

Boletín Laboral – Junio 2024

# Editorial

Por: Marilú Merzthal  
Asociada Principal

## ***La informalidad en el Perú: pensemos en el verdadero problema.***

En el Perú estamos acostumbrados a pensar que la solución a todos -o al menos algunos- de nuestros problemas en materia laboral se solucionen promulgando normas. Ahora, si bien es cierto que las normas son necesarias e indispensables para regularnos como sociedad en un estado democrático de derecho, existen otros factores que deben tomarse en consideración. Así, muchas veces se pierde de vista que uno de los principales problemas que aquejan al mercado laboral peruano es la alta tasa de informalidad, la cual llega a 75.7% de los empleos a nivel nacional, según la Encuesta Nacional de Hogares [\(1\)](#).



A modo de ejemplo, ello implica que, por ejemplo, en el 2022, cerca de 13.4 millones de trabajadores peruanos prestaban servicios en condiciones de informalidad. Estas cifras resultan alarmantes si consideramos que, históricamente, el porcentaje de trabajadores informales ha ido creciendo a lo largo de los años, en lugar de reducirse. El impacto que tiene esta masa crítica se refleja en que la mayoría de trabajadores en nuestro país se encuentra al margen del derecho del trabajo, ya que a ese universo de asalariados no se le aplican las normas laborales.

Existen una serie de factores de vulnerabilidad complejos y diversos que impactan directamente en la posibilidad de acceder a un trabajo formal en el Perú, como por ejemplo el acceso a educación, factores socioeconómicos, falta de institucionalidad del Estado, familiar, entre otros. Si mejoramos las causas que afectan directamente a las poblaciones vulnerables, los trabajadores tendrán acceso a mejores condiciones de empleo.

Es por ello, que resulta trascendental que nuestros legisladores piensen en políticas públicas y normas que ayuden a atacar las causas de los altos índices de informalidad que aquejan a nuestro país, principalmente el acceso al servicio público esencial educación. Es importante que el Estado promueva el acceso a un trabajo en condiciones dignas para todos los trabajadores de nuestro país.

# Normas y Proyectos relevantes



# 1. **Se autoriza la libre disposición del 100% de la CTS.**

Mediante la Ley N° 32027, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 17 de mayo de 2024, se autorizó a los trabajadores a disponer del 100% de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), a fin de cubrir sus necesidades por causa de la actual crisis económica.

Así, se autorizó, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2024, a los trabajadores a disponer libremente del 100% de los depósitos por CTS efectuados en las entidades financieras y que tengan acumulados a la fecha de disposición.

# 2. **Se publica directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad**

Mediante Resolución de Superintendencia N° 105-2024-SUNAFIL, publicado en el Diario Oficial El Peruano el día 8 de mayo de 2024, se aprobó la Directiva N° 002-2024-SUNAFIL/DINI, denominada “Directiva de fiscalización sobre el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores del sector privado” y dejó sin efecto el Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, el cual regulaba la fiscalización sobre la misma materia.

# 3. **Se pretende modificar la definición de jornada laboral y trabajo nocturno.**

Mediante el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley N° 1192/2021-CR y 2306/2021-CR, emitido por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se propone modificar el Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, ello con el objetivo de precisar el ámbito del horario de trabajo y el trabajo nocturno.

Así, en el citado Dictamen, el cual ya cuenta con aprobación y exoneración de segunda votación por parte del Pleno del Congreso, se indica lo siguiente respecto a la jornada de trabajo:

*“(…) la jornada laboral comprende el periodo en el que el trabajador está a disposición del empleador, sea dentro o fuera del centro laboral, con motivo de su trabajo.*

*Se entiende como horario de trabajo no necesariamente el trabajo efectivo que pueda desempeñar el trabajador a favor del empleador, sino la puesta a disposición de su tiempo y bajo subordinación al empleador.*

*En caso de que exista controversia sobre el inicio exacto de la jornada laboral, se presume como tal el primer control de ingreso que el trabajador realice.”*

Mientras que, respecto al trabajo nocturno, se indica lo siguiente:

*“(…) estos deberán ser rotativos, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.*

*Cuando se realice la jornada en horario nocturno debe garantizarse un periodo de descanso de, por lo menos, once horas antes de que inicie el siguiente turno, salvo situaciones de fuerza mayor. En ningún caso, podrá realizarse dos turnos consecutivos a tiempo completo.*

*El trabajador que laborará en horario nocturno percibirá el pago de una sobretasa por trabajo nocturno del treinta y cinco por ciento (35%) del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en el horario diurno, salvo convenio en contrario que sea más beneficioso para el trabajador y su salud.”*

En caso se promulguen las modificaciones antes citadas, los empleadores se encontrarán obligados a cumplir con las mismas.

