

Sunafil emite directiva para fiscalización de la protección de la maternidad y paternidad en el trabajo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) ha emitido la **Directiva N.° 004-2024-SUNAFIL/DINI**, que establece lineamientos para proteger los derechos laborales de madres gestantes, lactantes, padres trabajadores y parejas adoptantes en el empleo formal. Esta normativa busca garantizar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales en protección laboral, regulando las actuaciones inspectivas de Sunafil frente a vulneraciones.

Objetivos de la Directiva

El documento tiene como propósito central proporcionar herramientas y lineamientos a los inspectores laborales para garantizar el respeto de los derechos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad, enfocándose en:

- Condiciones laborales justas: evitar prácticas discriminatorias y asegurar igualdad de oportunidades para madres gestantes, lactantes y padres.
- Promover la implementación de lactarios, permisos por maternidad/paternidad y otras medidas reguladas.
- Uniformar las fases y criterios de intervención inspectiva en todo el país.

La directiva tiene un alcance nacional y se aplica a todos los trabajadores, empleadores y funcionarios del sistema de inspección laboral, abarcando:

- Empresas públicas y privadas.
- Actuaciones sobre denuncias individuales o colectivos de trabajadores afectados.
- Supervisión en las etapas de contratación, desarrollo y culminación de relaciones laborales.

Derechos protegidos

La Directiva enfatiza la protección de los siguientes derechos:

Protección de la mujer gestante y lactante durante la relación laboral:

- Reconocimiento de licencias por gestación, descansos médicos y descansos pre y posnatal.
- Prohibición de asignar labores que pongan en riesgo la salud de la trabajadora o del feto.
- Obligación de implementar lactarios en centros de trabajo con más de 20 trabajadoras en edad fértil.

Derechos del padre trabajador:

- Derecho a licencia por paternidad remunerada, regulada por la Ley N.º 29409.
- Extensión de estos derechos en casos de adopción, garantizando periodos de adaptación y vínculo con el hijo adoptivo.

Prohibición de actos de hostilidad y discriminación:

- Sanción a prácticas discriminatorias, como la solicitud de pruebas de embarazo en procesos de selección.
- Regulación estricta contra despidos arbitrarios relacionados con el embarazo, lactancia o licencias por maternidad/paternidad.

Procedimiento de inspección laboral

La directiva establece un enfoque en tres fases:

Primera fase: hipótesis y estrategia

Esta etapa implica la planificación del proceso de inspección. Se formula una hipótesis inicial basada en la denuncia recibida o indicios de incumplimiento, y se define una estrategia que puede incluir:

- Identificación de normativa posiblemente vulnerada.
- Delimitación de los objetivos de la intervención.
- Revisión de documentos y planificación de entrevistas.

Segunda Fase: desarrollo de actuaciones inspectivas

Durante esta fase se recopilan pruebas y se realizan las diligencias necesarias para comprobar los hechos denunciados. Las modalidades incluyen:

- Entrevistas confidenciales con trabajadores y empleadores.
- Solicitud de documentos laborales (contratos, planillas, registros de asistencia, entre otros).
- Visitas de inspección a los centros de trabajo.

Tercera Fase: Resultado

Concluido el proceso, el inspector determina si existieron o no incumplimientos:

- En caso de detectar infracciones, el inspector laboral emite un **Acta de Infracción**, que puede derivar en sanciones administrativas.
- Si no se encuentran irregularidades, elabora un informe técnico archivando el caso.

Comentarios desde la perspectiva de los empleadores

Aspectos positivos:

- **Claridad normativa:** la directiva detalla de forma exhaustiva los derechos laborales que deben garantizarse, facilitando su comprensión por parte de los empleadores.
- **Uniformidad en las inspecciones:** reduce los riesgos de arbitrariedades en las intervenciones de Sunafil.
- **Fomento de buenas prácticas:** promueve una cultura empresarial más inclusiva y respetuosa de los derechos fundamentales.

