Medidas laborales de inicios de año



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Pasadas las fiestas, toca reflexionar sobre las medidas de inicios de año en lo laboral. Recordemos que a partir del 1° de enero todo trabajador formal que labore por lo menos cuatro horas al día en promedio debe percibir un ingreso no menor a 1,130 soles, nueva RMV. Ello implica que la asignación familiar asciende a 113 soles y que otros beneficios calculados a partir de la RMV, como el ingreso mínimo nocturno (RMV+35%), también se reajustan.

Pero ello no es todo, en este Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana, como lo ha denominado el Gobierno, también se ha reajustado la unidad impositiva tributaria a 5,350 soles, lo cual incrementa las multas de Sunafil, el valor de los aranceles judiciales, el monto de los ingresos de los trabajadores que no pagan impuesto a la renta, entre otros.

Adicionalmente, hasta el 31 de enero las empresas o entidades que presten servicios públicos esenciales o cuenten dentro de su proceso con labores indispensables deben comunicar a sus trabajadores, sindicato y a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) el número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios mínimos, los horarios y turnos, la periodicidad y la oportunidad en que deban iniciarse dichos servicios por cada puesto.

Las empresas o entidades deben incluir en su comunicación un informe técnico que justifique la cantidad de trabajadores por puestos, los horarios, turnos, periodicidad y la oportunidad en que debe realizarse los servicios mínimos. El informe debe estar suscrito por un profesional con conocimiento de la materia.

En caso de servicios públicos esenciales (sanitarios, limpieza y saneamiento, electricidad, transporte, puertos, entre otros), dicha comunicación debe justificarse en la preservación de la seguridad, la salud, la vida o el sostenimiento de las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Cuando se trate de labores indispensables, la comunicación deberá limitar las labores indispensables a lo estrictamente necesario, brindar un detalle claro sobre la estructura y funcionamiento de la empresa, motivar adecuadamente la propuesta de servicios mínimos en virtud de la seguridad de los trabajadores y ciudadanos que se encuentran en las instalaciones de la empresa; o en función a que la paralización del servicio originada por la huelga impida la reanudación inmediata de la actividad ordinaria de la empresa.

Sugerimos cumplir con presentar la comunicación para evitar inconvenientes, ya que, para las labores indispensables, la omisión por parte del empleador genera que la AAT considere que el personal que debe seguir laborando en caso de huelga durante este 2025 sea el que acuerden las partes (sindicato y empleador), a falta de acuerdo el que haya dispuesto la AAT en una divergencia del año previo, o en defecto de lo anterior lo que haya propuesto el sindicato conforme a la buena fe y razonabilidad.