## **4. Precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la hostilidad laboral y el “derecho a la ocupación efectiva”**

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 004-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 26 de mayo de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- (i)** En una relación laboral no solo está de por medio la acreencia de una remuneración, sino también intereses de índole profesional y personal, aspecto que también merece tutela.
- (ii)** En función de ello, encuentra fundamento jurídico el denominado “derecho a la ocupación efectiva”, el cual se nutre del reconocimiento de la dignidad humana en el trabajo.
- (iii)** La lesión a la dignidad del trabajador no solo se produce cuando se realizan actos que interfieran en el desempeño de sus funciones o se configura algún acto de hostilidad, sino también cuando el empleador decide, arbitraria e injustificadamente, no encomendarle tareas, lo cual es contrario al desarrollo de sus capacidades y potenciales profesionales.

- (iv) En consecuencia, el derecho al trabajo comprende no solo el acceso al empleo, sino también el derecho a la ocupación efectiva del puesto de trabajo, esto es, el derecho al desarrollo 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 desarrollar su persona, propio profesionalismo o proyecto de vida.

## **5. Precedente administrativo de observancia obligatoria sobre el traslado de un trabajador**

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 005-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 26 de mayo de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- (i) Para considerar como válido el traslado de un trabajador debe existir una causa objetiva que sea razonable para que el empleador realice dicho actuar; de lo contrario, nos encontraríamos ante una afectación fundamental de la relación laboral, lo cual incide en las condiciones y forma de la prestación laboral, así como del ámbito personal y familiar.
- (ii) Al analizarse el acto de hostilidad consistente en “el traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios” debe evaluarse el elemento subjetivo identificado como la acción del empleador de tener como “propósito ocasionarle perjuicio al trabajador”, el cual se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius variandi no se ha ajustado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que se ha realizado un uso abusivo del mismo, menoscabando así los derechos fundamentales del trabajador.

## **6. Precedente administrativo sobre obligación de probar más allá de lo razonable y condiciones mínimas para sancionar por riesgo grave en materia de SST.**

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 008-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de junio de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- (i) La administración debe satisfacer un estándar probatorio razonable sobre la comisión de la infracción que se imputa. Para ello, se establece que el nivel de probanza de la acusación es que ésta se encuentre acreditada más allá de toda duda razonable.
- (ii) De esta forma, la administración no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino que tiene que encargarse de valorar y argumentar que tales piezas sustentan el análisis sobre los hechos probados del caso.
- (iii) No es suficiente que los inspectores de trabajo acrediten la gravedad del incumplimiento, sino que también se deberán desarrollar las razones que sustentan la inminencia en la configuración de dicho riesgo grave en materia de SST de los trabajadores afectados.
- (iv) Por ello, las imputaciones de falta grave en materia de SST implican necesariamente la verificación del incumplimiento en la adopción de medidas preventivas.

## **7 ■ Precedente administrativo sobre supuesto de discriminación remunerativo por razón sindical**

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 009-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de junio de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- (i) No resulta razonable el no brindar un beneficio a trabajadores afiliados a un sindicato basándose en que no se ha pactado un convenio colectivo con este si dicho beneficio se ha otorgado a otros sindicatos y a trabajadores no afiliados. De esta forma, la autoridad considera que dicha acción se basó en la condición de afiliados de dicha organización, lo cual es un acto discriminatorio.
- (ii) Por ello, la SUNAFIL exige mayor justificación por parte de los empleadores sobre el motivo por el cual no correspondería extender los beneficios laborales obtenidos por convenios colectivos a trabajadores no afiliados a una organización sindical minoritaria en particular, siendo que sí los otorga a sindicalizados de otras organizaciones de las mismas características.
- (iii) Finalmente, establece que los casos de discriminación salarial que se basen comprobadamente en motivos prohibidos deben ser tratados con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.

## **8. ■ Precedente administrativo sobre uso de medios digitales para la solicitud de descanso vacacional**

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 010-2024-SUNAFIL/TFL, publicada en el Diario Oficial El Peruano el día 02 de junio de 2024, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria los siguientes criterios:

- (i)** Las normas vigentes no excluyen los medios informáticos para plasmar la voluntad de las partes. Sin embargo, es responsabilidad de los empleadores utilizarlos garantizando los derechos de los trabajadores y en estricta observancia de la legislación vigente
- (ii)** La plataforma a través de la que se hagan las invitaciones a fraccionar vacaciones y los registros de las solicitudes respectivas deben ser de carácter accesible, de uso rutinario para sus usuarios trabajadores y que además, tengan un tiempo razonable para poder adoptar medidas que maximicen la posibilidad de que puedan adecuar su vida familiar y personal respecto a los periodos de vacaciones fraccionadas propuestas, y que puedan buscar asesoramiento sobre el propio fraccionamiento o sobre la denegatoria a la propuesta del empleador.
- (iii)** Finalmente, se establece que estos elementos deben ser tomados en cuenta por los inspectores al momento de analizar los casos donde se adopten medidas empresariales que faciliten el adelanto o fraccionamiento de vacaciones a través de plataformas informáticas.

### **Tip Laboral**

Las empresas debían cumplir con el pago de la compensación por tiempo de servicio dentro de los primeros quince días del mes de mayo con respecto de aquellos trabajadores que laboren en una jornada mínima de 4 horas diarias en promedio. De no haber cumplido con ello, los empleadores serán pasibles de multas administrativas por parte de SUNAFIL.