



CONFIEP



NEWSLETTER LABORAL

No. 004-2021 | 6 de setiembre del 2021

1. PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA LABORAL

LEY N° 31334: LEY QUE CONCEDE EL DERECHO A LICENCIA A TRABAJADORES EN EL DÍA PROGRAMADO PARA SU VACUNACIÓN CONTRA EL COVID-19

Fecha de publicación: 07-08-2021

Se ha decretado la Ley que establece el derecho de los trabajadores del sector público y privado de gozar de licencia con goce de haber en el día que se ha programado para su vacunación contra el COVID-19. Las condiciones de esta licencia son las siguientes:

1. **La licencia por vacunación es otorgada hasta por cuatro horas en el día programado para la vacunación.**
2. **Precisiones sobre el inicio de las actuaciones inspectivas**
3. **De existir una situación excepcional por la cual el centro de vacunación no se encuentre operando el día de la licencia, se podrá volver a solicitar la licencia en los términos anteriores.**

LEY N° 31332: LEY QUE UNIFORMIZA LA EDAD PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA EN EL SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES

Fecha de publicación: 06-08-2021

Se establece que los trabajadores podrán acceder al Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones a la edad de 50 años, sin distinción de sexo. De esta manera, se uniformiza la edad para el acceso al REJA tanto para varones como mujeres.

Para efectos del cumplimiento de las disposiciones de esta ley, se emitió, además, la Resolución SBS N° 02455-2021, que establece modificaciones al procedimiento para efectivizar el derecho de jubilación previsto en la Ley. Esta resolución entra en vigencia a partir del 1 de septiembre de 2021.

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 216-2021-SUNAFIL: SE APRUEBA VERSIÓN 2 DE LA DIRECTIVA QUE REGULA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA

Fecha de publicación: 11-08-2021

SUNAFIL ha publicado su Versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, Directiva que regula el ejercicio de la Función Inspectiva, que modifica e incorpora nuevas reglas aplicables las actuaciones inspectivas de investigación, que son de gran relevancia para la gestión de inspecciones. Las modificaciones más relevantes de la directiva son las siguientes:

1. Disposiciones Generales

- Se ratifica que las actuaciones inspectivas se pueden llevar a cabo de forma presencial o virtual.
- Se establece la posibilidad de generar un expediente de forma digital y físico, dependiente de las modalidades de actuación.
- Se señala que el plazo para la emisión del Informe de Actuaciones Inspectivas y el Acta de Infracción es 20 días hábiles en total, incluida la emisión por parte del Inspector actuante, así como la revisión y su correspondiente derivación por parte del Supervisor.

2. Funciones de los Supervisores Inspectores:

- Dirigir, coordinar, monitorear y supervisar las actuaciones inspectivas de investigación desarrolladas por el personal a su cargo.
- Revisar oportunamente el proceso y resultados de las actuaciones inspectivas de investigación.
- Verificar y brindar conformidad de los resultados de las actuaciones inspectivas de investigación.

- Brindar su conformidad en las medidas inspectivas de requerimiento.

3. **Finalización de las Actuaciones Inspectivas por cuestión litigiosa en sede judicial:**

Cuando el inspector comisionado tome conocimiento que se está tramitando una cuestión litigiosa en sede judicial, acreditada por el empleador con el auto admisorio de la demanda, sobre los mismos hechos, sujetos y fundamentos que los correspondientes a las actuaciones inspectivas, y que requiera ser esclarecida previamente a estas diligencias, debe disponer su término y comunicar al Supervisor Inspector para el archivo o cierre de la orden de inspección.

Si se advierte que el proceso judicial es solo respecto a algunos trabajadores involucrados, se finaliza las actuaciones inspectivas respecto a estos.

En caso de obligaciones contenidas en Laudo Arbitral, la Inspección verifica y exige su cumplimiento, aun cuando haya sido impugnado en sede judicial.

4. **Incorporación de Inspectores y plazos de las actuaciones inspectivas de investigación:**

Los inspectores designados que no puedan continuar con las actuaciones inspectivas por razones objetivas, de forma excepcional se realiza la incorporación de nuevo personal inspectivo a la orden de inspección, bajo sustento y fundamentación suficiente, lo cual debe ser comunicado al empleador, y de existir, a los solicitantes o denunciantes.

5. **Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica:**

- El plazo para el cumplimiento del requerimiento de información por sistemas de comunicación electrónica debe ser razonable. En el caso del primer requerimiento, el plazo no debe ser menor

a 3 días hábiles.

- Las actuaciones inspectivas de investigación pueden consistir en el requerimiento de información por casilla electrónica y el correo electrónico habilitados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo para tal fin, pudiéndose utilizar sólo uno de estos mecanismos durante las actuaciones inspectivas, lo cual queda a consideración del inspector.

