

Gaceta Laboral

Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo

2024

- Junio -

Fecha de publicación: 08/07/2024



Normas Relevantes

04/06/2024

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 094-2024-TR

Autorizan el pago de la compensación económica prevista en el artículo 3 de la Ley N° 27803 en favor de beneficiarios comprendidos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente y que optaron por dicho beneficio

Mediante la presente resolución, se autorizó el pago de compensación económica a favor de 1520 beneficiarios del Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente, el cual se efectiviza a partir del segundo día hábil de publicada la resolución.

Enlace: <https://tinyurl.com/2czrdvjr>

05/06/2024

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000118-2024-SUNAFIL

Designan Intendente Regional de la Intendencia Regional de Ayacucho de la SUNAFIL

Mediante la presente resolución, se designó al señor GUILLERMO CHIRA RIVERA como Intendente Regional de Ayacucho de la SUNAFIL, puesto considerado de confianza.

Enlace: <https://tinyurl.com/3uxapseh>

06/06/2024

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000114-2024-SUNAFIL

Disponen la prepublicación del proyecto de Directiva denominada “Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo”

Mediante la presente resolución, se publicó el proyecto de la Directiva para la fiscalización de la normativa que regula la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo, estableciendo un plazo de 30 días hábiles para recibir comentarios y/o sugerencias.

Enlace: <https://tinyurl.com/3hbntmje>

07/06/2024

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 101-2024-TR

Crean el Grupo de Trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Confederación de Trabajadores del Perú - CTP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

Mediante la presente resolución, se creó la Mesa de Diálogo Bilateral entre la CTP y el MTPE, que tiene por objetivo abordar y articular los planeamientos gremiales de la central sindical, referidos a temas socio laborales de interés general y alcance nacional.

Enlace: <https://tinyurl.com/58pzckkh>

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 100-2024-TR

Crean el Grupo de Trabajo denominado “Mesa de Trabajo entre la Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”

Mediante la presente resolución, se creó la Mesa de Diálogo Bilateral entre la CUT y el MTPE, que tiene por objetivo abordar y articular los planeamientos gremiales de la central sindical, referidos a temas socio laborales de interés general y alcance nacional.

Enlace: <https://tinyurl.com/3k63put8>

22/06/2024

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 000124-2024-SUNAFIL

Designan Intendente Regional de la Intendencia Regional de Moquegua de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Mediante la presente resolución, se designó al señor EDWIN TUESTA VÁSQUEZ como Intendente Regional de Moquegua de la SUNAFIL, puesto considerado de confianza.

Enlace: <https://tinyurl.com/22hk37m6>

25/06/2024

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 000258-2024-PRODUCE

Autorizan inicio de la Segunda Temporada de Pesca del recurso anchoveta y anchoveta blanca, en área marítima comprendida entre los 16°00'LS y el extremo sur del dominio marítimo del Perú, correspondiente al periodo julio - diciembre 2024

Mediante la presente resolución, se ha autorizado el inicio de la segunda temporada de pesca de anchoveta en la zona sur del país, iniciando la actividad extractiva desde el 1 de julio. Se ha establecido como cuota de captura las 251 mil toneladas.

Enlace: <https://tinyurl.com/yv54se9h>

28/06/2024

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 1116-GG-ESSALUD-2024*

Aprueban la Directiva N° 004-GG-ESSALUD-2024, “Norma para la implementación de la Estrategia Prevenir del Seguro Social de Salud - ESSALUD”

Mediante la presente resolución, se aprobó la Norma para la implementación de la Estrategia Prevenir de ESSALUD.

Enlace: <https://tinyurl.com/457puw5f>



Proyectos de Ley

Proyecto de Ley N° 08062/2023-CR

Propone derogar la normativa que otorga pensión a los ex presidentes de la República, transfiriendo los fondos presupuestales al Sistema Nacional de Pensiones.

Este proyecto fue presentado el 5 de junio del presente año y el 10 de junio se remitió a la Comisión de Constitución y Reglamento para su estudio y dictamen. Los interesados pueden participar con su opinión, que será remitida al autor de la iniciativa, al grupo parlamentario al que pertenece y a las comisiones que estudien el tema.

Enlace: <https://tinyurl.com/528xpkmb>

Proyecto de Ley N° 08133/2023-CR

Propone declarar de interés nacional y necesidad pública que el CNTPE evalúe el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) a S/ 1,500.00.

Este proyecto fue presentado el 10 de junio del presente año y el 11 de junio se remitió a la Comisión de Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio y dictamen. Los interesados pueden participar con su opinión, que será remitida al autor de la iniciativa, al grupo parlamentario al que pertenece y a las comisiones que estudien el tema.

Enlace: <https://tinyurl.com/yy7c6mzp>

Proyecto de Ley N° 08266/2023-CR

Propone declarar el 22 de junio de cada año como el Día Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de sensibilizar y concientizar sobre su importancia.

