



NEWSLETTER LABORAL

1. PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA LABORAL

DECRETO DE SUPREMO N° 014-2021-TR, MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Se han modificado diversos artículos del Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo. Entre las principales disposiciones tenemos las siguientes:

a. **Se reconoce la posibilidad de que la inspección de trabajo lleve a cabo "acciones previas"**

Son actividades o diligencias que pueden realizarse antes del inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias. Comprenden el módulo de gestión de cumplimiento, la conciliación administrativa, entre otras actividades o diligencias que puedan realizarse presencial o virtualmente.

b. **Precisiones sobre el inicio de las actuaciones inspectivas**

- Se inicia por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección.
- Los inspectores o el equipo de trabajo designado deben iniciar las actuaciones inspectivas en un plazo de 10 días hábiles de recibida la orden, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

c. **Característica de la deuda**

- Comprenden a las acciones preventivas de orientación y a las acciones de asistencia técnica.
- Mediante las acciones preventivas de orientación se difunde información sobre la legislación laboral y de la seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de promover su cumplimiento.
- Mediante las acciones de asistencia técnica se brinda asesoría especializada al empleador respecto a determinada

obligación. Al finalizar se emiten recomendaciones de subsanación o corrección.

d. **Reducción del 90% de la multa por obstrucción a la laboral inspectiva cuando se han subsanado o no se han encontrado infracciones de fondo.**

Las infracciones sobre i) el abandono o inasistencia a las diligencias inspectivas y ii) la inasistencia ante un requerimiento de comparecencia; tendrán una reducción del 90% siempre que se acredite haber subsanado todas las infracciones antes de la expedición del Acta de Infracción o cuando no se adviertan infracciones.

e. **Finalización de las actuaciones inspectivas**

Se precisa que el informe que pone fin a las actuaciones inspectivas debe remitirse al empleador inspeccionado y a los sujetos que hayan solicitado la actuación inspectiva en el plazo de 30 días hábiles contados desde su emisión.

f. **Modificación de infracciones en materia de relaciones laborales**

- Se inicia por disposición superior, mediante la expedición de una orden de inspección.
- Los inspectores o el equipo de trabajo designado deben iniciar las actuaciones inspectivas en un plazo de 10 días hábiles de recibida la orden, salvo caso fortuito o de fuerza mayor.

g. **Implementación del módulo de gestión de cumplimiento**

La utilización de este módulo es un tipo de acción previa que se origina en razón de una denuncia, y consiste en la verificación o constatación de hechos o documentos mediante el uso preferente de tecnologías de la información y comunicación (virtual), para vigilar el cumplimiento de la normativa socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo. En ningún caso, puede ser utilizada

para situaciones que impliquen el riesgo o peligro a la vida, la seguridad y salud de los trabajadores o cuando pueda afectar la eficacia de la verificación del cumplimiento normativo.

DECRETO SUPREMO N° 023-2021-MIMP, REGLAMENTO DE LA LEY DE LACTARIOS

Se ha publicado el Reglamento de la Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado. Entre las principales disposiciones están:

a. Uso del lactario por personal de terceros

Se deberá facilitar el uso de los lactarios por parte de personal de terceros que presta servicios en las instalaciones de la empresa.

b. Determinación del número de trabajadores

Las empresas con por lo menos 20 mujeres en edad fértil (desde los 15 a los 49 años) tienen la obligación implementar un lactario. Para determinar el número de mujeres en edad fértil deberá considerarse a todas las mujeres que laboran en la empresa, sin perjuicio de su régimen laboral o contractual. Es decir, se incluye, por ejemplo, al personal contratado a través de modalidades formativas.

c. Usuaris del servicio de lactario

Pueden utilizar el lactario las trabajadoras con hijas e hijos hasta al menos 24 meses de edad, que se encuentren en periodo de lactancia.

d. Requisitos mínimos

Entre los nuevos requisitos más importantes están:

- i. Ubicación: Los lactarios deberán estar alejados de zonas peligrosas o contaminadas. La evaluación de la ubicación del área donde se implementará el lactario es responsabilidad del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Recursos Humanos.
- ii. Área mínima: El área mínima de un lactario debe ser de 7.5 m².