Principales preocupaciones:

- **Carga administrativa:** las inspecciones laborales implican una dedicación significativa de tiempo y recursos del empleador, especialmente para responder a requerimientos de información, atender entrevistas y documentar las acciones tomadas. Esto es particularmente gravoso para las pequeñas y medianas empresas (pymes), que tienen estructuras administrativas más limitadas.
- **Inseguridad jurídica:** la directiva establece una interpretación amplia de actos de hostilidad o discriminación, como el traslado de trabajadores o la asignación de nuevas tareas. Estas definiciones, aunque necesarias para prevenir abusos, pueden generar inseguridad jurídica para los empleadores al no establecerse límites claros.
- **Sanciones estrictas:** la directiva contempla sanciones estrictas para infracciones consideradas insubsanables, como despidos arbitrarios o la falta de implementación de lactarios. Si bien estas medidas son comprensibles desde el punto de vista protector, no dejan espacio para

que los empleadores subsanen errores cometidos de buena fe o por desconocimiento.

- **Denuncias de discriminación:** la directiva plantea que, si con motivo de la inspección se detectan indicios de la comisión de delito de discriminación, el supervisor inspector, debe –obligatoriamente– trasladar la información a la autoridad inspectiva competente para su puesta en conocimiento del Ministerio Público, o Policía Nacional, según corresponda. Esta exigencia insalvable, puede resultar contraproducente y afectar gravemente a los representantes de las empresas donde ocurran los supuestos actos de discriminación.

En conclusión, la **Directiva N.º 004-2024** de Sunafil representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales relacionados con la maternidad y paternidad. Si bien es un instrumento positivo para garantizar igualdad y respeto, su implementación podría beneficiarse de ajustes que brinden mayor seguridad jurídica y flexibilidad para los empleadores, especialmente en casos de errores no intencionales.

LEE MÁS:

IEDEP: Más de 8 millones de peruanos mantienen algún tipo de crédito en el sistema financiero

CONOCE NUESTRO TIKTOK:

@camaracomerciolima Conoce lo que debes recibir si te despiden 📄 #camaracomerciolima #viralperu #derecholaboral #trabajoperu 🎵 Strawberry – Prod by Rose

“Las pymes apuestan por más publicidad digital en esta Navidad”

En esta campaña navideña, ¿qué estrategias están adoptando las pequeñas y medianas empresas (pymes) para poder llegar a más público?

Las pymes están priorizando la **publicidad digital** como su principal **herramienta**. Las redes sociales, como Facebook, Instagram y TikTok, se han convertido en las plataformas preferidas por su bajo costo y alta efectividad para alcanzar audiencias segmentadas.

Muchas pymes invierten en campañas específicas utilizando anuncios patrocinados, pero, además, buscan colaboraciones con microinfluencers y creadores de contenidos para sectores específicos. Precisamente, los **microinfluencers**, pese a tener una audiencia más pequeña (entre 100 000 a 300 000 seguidores) en comparación con los grandes influencers, logran una conexión mucho más rápida y cercana con el público.

Adicionalmente, las plataformas de comercio electrónico también están siendo explotadas para ofrecer promociones exclusivas y descuentos.

Aunque en menor medida, algunos negocios combinan estas estrategias digitales con formatos tradicionales como la publicidad radial o en medios impresos, especialmente en mercados locales donde estas opciones aún son efectivas.

Por Navidad, ¿qué porcentaje de las pymes del país invierte en publicidad y qué rubros apuestan por la publicidad digital?

Entre el **30 %** y **40%** de las pymes invierten en publicidad digital durante la campaña navideña. Los sectores más activos

son los de alimentos, regalos, ropa y tecnología. A pesar de sus presupuestos ajustados, estas empresas destinan entre el **5 %** y el **10 %** de sus ingresos proyectados a estrategias publicitarias.

El **mayor enfoque** está en destacar promociones y ofrecer ofertas atractivas para captar clientes y expandirse en un mercado competitivo. Las pymes también optan por asociarse con marketplaces locales para ampliar su alcance sin incurrir en altos costos adicionales. Estas plataformas digitales congregan a varios vendedores ofreciendo sus productos o servicios a un público amplio, como en el caso de Amazon, Mercado Libre, Etsy o Rappi.

¿Cuáles son las razones de qué las pymes se asocien con los marketplaces?

Lo primero es porque dan una mayor **visibilidad**, puesto que los marketplaces ya cuentan con una base establecida de usuarios, lo que permite a las pymes alcanzar clientes que de otra forma serían difíciles de conseguir.

Lo segundo es que tienen facilidad operativa, ya que ofrecen infraestructura para gestionar ventas, como carritos de compra, pasarelas de pago y opciones de envío. A ello se suma la confianza que generan, pues los marketplaces más conocidos tienen reputación y políticas de protección al comprador.