6. **Determinación del cálculo de la sanción:**

Para el cálculo de la sanción, la Unidad Impositiva Tributaria (UIT) aplicable es la del año en que se constató la infracción advertida

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

- **PL 0008/2021-CR.** Propone la derogación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, Decreto de Urgencia que establece la suspensión perfecta de labores y otras medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el COVID-19 y otras medidas. (10.08.2021)
- **PL 0018/2021-CR.** Propone el reconocimiento de beneficios laborales a los trabajadores que realizan el servicio de reparto, mensajería y movilidad por medio de plataformas digitales. (12.08.2021)
- **PL 0087/2021-CR.** Propone medidas para impulsar la contratación de jóvenes en proyectos de inversión pública contemplados en el Plan Nacional de Infraestructura para la competitividad. Como parte de esta propuesta, se obligaría a los sectores responsables de la ejecución de proyectos de inversión a que se aseguren de que las empresas del régimen privado seleccionadas para la ejecución de estos contraten un mínimo del 15% del total de trabajadores entre los 18 y 28 años que se incorporen por primera vez al mercado laboral formal y se encuentren en situación de desempleo. (27.08.2021)
- **PL 00086/2021-CR.** Propone la derogación del Decreto de Urgencia N° 038-2020 y la prohibición de las figuras de la suspensión perfecta y terminación colectiva de contratos de trabajo (cese colectivo) por caso fortuito o fuerza mayor. (27.08.2021)
- **PL 00105/2021-CR.** Propone que para el término de los contratos laborales de los trabajadores protegidos por el fuero sindical se deba solicitar una autorización judicial, entre otras medidas para la promoción de la libertad sindical. (31.08.2021)



3. JURISPRUDENCIA LABORAL

3.1. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

Casación Laboral N° 15145-2018 - Moquegua: Los sindicatos minoritarios podrían negociar directamente con el empleador, incluso cuando exista un sindicato mayoritario en la organización

Reseña: En circunstancias excepcionales, como un conflicto intersindical que pueda vaciar de contenido el derecho a la negociación colectiva del sindicato minoritario, los sindicatos minoritarios pueden negociar directamente con el empleador.

En el caso concreto, en el supuesto de que un sindicato minoritario inició una negociación colectiva antes de la existencia de un sindicato mayoritario, dicha negociación no tendría por qué objetarse, pues al inicio de la negociación el sindicato minoritario tenía capacidad y legitimidad para negociar.

De otro lado, en los casos en los que el sindicato mayoritario sea quien inició una negociación, el minoritario puede participar activamente trasladándole al primero pliegos, propuestas o reclamos, los cuales incluso podrían integrarse en la negociación.

Casación Laboral N° 254-2018 - Lima: ¿Cuáles son los criterios que debe seguir el empleador para la modificación del centro de trabajo?

Reseña: Para el ejercicio válido de la facultad del empleador de modificar el centro de trabajo, la Corte Suprema ha analizado en el caso concreto los siguientes criterios:

1. **Análisis de antecedentes:** la medida resulta razonable si el trabajador con anterioridad ha prestado servicios en una sede distinta, sin manifestar disconformidad, y si el trabajador no ha sido el único trasladado a otras sedes.
2. **Razonabilidad de la medida:** la medida es razonable si existió la necesidad inminente de la prestación de servicios del trabajador en la sede a la cual fue trasladado.

3. **Análisis del perjuicio al trabajador:** la Corte indica que, aun cuando un trabajador alegue perjuicio por la distancia entre su domicilio y el nuevo centro de trabajo, este argumento no es suficiente para acreditar que se ejerció un uso abusivo del poder de dirección del empleador, ya que es necesario que el "perjuicio" sea descrito de manera precisa y sea debidamente probado.

Casación Laboral N° 14981-2018 - Arequipa: Trabajador de un puesto indispensable puede ser válidamente sancionado si no cumple con su obligación de trabajar por participar en una paralización de labores o huelga

Reseña: El personal calificado como personal indispensable que, por asistir a una paralización de labores o huelga, no se presente a trabajar, podrá ser sancionado válidamente por su empleador, por no cumplir con sus obligaciones inherentes al puesto de trabajo, tales como asistir a trabajar y/o prestar servicios.