- iii. Equipamiento mínimo: Los lactarios deben contar con separadores de ambiente que garantice la privacidad de las usuarias, así como, por lo menos, 2 sillas y/o sillones unipersonales estables y con brazos, 2 mesas o repisas, dispensadores de papel toalla y de jabón líquido y depósitos con tapa para los desechos.

e. Lactarios compartidos

En caso la empresa no cuente con el área suficiente o las condiciones necesarias para implementar un lactario en sus instalaciones, podrá acordar con la empresa que ocupa el inmueble colindante, implementar un lactario compartido. De igual forma, podrán implementar un lactario compartido aquellas empresas que comparten un mismo espacio de trabajo.

Para ello, se deberá suscribir un convenio de implementación de lactario compartido y acordar las facilidades que se otorgarán a las trabajadoras para el uso efectivo de este espacio.

f. Política de uso de lactario y registro de usuarias y asistencia

Se debe implementar de manera obligatoria una política de uso del lactario, un registro de usuarias y uno de asistencia al lactario. La preparación de estos documentos es responsabilidad del área de Recursos Humanos.

g. Comunicación al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Se deberá informar al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables sobre la implementación del lactario en un plazo de 10 días hábiles contados desde el día siguiente a la inauguración de este espacio. Esta comunicación debe realizarse mediante el formato de ficha de información disponible en la web del Observatorio Nacional de las Familias.

De igual forma, se deberá informar sobre el traslado, reubicación y/o cierre. Para esta comunicación también se aplica el plazo de 10 días hábiles desde producido el hecho.

h. **Creación del Registro de Lactarios**

El nuevo Reglamento ha dispuesto la creación de un Registro de Lactarios Institucionales a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables. La referida autoridad incluirá en este Registro a las empresas que cumplan, dentro de los plazos correspondientes, con informar sobre la implementación, traslado, reubicación y/o cierre de los lactarios.

i. **Elección de una coordinadora del servicio de lactario**

Se deberá designar una coordinadora del servicio de lactario quien estará a cargo del funcionamiento de este servicio y de la elaboración de documentación complementaria sobre el uso de los lactarios. La coordinadora deberá pertenecer al área de Recursos Humanos.

Esta coordinadora deberá recibir una capacitación adecuada, a fin de que pueda realizar sus funciones.

DECRETO SUPREMO N° 021-2021-MIMP, MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se han modificado diversos artículos del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Entre las principales disposiciones están:

a. **Presentación de denuncias por medios electrónicos**

Se reconoce expresamente que las quejas de actos de hostigamiento sexual podrán ser presentadas de forma presencial o electrónica.

b. **Nueva obligación de los empleadores ante la recepción de una denuncia: "Acta de derechos de la persona denunciante"**

Al momento de recibir una denuncia de actos de hostigamiento sexual por parte de la víctima, el empleador deberá dar lectura al "Acta de derechos de la persona denunciante", en la cual constan los derechos que le asisten en el marco del procedimiento, así como aquellos regulados en Ley y su Reglamento. El acta en mención

debe ser firmada por la persona denunciante a fin de dejar constancia del cumplimiento de esta obligación.

El Acta de derecho de la persona denunciante debe incluir información sobre los canales de atención médica y psicológica disponibles. La persona denunciante deberá dejar constancia de la aceptación o renuncia a estos canales por escrito en la referida acta.

c. **Funcionamiento del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual**

Frente a cualquier situación no prevista legalmente respecto al funcionamiento del Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual se aplicará la regulación de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

d. **Obligación de documentar todo el procedimiento de atención e investigación**

Todos los actos realizados por parte del área de Recursos Humanos y el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual en el marco de procedimiento de atención e investigación deben ser documentados de forma detallada.

e. **Protección frente a actos discriminatorios por identidad de género**

Los órganos encargados de la prevención, investigación y sanción de denuncias de hostigamiento sexual deberán adoptar medidas a fin de prevenir cualquier medida discriminatoria en razón a la identidad de género del personal afectado por este tipo de violencia.

f. **Procedimientos en trámite**

Los procesos que se encuentren en trámite continuarán rigiéndose bajo las normas con que se iniciaron hasta su conclusión.