Otro punto importante es que significa menores costos y riesgos, pues en vez de construir una tienda online, las pymes pueden aprovechar la infraestructura del marketplace.

¿Cuánto se espera que facturen las pymes en esta campaña navideña y qué rubros tendrán mayores ventas?

Se proyecta una facturación de entre **S/ 11 000 millones** y **S/ 13 000 millones**, representando un crecimiento moderado del **8 %** al **10 %** respecto a la misma temporada del año anterior. Este resultado estará impulsado por la recuperación económica

postpandemia, el aumento en el poder adquisitivo de ciertos segmentos debido a la (CTS y gratificaciones), y el uso intensivo de herramientas digitales para ventas y promociones.

Los rubros con mayor demanda serán los de regalos y juguetería, ropa y calzado, gastronomía (productos como panetones y chocolates artesanales) y tecnología, especialmente accesorios electrónicos. No obstante, estas expectativas de facturación podrían variar dependiendo de la estabilidad económica y del comportamiento del consumidor en los días previos a la Navidad.

Respecto al empleo temporal en la campaña navideña, ¿se estima que registre crecimiento respecto a la misma temporada del año pasado?

Sí, se proyecta un **incremento del 15 %** en el **empleo temporal**, lo que se traduce en alrededor de 50 000 nuevos puestos de trabajo. Los sectores con mayor demanda de personal serán el comercio minorista, con la contratación de vendedores y promotores; gastronomía, donde se necesitarán más ayudantes de cocina y personal de servicio; y logística y transporte, con una mayor demanda de empaquetadores y repartidores. Estos empleos suelen ser estacionales, pero muchos se convierten en oportunidades permanentes para los trabajadores destacados.

¿Qué factores preocupan a las pymes en esta campaña navideña?

Las **principales preocupaciones** son la **inflación** pues, aunque controlada, el encarecimiento de ciertos insumos afecta los márgenes de ganancia de los negocios. La informalidad es otra problemática, pues genera competencia desleal para las empresas formalmente constituidas.

De otro lado, a pesar de que hay optimismo, muchos consumidores son cautelosos en sus compras, ya que priorizan precios más bajos, limitando el gasto. También existe un acceso limitado al crédito, lo que impide a muchas pymes implementar estrategias más ambiciosas.

A pesar de los desafíos, las pymes están innovando y adaptándose para aprovechar esta importante temporada del año que representa entre el 30 % y 40% de su venta anual.

LEE MÁS:

Gratificación diciembre 2024 | ¿Cuándo pagan y quiénes cobran?

CONOCE NUESTRO TIKTOK:

*@camaracomerciolima Trabajemos por un país donde no tengamos que dejar a los nuestros por un futuro mejor. ☐☐
#camaracomerciolima #viralperu #navidadperu
#migrantes_latinos 🎵 original sound – Cámara de Comercio de Lima*

América Latina: perspectivas económicas para 2024 y 2025

América Latina enfrenta un momento crucial en su recuperación económica tras la pandemia del **Covid-19**. Aunque la región ha mostrado avances significativos en indicadores claves como el PBI per cápita y la inflación, persisten desafíos estructurales que limitan su crecimiento sostenido. Este análisis aborda la evolución reciente de la economía latinoamericana, sus logros, proyecciones a corto plazo y las reformas necesarias para asegurar un desarrollo inclusivo y sostenible.

RECUPERACIÓN DEL PBI PER CÁPITA

El PBI per cápita es un indicador esencial para medir el bienestar económico que alcanzan los países. Antes de la pandemia, América Latina mostraba niveles relativamente estables, con un promedio de entre **US\$ 18 916** en 2014 y **US\$ 18 297** en 2019. Sin embargo, en 2020, la crisis sanitaria global causó un retroceso significativo, alcanzando su punto más bajo con **US\$ 16 845**. Ello, como consecuencia de los efectos adversos de las restricciones económicas, la caída del comercio internacional y la contracción de múltiples sectores productivos.

Desde entonces, la región ha experimentado una recuperación gradual, impulsada por la reactivación económica, políticas fiscales y monetarias expansivas, y la adaptación al entorno postpandemia. Según el Fondo Monetario Internacional (FMI), en 2023, el **PBI per cápita** alcanzó los US\$ 18 849, un nivel comparable al periodo previo a la crisis. No obstante, sigue siendo apenas el 30 % del promedio de los países avanzados, lo que evidencia la brecha estructural de la región.