Este proyecto fue presentado el 25 de junio del presente año y el 26 de junio se remitió a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio y dictamen. Los interesados pueden participar con su opinión, que será remitida al autor de la iniciativa, al grupo parlamentario al que pertenece y a las comisiones que estudien el tema.

Enlace: <https://tinyurl.com/ycx3rmka>

Proyecto de Ley N° 0824/2023-CR

Propone otorgar a todos los trabajadores del sector público el Seguro de de Vida Ley.

Este proyecto fue presentado el 27 de junio del presente año y el 28 de junio se remitió a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para su estudio y dictamen. Los interesados pueden participar con su opinión, que será remitida al autor de la iniciativa, al grupo parlamentario al que pertenece y a las comisiones que estudien el tema.

Enlace: <https://tinyurl.com/2y4pr3fy>



Precedentes Vinculantes

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SALA PLENA

El 23 de abril de 2024, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL publicó cuatro (4) resoluciones que estableces nuevos Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria.

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 008-2024-SUNAFIL/TFL

Se establecen Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 6.5, 6.6, 6.13 y 6.14, sobre el tipo infractor contenido en el numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT, sobre el riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó respecto al principio de debido procedimiento que:

- Para el uso de la presunción de licitud cuando los tipos sancionadores no establezcan un régimen objetivo de responsabilidad, se debe seguir el criterio del principio de presunción de inocencia, que constituye un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez.
- La Administración no solo debe encargarse de mostrar pruebas de la acusación, sino también encargarse de valorar y argumentar que tales piezas sustentan el análisis sobre los hechos probados del caso y en debida consideración del principio de tipicidad.
- Respecto al principio de tipicidad, la autoridad administrativa debe desarrollar las razones que sustentan la configuración del “riesgo grave e inminente” del tipo infractor del numeral 28.7 del artículo 28 del RLGIT, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Enlace: <https://shorturl.at/dPC3O>

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 009-2024-SUNAFIL/TFL

Se establecen Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 6.28, 6.29, 6.30, 6.33 y 6.34, sobre el tipo infractor contenido en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT bajo el supuesto de discriminación por ejercicio de la libertad.

El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó respecto al caso en concreto que:

- El argumento del empleador de no hacer extensivo el beneficio del incremento remunerativo por no haberse obtenido a través de un convenio colectivo carece de justificación, toda vez que sí los otorgó a los afiliados de otras organizaciones de las mismas características y a trabajadores no afiliados a ninguna organización sindical.
- La discriminación por motivo sindical alude a una discriminación directa que incide en un motivo prohibido, por lo que debe ser tratado con la regla punitiva referida para el cálculo de una sanción mayor.
- De no acreditarse la causa objetiva y razonable que justifique el actuar del empleador, se quebranta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, advirtiéndose la discriminación directa por motivos del ejercicio de libertad sindical.

Enlace: <https://shorturl.at/mKBPI>

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2024-SUNAFIL/TFL

Se establecen Precedentes Administrativos de Observancia Obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 6.20, 6.23, 6.26, 6.27, 6.28, 6.32, 6.33 y 6.34, referidos a los acuerdos desmaterializados a través de plataformas digitales en el adelanto o fraccionamiento de vacaciones de los trabajadores.

El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó respecto a la vulneración a la normativa sociolaboral que:

- Tomando en cuenta el artículo 17 del Decreto Legislativo Nro. 713, para que el disfrute del periodo vacacional pueda ser fraccionado es necesario un “acuerdo escrito entre las partes”, por lo que la anuencia del empleador es indispensable para que un trabajador pueda hacer uso del goce vacacional.
- El empleo de medios digitales para fraccionar y registrar las solicitudes de las vacaciones debe garantizar los derechos de los trabajadores y la observancia de la legislación vigente. Este mecanismo debe dar cuenta de que la manifestación de voluntad del trabajador no se encuentra afectada por vicio, dolo o intimidación, y que, al goce de vacaciones, ha precedido en un procedimiento que da lugar a la posibilidad del acuerdo exigido por ley.
- En caso no fuera autorizada la solicitud, se le deberá comunicar al trabajador, quién deberá coordinar la nueva fecha y, de llegar a un acuerdo, ingresará al sistema la nueva fecha acordada.
- Si bien aún no existe una norma que expresamente regule la figura de estos sistemas que contienen acuerdos desmaterializados que plasman la voluntad de las partes intervinientes, el Título Preliminar de la LPAG permite concluir su validez y legitimidad porque los principios que inspiran el procedimiento administrativo sirven de “criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo”.
- La inspección del trabajo, como el procedimiento sancionador, deben evaluar elementos que permitan determinar si este tipo de prácticas cumplen o no con ponderar adecuadamente los intereses de los empleadores con los derechos a los trabajadores.
- Las plataformas a través de las que se hacen las invitaciones a fraccionar vacaciones y los registros de las solicitudes respectivas deben ser de carácter accesible, de uso rutinario para los usuarios trabajadores y, además, debe tener un tiempo razonable para poder adoptar medidas que maximicen la posibilidad de adecuar la vida familiar y personal respecto a los periodos de vacaciones fraccionadas propuestas.