DECRETO SUPREMO N° 123-2021-PCM, PRORROGAN EL ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL

a. Principales efectos de la emergencia sanitaria

VIGENCIA	DESCRIPCIÓN	ALCANCES
Desde el 01 de julio de 2021	Prórroga del Estado de Emergencia Nacional	Se prorroga el Estado de Emergencia Nacional, declarado mediante Decreto Supremo N° 123-2021- PCM, por el plazo de 31 días calendario, a partir del 1 de agosto de 2021. Durante la prórroga del Estado de Emergencia Nacional queda restringido el ejercicio de los derechos constitucionales relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad del domicilio, y la libertad de reunión y de tránsito en el territorio.
	Uso de mascarilla y protector facial	Es obligatorio el uso de mascarilla para circular por las vías de uso público. De igual forma, es obligatorio el uso de doble mascarilla (una de las cuales podrá ser de tela) para el ingreso a establecimientos con riesgo de aglomeración, tales como: centros comerciales, galerías, conglomerados, tiendas por departamentos, tiendas de abastecimiento de productos básicos, supermercados, mercados, bodegas y farmacias, recomendándose el uso adicional del protector facial en estos establecimientos.
	Nivel de alerta por departamento	El gobierno ha clasificado los departamentos y provincias conforme al nivel de alerta de acuerdo al siguiente detalle: <ul style="list-style-type: none"> i. Nivel de Alerta Muy Alto: Arequipa y Moquegua. ii. Nivel de Alerta Alto: Amazonas, Ancash, Apurímac, Ayacucho, Cusco, Ica, Junín, Loreto, Puno, San Martín, Tacna y Provincia de Lima del departamento de Lima. iii. Nivel de Alerta Moderado: Loreto Cajamarca, Huancavelica, Huánuco, La Libertad, Lambayeque, Lima (con excepción de la provincia en el nivel de alerta alto), Madre de Dios, Pasco, Piura, Tumbes, Ucayali, y Provincia Constitucional del Callao.
	Inmovilización social obligatoria	Se dispone la inmovilización social obligatoria de todas las personas en sus domicilios, según el Nivel de Alerta conforme al siguiente detalle: <ul style="list-style-type: none"> i. Nivel de Alerta Muy Alto: Lunes a domingo desde las 10:00 p.m. hasta las 4:00 a.m. del día siguiente. ii. Nivel de Alerta Alto: Lunes a domingo desde las 12:00 p.m. hasta las 4:00 a.m. del día siguiente. iii. Nivel de Alerta Moderado: Lunes a domingo desde las 12:00 a.m. hasta las 4:00 a.m. del día siguiente.
	Prohibición de uso de vehículos	Se dispone la prohibición del uso de vehículos particulares los domingos en las provincias y departamentos con niveles de alerta muy alto.
Hasta el 08 de agosto de 2021	Impedimento de ingreso de extranjeros	Se suspende hasta el 08 de agosto de 2021, el ingreso al territorio nacional de extranjeros no residentes de procedencia de Sudáfrica, Brasil y la India; o que hayan realizado escala en dichos lugares en los últimos catorce (14) días calendario. Las personas que ingresen al Perú provenientes de dichos lugares, realizarán cuarentena obligatoria en su domicilio, hospedaje u otro centro de aislamiento temporal por un periodo de catorce (14) días calendario, contados desde el arribo al territorio nacional.

b. Aforos según el Nivel de Alerta por Departamento

Según el Nivel de Alerta por Departamento, los aforos de las actividades económicas a partir del 01 de agosto serán los siguientes:

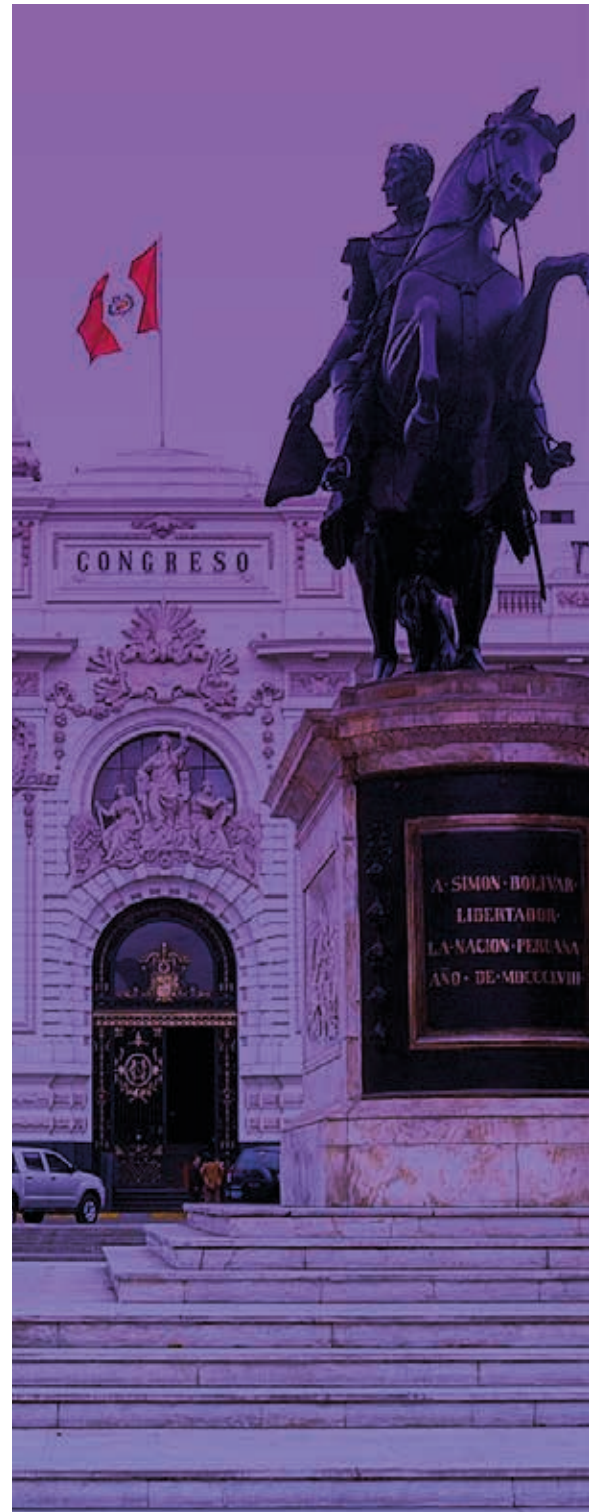
NIVEL DE ALERTA	ACTIVIDAD ECONÓMICA	AFORO
Moderado	Casinos y tragamonedas, gimnasios, cines y artes escénicas	50%
	Artes escénicas en espacios abiertos, áreas naturales protegidas, jardines botánicos, museos al aire libre y zoológicos	Sin restricción de aforo y respetando protocolos
	Tiendas en general, centros comerciales, galerías, conglomerados, tiendas por departamento	50% (se permite delivery)
	Tiendas de abastecimiento de productos básicos, supermercados, mercados, bodegas y farmacias	60%
	Restaurantes y afines	60% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre (se permite delivery)
	Iglesias y centros de culto	50%
	Bibliotecas, museos, monumentos arqueológicos, centros culturales y otros	60%
	Actividades de clubes y asociaciones deportivas	60% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre
	Bancos	60%
	Eventos empresariales y profesionales	60% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre
Alto	Casinos y tragamonedas, gimnasios, cines y artes escénicas	40%
	Artes escénicas en espacios abiertos, áreas naturales protegidas, jardines botánicos, museos al aire libre y zoológicos	Sin restricción de aforo y respetando protocolos
	Tiendas en general, centros comerciales, galerías, conglomerados, tiendas por departamento	40% (se permite delivery)
	Tiendas de abastecimiento de productos básicos, supermercados, mercados, bodegas y farmacias	60%
	Restaurantes y afines	50% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre (se permite delivery)
	Iglesias y centros de culto	40%
	Bibliotecas, museos, monumentos arqueológicos, centros culturales y otros	50%
	Actividades de clubes y asociaciones deportivas	50% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre
	Bancos	60%
	Eventos empresariales y profesionales	50% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre

Continúa en la siguiente página.

