

BOLETÍN LABORAL

JULIO, 2024

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyectos Ley



DECRETO SUPREMO 066-2024-PCM DÍA NO LABORABLE COMPENSABLE EN SECTOR PÚBLICO: 27 DE JULIO

Declara día no laborable compensable para los trabajadores del sector público a nivel nacional, el sábado 27 de julio de 2024. Para fines tributarios, dicho día será considerado hábil. En el sector privado el acogimiento al día no laborable compensable es opcional, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

RESOLUCION MINISTERIAL 107-2024-TR MESAS DE TRABAJO ENTRE GREMIOS Y MINISTERIO DE TRABAJO

CAMARA DE COMERCIO DE LIMA

Crea el Grupo de Trabajo denominado Mesa de Trabajo entre la Cámara de Comercio de Lima (CCL) y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

LEY 32102 LEY DEL TELETRABAJO

Modifica la Ley 31572 Ley del Teletrabajo respecto de los derechos y deberes de los teletrabajadores. Entre otros, dispone lo siguiente:

- El tiempo no laborado por el teletrabajador a causa de cortes en el suministro de la luz o por la falta de servicio de internet debidamente acreditados, no ocasiona descuento en las remuneraciones del teletrabajador, ni tampoco es recuperable.
- El teletrabajador debe informar el cambio de lugar habitual de teletrabajo, con una anticipación de al menos 5 días hábiles, garantizando que dicho lugar tiene las condiciones informáticas y de comunicación óptimas para el teletrabajo. El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos a los que se encontraría expuesto el teletrabajador, e implementar las medidas correctivas correspondientes, para lo cual el teletrabajador debe brindarle las facilidades de acceso a su nuevo lugar habitual de teletrabajo.
- En el contrato de trabajo deben consignarse las condiciones del retiro de documentación confidencial de las instalaciones de la entidad empleadora para realizar el teletrabajo, especificando las responsabilidades del teletrabajador.
- El tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial. Durante la jornada laboral, el teletrabajador se encuentra prohibido de abandonar el lugar habitual de teletrabajo y de realizar actividades particulares; en este último caso, si las realiza, debe justificarlas. No presentar la justificación constituye falta disciplinaria grave y es causa para el inicio de procedimiento disciplinario y posterior sanción. El empleador puede disponer la reversión automática de la modalidad de teletrabajo.

El empleador debe comunicar y capacitar al teletrabajador sobre las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el teletrabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores, estableciendo obligatoriamente los descansos para la realización de pausas activas durante la jornada laboral.

RESOLUCIÓN Nº 013-2024-SUNAFIL/TFL

CAPACIDAD DE UN CONSORCIO PARA ACTUAR DURANTE LA INSPECCIÓN

Un consorcio no debe ser excluido como una entidad que pueda actuar como un empleador. El principio de primacía de la realidad se aplica cuando un consorcio actúa efectivamente como empleador, ejerciendo las funciones de dirección sobre trabajadores bajo su supervisión. Para lo cual, debe percibirse que el consorcio requerido, ejerza algunas funciones del empleador, ya que esto puede ser suficiente para que se genere la subordinación del personal de nóminas externas, independientemente de cuál de las partes del consorcio se trate.

RESOLUCIÓN Nº 014-2024-SUNAFIL/TFL

EXCLUSIVIDAD Y OTROS INDICIOS DE LABORALIDAD

La autoridad debe tomar en cuenta diversos indicios que le ayuden a establecer la naturaleza laboral de una relación contractual. El factor exclusividad en la prestación de un servicio, debe tomarse en cuenta, razón por lo que, en los casos de pactos de exclusividad en contratos por locación de servicios, cuyo incumplimiento califica como causal de término de la relación contractual, representa un claro rasgo de laboralidad.

SUNAFIL Y LA IGUALDAD SALARIAL

La Ley N.º 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, junto con su reglamento, el Decreto Supremo N.º 002-2018-TR, tiene como principal objetivo eliminar la desigualdad salarial entre géneros. Estas normativas buscan garantizar el principio de “igual remuneración por igual trabajo” mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones. Este marco legal está alineado con el inciso 2 del artículo 2 y el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

Los empleadores están obligados a implementar un cuadro de categorías y funciones basándose en criterios objetivos que consideren las labores, las aptitudes necesarias para desempeñarlas y el perfil del puesto. Asimismo, las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo, ofrecerán asistencia técnica a la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) para la elaboración de estos cuadros.

Según el artículo 4 del reglamento de la Ley N.º 30709, el contenido mínimo que debe incluir el cuadro de categorías y funciones es el siguiente: los puestos de trabajo incluidos en cada categoría, una descripción general de las características de los puestos que justifiquen su agrupación y la jerarquización de las categorías según su valoración y la necesidad de la actividad económica.

En caso de existir diferencias salariales en un mismo puesto de trabajo, estas deben justificarse mediante criterios objetivos, tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo y el lugar de trabajo, entre otros.

En las últimas semanas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha enviado cartas inductivas a los empleadores con el propósito de prevenir incumplimientos de la normativa laboral en materia de política salarial. Es importante destacar que estas cartas inductivas no constituyen una medida sancionadora.

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY Nº 08432/2023-CR

TÍTULO: LEY QUE PERMITE EL RETIRO EXTRAORDINARIO Y FACULTATIVO DE HASTA 5 UIT DE LA ONP.

El mencionado Proyecto de Ley tiene la finalidad de resguardar la estabilidad económica de las familias con el propósito de mitigar los impactos derivados de la recesión económica en el país. Cabe precisar que existe otro Proyecto(08371/2023-CR)que permitiría un retiro de 4 UIT.

PROYECTO DE LEY Nº 08428/2023-CR

TÍTULO: LEY QUE MODIFICA EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL LITERAL B) DEL ART. 2º DEL DECRETO LEGISLATIVO 892, QUE REGULA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

El Proyecto de ley señala, que la participación que pueda corresponderle a los trabajadores tendrá respecto de cada trabajador, como límite máximo, el equivalente a 18 (dieciocho) remuneraciones mensuales, que se encuentren vigentes al cierre del ejercicio y en caso que existiera remanentes, se repartirá entre todos sus trabajadores, el valor de 1 (una) remuneración o en forma proporcional si fuera el caso, los mismos que serán destinando y depositados a su Fondo de Jubilación de cada trabajador, en caso que estuviere en la ONP y en caso que el trabajador se encuentre en el Sistema Privado de Pensiones AFP, serán depositados a su CIC; los mismos aportes se harán en el caso de trabajadores que no haya recibido por cualquier motivo el tope de los 18 sueldos de la misma empresa.

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

📞 (+51) 955 172 611

✉️ ajara@camaralima.org.pe