COLUMNA DE AGENDA LABORAL

Novedades laborales de inicios de año (II)



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En nuestra columna de la semana pasada comentamos acerca de los cambios a la UIT, a la RMV y la obligación de las empresas de comunicar servicios mínimos. Pero esas no son las únicas novedades con las que iniciamos este 2025, pues el 9 de enero se publicó la Ley N° 32231, que modifica la Ley Orgánica de Elecciones para otorgar incentivos a los miembros de mesa. En materia laboral, dicha ley concede al ciudadano que efectivamente cumple con la función de miembro de mesa de sufragio y que además haya completado el proceso de capacitación un día de descanso remunerado no compensable efectivo dentro de los 90 días siguientes a la fecha de elección. Este beneficio aplica tanto para el trabajador público como privado. La oportunidad del descanso se fija de común acuerdo con el empleador o, a falta de acuerdo, decide aquel. Además, el 29 de diciembre, el Tribunal de Sunafil emitió un precedente de observancia obligatoria a través de la RSP N° 026-2024-Sunafil/TFL, disponiendo que la extensión de beneficios económicos pactados en un convenio colectivo, como el bono por cierre de pliego, a trabajadores no sindicalizados vulnera la libertad sindical. El Tribunal afirma que esta práctica afecta la autonomía colectiva de los sindicatos al reducir el incentivo para afiliarse y contraviene la fuerza vinculante de los convenios colectivos, que deben respetar las condiciones y limitaciones acordadas exclusivamente para los afiliados. Por lo tanto, dicha extensión constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales. El Tribunal reitera su posición sobre la extensión de beneficio pactados con sindicatos minoritarios al personal no afiliado, cuya prohibición fue expresamente plasmada en el polémico Decreto Supremo N° 014-2022-TR emitido por el gobierno anterior. Este precedente se suma a las Resoluciones de Sala Plena N° 021-2024-Sunafil/TFL y N° 022-2024-Sunafil/TFL, en las que se indica al inspector que no debe reiterar pedidos de información que la empresa inspeccionada ha afirmado no tener en su poder, y que la omisión en otorgar una licencia sindical califica como una infracción laboral grave y no una muy grave, respectivamente. Siguiendo con la inspección laboral, Sunafil inició el año con su conocida campaña de formalización laboral enviando cartas a las empresas exhortándolas a registrar a sus trabajadores en planilla y a presentar una serie de documentos relacionados con dicha medida. Al no tratarse de una fiscalización, sino de una medida previa al procedimiento inspectivo, la falta de respuesta no genera una sanción, pero sí la emisión de una orden de inspección que podría generar una multa si se detecta alguna irregularidad relacionada con el registro de trabajadores en planilla. Finalmente, y en lo que se refiere a proyectos de ley, se ha presentado el proyecto de Ley N° 09844/2024-CR, que busca permitir el retiro del 100% de la CTS hasta el 31 de diciembre del 2026 para reactivar la economía, y otro que pretende incrementar a 131 días el descanso posnatal (maternidad). Ambos proyectos, carentes de sustento técnico, no deberían prosperar, pero en un año previo a elecciones nunca se sabe.