NIVEL DE ALERTA	ACTIVIDAD ECONÓMICA	AFORO
Muy alto	Casinos y tragamonedas, gimnasios, cines y artes escénicas	30%
	Artes escénicas en espacios abiertos, áreas naturales protegidas, jardines botánicos, museos al aire libre y zoológicos	Sin restricción de aforo y respetando protocolos
	Tiendas en general, centros comerciales, galerías, conglomerados, tiendas por departamento	30% (se permite delivery)
	Tiendas de abastecimiento de productos básicos, supermercados, mercados, bodegas y farmacias	50%
	Restaurantes y afines	40% en zonas internas y en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre (se permite delivery)
	Iglesias y centros de culto	30%
	Bibliotecas, museos, monumentos arqueológicos, centros culturales y otros	40%
	Actividades de clubes y asociaciones deportivas	40% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre
	Transporte interprovincial terrestre de pasajeros	50% a 100%
	Bancos	50%
	Eventos empresariales y profesionales	40% en zonas internas y sin restricción de aforo y respetando protocolos en zonas al aire libre

2. PROYECTOS DE LEY LABORALES PRESENTADOS EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA EN EL MES DE JULIO 2021

- **PL 8060/2020-CR.** Propone establecer medidas extraordinarias para la recuperación de la deuda generada por las entidades empleadoras por incumplimiento en el pago de las aportaciones al Seguro Social de Salud - ESSALUD, a fin de garantizar la continuidad de las prestaciones de Salud en el Marco de la emergencia sanitaria y estado de emergencia nacional. (13.07.2021)
- **PL 7991/2020-CR.** Propone modificar a fin de los artículos 4 y 7 de la Ley 28449, ""Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensionistas del Decreto Ley 20530. (02.07.2021)
- **PL 7973/2020-CR.** Propone establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en el día que se ha programado para su vacunación contra el covid-19. (01.07.2021)
- **PL 7963/2020-CR.** Propone modificar los artículos 18-A y 25-D del Texto Único Ordenado del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP), aprobado por el Decreto Supremo 054-97-EF, a efectos de mejorar la administración de los fondos de pensiones del SPP, promoviendo una mayor diversificación de las inversiones realizadas por las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) al flexibilizar el límite de inversión en el extranjero, que permita tener mejores beneficios y/o retornos a los afiliados, en concordancia con el derecho a acceder a una pensión digna y decente previsto en la normatividad vigente y en la Constitución Política del Estado. (30.06.2021)



3. JURISPRUDENCIA LABORAL

Casación Laboral N° 17573-2016-Lambayeque (procede carta de renuncia pese a que el trabajador conocía que podía ser despedido):

"(...) la posibilidad de haber puesto en conocimiento del accionante la formulación de una denuncia penal y/o el inicio del procedimiento de despido por falta grave, no puede en el presente caso ser considerado un supuesto de intimidación, debido a que el accionante tenía pleno conocimiento de una serie de circunstancias que podían ser consideradas faltas, (...), la demandada tenía el derecho de actuar del modo como le indicó a su trabajador, no pudiendo constituirse el mismo como una intimidación, en pro de obtener el acto de renuncia."

