuevos precedentes de observancia obligatoria a través de las Resoluciones de Sala Plena N° 012-2024-SUNAFIL/TFL, 013-2024-SUNAFIL/TFL, 014-2024-SUNAFIL/TFL y 015-2024-SUNAFIL/TFL.

A continuación, los aspectos más relevantes:



Resolución de Sala Plena N° 012-2024-SUNAFIL/TFL

Determinación de número trabajadores afectados	<p>La interposición de una sanción sin identificar correctamente la identidad y, con ello, el número de trabajadores afectados, genera serios cuestionamientos a la aplicación de la potestad sancionadora de la SUNAFIL.</p>
	<p>Por ello, se insta a los inspectores de trabajo a aplicar la Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, que establece la potestad de estimar la suficiencia del Informe Final de Instrucción, pudiendo disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere estrictamente indispensables para resolver el procedimiento.</p>
	<p>La falta de una correcta determinación del número de trabajadores afectados atendiendo a las condiciones identificadas durante las actuaciones inspectivas de investigación 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.</p>

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

Resolución de Sala Plena N° 013-2024-SUNAFIL/TFL	
Posibilidad de que Consorcio de Empresas sea considerada empleadora de trabajadores afectados	En el caso, se determinó que el Consorcio inspeccionado es un sujeto obligado a una serie de manifestaciones que potencialmente podrían generar consecuencias laborales. Por ello, el Consorcio es responsable de ejecutar las prestaciones derivadas del deber de colaboración hacia la labor inspectiva.
	Más allá de las precauciones contractuales, societarias o documentales laborales, el principio de primacía de la realidad interviene, sin lugar a duda, cuando el Consorcio adopta materialmente el comportamiento de empleador, ejerciendo las facultades del poder de dirección sobre los trabajadores a su cargo.
	Por ello, la inspección del trabajo está plenamente facultada a requerir información a un Consorcio si se establece una hipótesis razonable sobre su comportamiento como empleador al existir uso de las facultades organizadora, fiscalizadora y disciplinaria.

Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL	
Criterios para determinar la desnaturalización de contratos de locación de servicios	Sobre el hecho de que una persona brinde servicios permanentes, habituales u ordinarios, relacionados con la actividad principal de la entidad empleadora, la jurisprudencia constitucional y laboral, ha sido clara, concluyendo que este tipo de prestación de servicios califica como un rasgo sintomático de laboralidad.
	Al introducirse en el contrato de locación de servicios celebrado entre las partes, 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.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

Resolución de Sala Plena N° 015-2024-SUNAFIL/TFL

Criterios para determinar la acumulación de procedimientos administrativos

Identidad del sujeto investigado

Debe advertirse si las actuaciones de la inspección de trabajo y/o la del órgano administrativo sancionador, se ejercen o ejercerán contra el mismo administrado.

Conexidad de hechos

En relación con la materia del reproche administrativo, se debe observar la homogeneidad de la norma infringida, bien jurídico lesionado, así como la conexión temporal existente.

Conexidad de afectados

Es necesario que se determine si las diversas actuaciones se producen respecto del mismo trabajador o trabajadores afectados en ambos procedimientos.

Unidad del órgano competente

Se debe evaluar y analizar si los procedimientos están a cargo de un mismo órgano administrativo, es decir, cuando dicha competencia corresponda que sea ejercida a través de una sola intendencia regional de la SUNAFIL.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

PUBLICADOS EN AGOSTO DE 2024

(Publicado el 03.08.2024)

El Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de SUNAFIL estableció nuevos precedentes de observancia obligatoria a través de las Resoluciones de Sala Plena N° 016-2024-SUNAFIL/TFL y 017-2024-SUNAFIL/TFL

A continuación, los aspectos más relevantes:



Resolución de Sala Plena N° 016-2024-SUNAFIL/TFL

Actos que constituyen mala fe procedimental	En los casos que se advierta que los administrados han presentado medios probatorios, bajo el amparo de que constituyen nueva prueba o que estos desestimarían la conducta imputada, pero que, en realidad no cumplen con dicha finalidad, se considerará que este administrado ha incurrido en un acto de mala fe procedimental.
Naturaleza no compensable de la licencia de maternidad	En torno al descanso por maternidad, si bien es cierto, el marco normativo no específica expresamente que es inviable su compensación, no puede perderse de vista que su regulación constituye un mecanismo que “busca asegurar la viabilidad del embarazo, así como la salud de la madre y de la persona por nacer; y, con posterioridad al nacimiento, está destinado a favorecer la lactancia, afianzar el vínculo materno filial y desarrollar un puerperio normal.
	Por otro lado, resulta contrario a la finalidad de la regulación del descanso por maternidad, y a las bases constitucionales del mismo, convalidar un acuerdo de compensación de este tipo.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

Resolución de Sala Plena N° 014-2024-SUNAFIL/TFL

Condiciones para determinar la configuración de actos hostilidad laboral

No todo cambio en las condiciones de trabajo implica prima facie un comportamiento hostil del empleador susceptible de responsabilidad administrativa. Por ello, para calificar un ejercicio del ius variandi como un acto hostil, es necesario, que la Inspección de trabajo y el órgano administrativo a cargo del procedimiento sancionador realicen una adecuada motivación que desvirtúe el principio de presunción de licitud del sujeto inspeccionado.