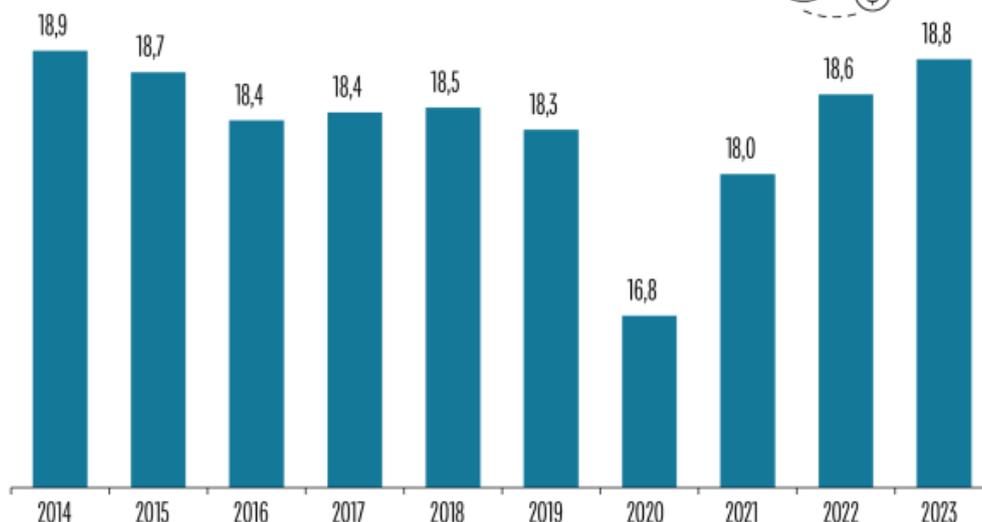
PBI per cápita de América Latina y el Caribe

(Paridad de poder adquisitivo, en miles de dólares internacionales – 2017)



PBI PER CÁPITA DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

(miles de dólares - PPA/2014-2023)



Fuente: FMI

Elaboración: IEDEP

AVANCES Y DESAFÍOS EN LA INFLACIÓN

La inflación en América Latina ha seguido una tendencia descendente desde 2022, aunque con diferencias notables entre países. En octubre de 2024, **Perú** (2 %), **Uruguay** (5 %) y **Paraguay** (3,6 %) lograron situarse dentro de sus rangos meta, mientras que **Brasil** (4,8 %), **Colombia** (5.4 %) permanecieron fuera de sus objetivos. No obstante, a pesar de estas diferencias, todos los países evidencian una tendencia general hacia una menor inflación.

Sin embargo, el FMI advierte que las presiones inflacionarias en el sector Servicios persisten debido al crecimiento sostenido de los salarios reales, que superan la productividad en varios países de la región. Según el organismo, este desbalance podría prolongar las tensiones inflacionarias, especialmente en economías como Brasil, Chile, Colombia, México, Paraguay, Perú y Uruguay (AL7- los siete principales países de la región), donde la productividad permanece estancada desde 2022.

PAÍSES CON METAS EXPLÍCITAS DE INFLACIÓN



País		Rango Meta	Inflación a Oct-24 (interanual)	Frecuencia de evaluación
Perú		[1 % - 3 %]	2,0 %	Continua
Uruguay		[3 % - 6 %]	5,0 %	Trimestral
Paraguay		[2 % - 6 %]	3,6 %	Continua
Brasil		[1,5 % - 4,5 %]	4,8 %	Anual
Colombia		[2 % - 4 %]	5,4 %	Continua

Fuente: FMI

Elaboración: IEDEP

PROYECCIONES PARA EL CIERRE DE 2024 Y 2025

Por otro lado, tras el rebote económico postpandemia, la actividad económica en América Latina ha mostrado un crecimiento moderado. Para 2024, se estima un crecimiento regional de alrededor del **2,2 %** (excluyendo Argentina y Venezuela), destacando **Perú**, que pasaría de una contracción del **0,6%** en 2023 a una expansión del **2,8%**.