Reseña: El empleador del Sr. Wladimir Quesquén Saavedra le manifiesta que ha incurrido en una serie de hechos que podrían ser pasibles de una sanción disciplinaria, sin embargo, el Sr. Quesquén firma su carta de renuncia a raíz de estos hechos. El trabajador demandó la reposición por despido fraudulento porque consideraba que su voluntad fue viciada al momento de firmar la carta de renuncia. La demanda fue declarada fundada en primera instancia y fue confirmada en segunda, sin embargo, en sede casatoria, se revoca la sentencia y se declara infundada la demanda porque para la Sala Suprema, el hecho que el Sr. Quesquén haya conocido estos antecedentes previamente a la firma de la renuncia, implicaría el conocimiento de una situación que pueda afectar la relación laboral.

Casación Laboral N° 8799-2018-Lima (despido por injuria a clientes)

"Las conversaciones del actor con un cliente de la demandada, con frases ofensivas hacia la Gerente de la oficina del Banco y jefe del actor, alteran el desarrollo habitual de las relaciones laborales ya que el accionante mantiene un trato directo con la Gerente, (...); cumpliéndose, una vez más, el supuesto de grave indisciplina por alteración del orden o del modo habitual de trabajo y funcionamiento de la empresa. Por otro lado, las expresiones vertidas en la conversación con un tercero, atentan la dignidad de la Gerente de la Oficina y jefa del trabajador despedido, al proferir frases ofensivas por su condición de mujer; evidenciando un faltamiento de palabra que supone desprecio, falta de consideración y respeto, más aún si éstas tenían por finalidad persuadir en la aceptación a préstamos."

Reseña: La empresa empleadora del Sr. Héctor Saldaña Grosso toma conocimiento que dicho trabajador en una conversación mantenida con un cliente, se refirió de forma injuriente sobre su superior jerárquico (Gerente de su oficina). Tanto para el juzgado en primera instancia, como para la Sala Superior, dichas frases si bien es cierto fueron injuriantes, sin embargo, no fueron públicas. En sede casatoria, la Corte Suprema considera que las frases injuriantes reproducidas por el Sr. Saldaña sobre su jefa, quebrantan el orden interno del centro de trabajo, lo cual configura una falta grave.

4. OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

COMISIÓN DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA DEL CONGRESO RECOMENDÓ APROBAR POR INSISTENCIA LA AUTÓGRAFA DE LEY DE TELERABAJO.

El 14 de julio de 2021 la Comisión de Ciencia, Innovación y Tecnología del Congreso de la República emitió el Dictamen que absuelve las observaciones del expresidente Sagasti a la Autógrafa de la Nueva Ley que regula el Teletrabajo.

El Dictamen concluye aceptar algunas observaciones y al mismo tiempo mantener el texto original de otras disposiciones y artículos observados, y recomienda la INSISTENCIA en la Autógrafa de la Ley del Teletrabajo con el texto legal que se puede observar en el siguiente enlace:

- https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Dictamenes/Proyectos_de_Ley/05408DC02MAY20210714.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO COMPARTIÓ EL ANUARIO ESTADÍSTICO SECTORIAL 2020.

El 31 de julio de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo compartió en su página oficial el Anuario Estadístico Sectorial 2020, el cual contiene información estadística de las relaciones laborales en materia de los derechos individuales, derechos colectivos e información estadística de los resultados obtenidos por los programas sociales "Trabaja Perú", "Impulsa Perú" y "Jóvenes Productivos".

El documento fue elaborado por la Oficina de Estadística de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio, en coordinación con las Direcciones y Gerencias Regionales y Zonas de Trabajo y Promoción del Empleo.

SUNAFIL ENVÍA MÁS DE 6 MIL CARTAS DISUASIVAS A EMPRESAS DE AYACUCHO MEDIANTE SU CASILLA ELECTRÓNICA.

Mediante su página oficial, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, reportó el 26 de julio de 2021 que, hasta ese mes, la Intendencia Regional de Ayacucho, envió 6 mil 662 cartas disuasivas mediante la casilla electrónica, a las empresas de la región, a fin de exhortarlos a cumplir con la formalización laboral y la seguridad y salud en el trabajo.

En formalización laboral se enviaron en total mil 700 cartas, en aras de prevenir los incumplimientos laborales y en Seguridad y salud en el trabajo se enviaron 4 mil 962 cartas, los cuales exhortan a las empresas a cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.