Por tanto, las denuncias requieren de una investigación y corroboración mínima, que considere las pruebas directas o indirectas disponibles, contraprueba y una investigación jurídica de parte del inspector de trabajo que, cuando sea satisfactoria, derrote la presunción de licitud y permita subsumir los hechos investigados en una norma sancionadora.

Podrán encontrar el texto completo de las resoluciones bajo comentario haciendo click en los siguientes enlaces:

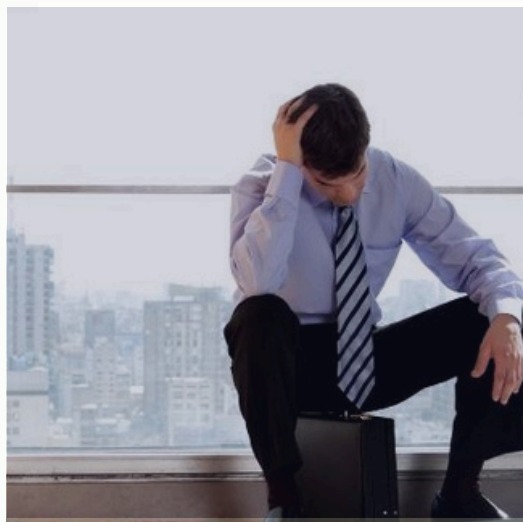
[Precedentes vinculantes del mes de Julio.](#)

[Precedentes vinculantes del mes de Agosto.](#)

SE PUBLICA GUÍA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

(Publicado el 14.08.2024)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha puesto a disposición la “Guía para la Prevención y Control de los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo” para informar sobre la identificación de los factores relacionados con el trabajo que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los empleados.



La referida guía divide el proceso de identificación en 3 etapas:

- 1 Planificación:** Se insta a realizar un plan de acción para la prevención de los factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente de trabajo.
- Identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales:** Consistente en un examen sistemático de los aspectos para determinar los niveles de riesgo, así como la aplicación de la metodología de evaluación de los riesgos su interpretación y análisis.
- 3 Control de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo:** Que debe realizarse en función de las medidas de protección y prevención, de acuerdo con la normatividad vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Podrán encontrar el texto completo de la Guía bajo comentario haciendo [click aquí](#).

SUNAFIL INICIA CAMPAÑA DE VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE SST

Desde el 16 de agosto del presente año, SUNAFIL inició una **campana preventiva** para verificar el cumplimiento de las obligaciones vinculadas a la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST).

En específico, mediante Cartas Inductivas notificadas a través de la Casilla Electrónica de SUNAFIL, se solicita a los empleadores que cumplan con presentar los siguientes documentos:

- Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).
- Acta de aprobación del RISST por parte del Comité de SST.

El plazo otorgado para presentar estos documentos es de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en la que la Carta Inductiva es notificada.

TOMAR EN CUENTA QUE:

- La elaboración de un RISST es obligatoria para las empresas que cuentan con 20 o más trabajadores.
- El RISST debe ser aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El RISST debe ser comunicado, bajo cargo, a todos los trabajadores de la empresa.



! El incumplimiento de estas obligaciones puede devenir en la comisión de las siguientes infracciones:

CONDUCTA INFRACTORA	TIPO DE INFRACCIÓN	MONTO DE MULTA
No elaborar el RISST	MUY GRAVE	Hasta S/ 270,529.50
No informar a los trabajadores sobre su contenido	LEVE	Hasta S/ 79,928.00
No contar con el Acta de aprobación		

**PARA CUALQUIER CONSULTA NO DUDE
EN CONTACTARNOS:**

EQUIPO LABORAL, SST Y MIGRATORIO:



Mayte Capella

Socia

mayte.capella@santivanez.com.pe



César Delgado

Socio Consejero

cesar.delgado@santivanez.com.pe



Isabel Herrera

Socia Consejera

isabel.herrera@santivanez.com.pe



Elizene Vásquez de Velasco

Asociada Senior

elizene.vasquezdevelasco@santivanez.com.pe



Oscar Chuquillanqui

Asociado

oscar.chuquillanqui@santivanez.com.pe



Gabriela de Olazával

Asociada

gabriela.de.olazaval@santivanez.com.pe