En particular, se espera que Perú experimente un mayor dinamismo en 2024, impulsado por el fortalecimiento de sus operaciones comerciales, especialmente a través del Puerto de Chancay, un aumento en la ejecución de la inversión pública, la recuperación del consumo privado y la evolución favorable del ciclo económico tras la contracción del 2023. No obstante, en octubre de este año, el Banco Mundial ajustó a la baja su previsión de crecimiento para 2025 de **2,6 %** a **2,5 %**, debido a la persistente inestabilidad política y el creciente nivel de inseguridad ciudadana y violencia en el país.

De manera similar, países como Chile, Colombia y México experimentarían una recuperación moderada de la actividad económica en 2024. Viene jugando a favor de América Latina el incremento de los términos de intercambio, el mayor crecimiento de los socios comerciales internacionales y las condiciones financieras cercanas a los niveles prepandémicos.

Sin embargo, las economías de Argentina y Ecuador presentan desafíos específicos. Según el FMI, Argentina enfrentará una contracción del 3,5 % en 2024, mientras que Ecuador registraría un leve crecimiento interanual del 0,3 %, inferior al 2,4 % alcanzado el año pasado, mientras que Bolivia crecería un 1,6 %, también por debajo del 3,1% del 2023.

↘ **CRECIMIENTO PBI REAL 2024 - 2025**
(Variación % anual)



		2024	2025
República Dominicana		5,1	5,0
Paraguay		3,8	3,8
Guatemala		3,5	3,6
Uruguay		3,2	3,0
Brasil		3,0	2,2
Perú		3,0	2,6
Venezuela		3,0	3,0
El Salvador		3,0	3,0
Chile		2,5	2,4
Bolivia		1,6	2,2
Colombia		1,6	2,5
México		1,5	1,3
Ecuador		0,3	1,2
Argentina		-3,5	5,0

Fuente: FMI

Elaboración: IEDEP

Para 2025 se identifica en **América Latina** un bloque de países

con tasas de crecimiento por encima del 3 %, lideradas por República Dominicana (5 %), Argentina (5 %) y Paraguay (3,8 %). Un segundo bloque de países con una expansión de entre 1 % y 3 %, siendo los más rezagados Ecuador (1,2 %) y México (1,3 %). Para el próximo año no se prevé que algún país vaya a registrar una caída en su PBI.

REFORMAS CLAVES PARA UN CRECIMIENTO SOSTENIBLE

La **región** enfrenta varios riesgos significativos, entre los cuales destacan el aumento de la corrupción, las crecientes tensiones sociales, la baja productividad laboral y el débil desempeño de la inversión.

Según el **FMI**, para enfrentar los desafíos actuales, es necesario implementar reformas claves en la región. En primer lugar, se debe fomentar la formalización de la economía, especialmente en las pequeñas y medianas empresas (pymes), a través de incentivos fiscales y beneficios sociales que reduzcan la informalidad laboral. También es fundamental abordar el desajuste de habilidades, mejorando la capacitación técnica y la educación juvenil para aumentar la competitividad del mercado laboral.

En cuanto a la inclusión, se proponen medidas para incrementar la participación femenina en el mercado laboral, lo cual contribuiría tanto a la productividad como a la equidad económica. En el ámbito de la acumulación de capital, es necesario simplificar los procesos empresariales y optimizar los trámites regulatorios y de quiebra, lo que facilitaría la entrada y salida de negocios. Además, se debe fortalecer la competencia y mejorar la infraestructura comercial para integrar mejor los mercados globales.

Finalmente, es importante contar con una gestión pública eficiente y transparente, que fomente la inversión y permita

una transición hacia una economía verde. Si se implementan correctamente, estas reformas pueden contribuir a la recuperación económica y al crecimiento sostenible e inclusivo a largo plazo.

Como puede verse, América Latina avanza hacia una recuperación económica tras la pandemia, aunque enfrenta retos importantes que limitan su convergencia con los países avanzados. La implementación de reformas estructurales puede marcar la diferencia entre un crecimiento económico estancado y un desarrollo sostenible e inclusivo. La región tiene el potencial de superar sus desafíos y posicionarse como un actor competitivo en la economía global.

LEE MÁS:

Mercado de cosméticos aporta el 1 % del PBI y genera 600 000 empleos en el Perú

CONOCE NUESTRO TIKTOK:

*@camaracomerciolima 🇵🇪 El alto costo de vida en el Perú. 🇵🇪:
Ipsos #camaracomerciolima #viralperu #noticiasperu
#economaperuana #inflacion #limaperu 🎬 For movie / picture /
action / suspense – G-axis sound music*