Enlace: <https://shorturl.at/27qx0>

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 011-2024-SUNAFIL/TFL

Se establecen precedentes administrativos referidos al principio de tipicidad y debida motivación para la determinación de responsabilidad administrativa por parte de la Autoridad Administrativa.

Establece como Precedente Administrativo de Observancia Obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 6.11, 6.12, 6.14, 6.24 y 6.35.

El Tribunal de Fiscalización Laboral determinó respecto al principio de tipicidad que:

- En el expediente inspectivo y sancionador no se analizaron si se operaron los descuentos, ante la evidencia del trabajo realizado, pese a la ausencia de registro en una jornada específica.
- Ante ello, se precisó que el procedimiento sancionador se ha decantado por un análisis formal que invalida los actos de rectificación del registro del tiempo de trabajo.
- Asimismo, se precisó que la Administración del Trabajo no cumplió con motivar su posición sobre la insuficiencia del recurso tecnológico utilizado por la empresa, que permita desvirtuar el principio de presunción de licitud. Tampoco ha desvirtuado adecuadamente los alegatos de la administrada, ni desvirtuado la eficiencia y pertinencia del mecanismo empleado por la empresa, a efectos de cumplir con su deber conferido por el Decreto Supremo N° 004-2006- TR.

Sobre la debida motivación en el procedimiento administrativo, el Tribunal dispuso que:

- Las instancias del sistema responsable de la tramitación del procedimiento administrativo sancionador deben garantizar que la motivación comprenda todas las alegaciones de los administrados que resultan pertinentes para el análisis material y formal de la imputación efectuada (pudiendo descartarse argumentos temerarios, de mala fe o meramente insustanciales), lo que resulta necesario para una valoración adecuada de los fundamentos de hecho y de derecho en un caso particular.
- Asimismo, se precisó deben sustentar adecuadamente la aplicación, interpretación o integración normativa que corresponda a la observación de las alegaciones planteadas por los administrados, conforme a los precedentes o jurisprudencia constitucionalmente aplicables a cada caso.

Enlace: <https://shorturl.at/nfDTQ>



4 de junio

MTPE y RENIEC incorporan reconocimiento facial en el Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC) como nueva función de seguridad

El pasado 4 junio, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Daniel Maurate, informó que se utilizará el reconocimiento facial como nueva función de seguridad del RETCC, lo cual ayudará a mitigar fraudes y suplantación de identidad en el sector.

Esto constituye una respuesta a la identificación de falsificación de carnés de organizaciones criminales, ingresando ilegalmente a los registros a fin de crear sindicatos falsos.

Fuente: <https://tinyurl.com/22j96edk>

11 de junio

Conferencia Internacional del Trabajo (CIT): MTPE plantea ante OIT un nuevo equilibrio social en el ámbito laboral

En la 112ª de la Reunión de la CIT, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo indicó que la desconfianza en el sistema por quienes se encuentran en vulnerabilidad, pobreza, desempleo e informalidad, podría afectar en gran medida la paz social.

Por ello, es necesario establecer un pacto social donde los trabajadores, empleadores y gobiernos construyan un modelo, en el que el diálogo social permita el bienestar general de la humanidad. Aclaró, en ese sentido, que no se trata de sentirnos contrapartes en este diálogo, sino que todos somos partes de la construcción de una forma de vida en la cual los empleadores puedan desarrollarse a plenitud teniendo en cuenta que el crecimiento solo es posible por acción de los trabajadores; y que los trabajadores comprendan que no hay forma de mejorar el empleo y condiciones laborales sin la existencia de unidades productivas y empresas.

Fuente: <https://tinyurl.com/3acde5tf>

18 de junio

Inicia convocatoria para la 14ª edición del concurso Buenas Prácticas Laborales del MTPE

El MTPE invita a las empresas de todo el país, sean peruanas o extranjeras, a participar hasta el 14 de julio en la 14ª edición de "Buenas prácticas Laborales", cuyo objetivo es reconocer a las empresas que destacan por la defensa, respeto y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores y generan un buen clima laboral que beneficia la productividad.

Existen 10 categorías, destacando entre ellas, la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo e igualdad de grupos vulnerables; la promoción y respeto de la libertad sindical, canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa; y la promoción del trabajo ordenado con clientes y promoción del trabajo ordenado con proveedores.

Fuente: <https://tinyurl.com/mt79dbvy>