3.2. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021 - SUNAFIL / TFL (PRECEDENTE VINCULANTE) (08.08.2021)

El Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL ha emitido sus tres primeros criterios con calidad de precedente vinculante, sobre las siguientes materias:

1. **Sobre la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva:** Las sanciones por obstaculizar o impedir la labor inspectiva no tienen naturaleza secundaria o accesorio sobre las posibles infracciones ocurridas y detectadas sobre los aspectos sustantivos inspeccionados (incumplimiento sociolaboral, de Seguridad y Salud en el Trabajo, seguridad social, entre otros). Es decir, el empleador puede ser sancionado por obstaculizar o impedir la labor inspectiva a pesar de que no se detecten incumplimientos laborales de fondo.
2. **Sobre la tipificación del retraso en la entrega de la información:** La no entrega de la información dentro del plazo requerido por el inspector calificará como una infracción grave (artículo 45.2 del RLGIT) cuando la fiscalización haya podido proseguir a pesar del incumplimiento de entrega. Por otro lado, si dicho comportamiento frustra la inspección de trabajo, calificará como una infracción muy grave (artículo 46.3 del RLGIT). A fin de determinar la tipificación que corresponde resulta relevante analizar la motivación del Acta de Infracción, la cual debe ser puntal, concisa y suficiente.
3. **Sobre las jornadas acumulativas y el bloque de legalidad aplicable respecto de acuerdos de excepción durante pandemia de la Covid-19:** El Tribunal considera que el contexto de la pandemia de la Covid-19 es una situación extraordinaria. Por ello, señala que es posible que se modifique la jornada de trabajo acumulativa en el sector minero por encima del máximo de 3 semanas contemplado en la STC 4635-2004-AA/TC,

y posterior aclaratoria, si se respetan los siguientes requisitos:

- a. El acuerdo debe ser pactado con un sindicato acreditado como organización representativa de la mayoría de los trabajadores afectados por la modificación.
- b. El acuerdo debe tener un plazo determinado, el cual estará supervisado por los propios sujetos colectivos.
- c. Se debe considerar la naturaleza y características del centro de trabajo con relación a sus elementos (lejanía respecto a lugares de residencia habitual de los trabajadores, riesgos existentes en dicho centro, entre otros).

En general, la medida debe sustentarse en la seguridad y salud en el trabajo, debiendo validarse con los órganos correspondientes en materia de prevención de riesgos, desplegándose mecanismos compensatorios al desgaste físico y emocional.

RESOLUCIÓN N° 178-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA (09.08.2021)

Cuando el sujeto inspeccionado se encuentre en un procedimiento de cese colectivo, ello no importará la limitación de la actuación inspectiva de la SUNAFIL dentro del ámbito de su competencia ni del trámite del procedimiento administrativo sancionador.

RESOLUCIÓN N° 178-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA (11.08.2021)

La emisión de una Medida de Requerimiento atenta contra el principio de razonabilidad cuando el Inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla.

4. OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

SE CONFIRMA PRESIDENTE DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA:

El Juez Supremo Javier Arévalo Vela presidirá la Segunda Sala, encargada de los procesos laborales del sector privado, que la conforman también los magistrados Miriam Pinares Silva De Torre, Víctor Raúl Malca Guaylupo, Martín Eduardo Ato Alvarado y la jueza Elisa Vilma Carlos Casas.

- <https://www.gob.pe/institucion/pj/noticias/512903-juez-supremo-javier-arevalo-presidira-segunda-sala-de-derecho-constitucional-y-social-transitoria>

COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA APRUEBA SU PLAN DE TRABAJO 2020-2021.

El pasado 24 de agosto la Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprobó su Plan de Trabajo 2020-2021. Entre los principales objetivos generales y específicos de la Comisión es posible destacar lo siguiente:

- Priorizar el estudio y aprobación proposiciones legislativas que coadyuven a recuperar y mejorar los niveles de empleo afectados por el COVID – 19. Entre lo que, posiblemente, se encuentre la revisión de la figura de la suspensión perfecta del D.U. 038-2020, así como otras medidas de carácter laboral emitidas por el Ejecutivo durante la pandemia, tal como lo deja entrever el acápite de presentación del Plan.
- Revisión de los regímenes laborales del sector público y privado con el objeto de evitar situaciones discriminatorias.
- Crear las condiciones para un nuevo código laboral que garantice la estabilidad laboral, la sindicalización, la negociación por rama, y un sueldo básico no menor a la canasta básica

- Mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales vigentes.
- Derogar el Plan Nacional de Competitividad y Productividad (Decreto Supremo No. 237-2019-EF), al que dentro del Plan de Trabajo se le acusa de “flexibilizar la mano de obra”.
- Asegurar el empleo y prohibir el abuso de los ceses colectivos.

SUNAFIL IMPLEMENTARÁ MÓDULO ITINERANTE DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN MARCONA - NASCA “MIIT - MARCONA”.

Con la finalidad de fortalecer sus actuaciones inspectivas en la zona de Marcona (Ica), la Intendencia Regional de SUNAFIL en Ica, junto a la Municipalidad Distrital de Marcona en Nasca, acordaron implementar el Módulo Itinerante de Inspección del Trabajo en el mencionado distrito, denominado ‘MIIT Marcona’. Principalmente, la zona abarca empleadores y trabajadores del sector construcción civil, minería y otras actividades económicas.

- <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/513949-implementaran-modulo-itinerante-de-inspeccion-del-trabajo-en-marcona-nasca-miit-marcona>