



NEWSLETTER LABORAL

1. PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA LABORAL

DECRETO DE URGENCIA N° 087-2021: SUSPENSIONES PERFECTAS DE LABORES ADOPTADAS BAJO EL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2020 SOLO REGIRÁN HASTA EL 2 DE OCTUBRE DE ESTE AÑO

Fecha de publicación: 16-09-2021

Por medio de Decreto de Urgencia, se estableció que las suspensiones perfectas adoptadas bajo el amparo del Decreto de Urgencia N° 038-2020 solo podrán regir hasta el 2 de octubre del presente año.

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 249-2021-SUNAFIL: SE APRUEBA VERSIÓN 2 DEL PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES EN LA AGROINDUSTRIA

Fecha de publicación: 29-09-2021

La nueva versión del Protocolo modifica diversos apartados y numerales y establece nuevos lineamientos para la labor inspectiva en el cumplimiento de normas sociolaborales en el sector agroindustrial.

RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 250-2021-SUNAFIL: SE APRUEBA VERSIÓN 2 DEL PROTOCOLO PARA LA FISCALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA AGROINDUSTRIA

Fecha de publicación: 29-09-2021

La nueva versión del Protocolo modifica diversos apartados y numerales y establecen nuevos lineamientos para la labor inspectiva en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo en el sector agroindustrial.



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

- **PL 0327-2021-CR.** Propone que el derecho de cobertura de las prestaciones del seguro social se otorgue de forma inmediata a la afiliación en el caso de mujeres gestantes. (30.09.2021)
- **PL 0321-2021-CR.** Aclara diversos puntos sobre contratos sujetos a modalidad:
 1. En el contrato por inicio o incremento de actividad, se precisa que el empleador podrá desvincular válidamente al trabajador en virtud al vencimiento del contrato de trabajo suscrito bajo esta modalidad, sin perjuicio de la duración de la nueva actividad productiva o del incremento de las ya existentes.
 2. En el contrato por necesidades de mercado, se precisa que podrá ser renovado hasta el máximo de 3 años.
 3. En el contrato de suplencia, se establece que resultará válido que el trabajador titular y el trabajador suplente presten servicios de forma simultánea atendiendo a circunstancias razonables y debidamente sustentadas.
 4. En el contrato por obra determinada o servicio específico, se establece que no existe un límite temporal en su duración y que el vencimiento del contrato es lo que puede generar la desvinculación y no necesariamente la duración de la obra o servicio. Se definen los conceptos de "obra determinada" y "servicio específico".
 5. Se establece que ante la Autoridad Administrativa de Trabajo no es necesario que la causa de los contratos sean explicadas a detalle en el contrato de trabajo. (29.09.2021)
- **PL 0320/2021-CR.** Propone otorgar el beneficio de la doble deducción del impuesto a la renta de tercera categoría a favor del empleador respecto de gratificaciones, vacaciones, CTS, despido arbitrario y seguro social de jóvenes y adultos mayores contratados, siempre que el tiempo de permanencia mínimo del trabajador se asegure por un tiempo mínimo de 6 meses. (29.09.2021)
- **PL 0317/2021-CR.** Propone la posibilidad de que el cese de trabajadores por causas proceda por un porcentaje menor al 10% del total del personal de la empresa. (29.09.2021)
- **PL 0316/2021-CR.** Propone que el empleador pueda pactar una Remuneración Integral Anual (RIA) para trabajadores con remuneración mensual menor a 2 UIT, que comprenderá todos los beneficios, con excepción de la CTS y las utilidades. (29.09.2021)
- **PL 0318/2021-CR.** Se propone que la reparación frente al despido que no corresponda a causa justa prevista en la ley (conducta o capacidad) únicamente se sanciona con la indemnización por despido arbitrario. Asimismo, precisa que la jornada a tiempo parcial inferior a 24 horas puede establecerse en cualquier régimen laboral y modalidad contractual. (29.09.2021)
- **PL 0294/2021-CR.** Se establece la Ley del Profesorado, aplicable al sector público y privado. (28.09.2021)
- **PL 0271/2021-CR.** Propone un marco normativo para la promoción de la competitividad, formalización reactivación y desarrollo de las micro y pequeñas empresas; para su crecimiento, consolidación y sostenibilidad, entre las que se incluyen medidas laborales. (17.09.2021)
- **PL 0172/2021-CR.** Propone la autorización judicial para el despido de trabajadores protegidos por el fuero sindical, regula la sindicalización a nivel de grupo de empresas y relaciones de tercerización, entre otras medidas para la promoción de la libertad sindical. (10.09.2021)
- **PL 0173/2021-CR.** Propone que los trabajadores que tienen hijos menores con discapacidad severa no pierdan el beneficio de la asignación familiar cuando el menor cumpla la mayoría de edad. (09.2021)
- **PL 0159/2021-CR.** Propone que las prácticas pre profesionales y profesionales se consideren experiencia laboral. (.09.2021)
- **PL 0117/2021-CR.** Propone establecer una indemnización para trabajadores cuyas suspensiones perfectas fueron declaradas infundadas, traslado del personal de "trabajo remoto" a "teletrabajo", prohibir la inclusión de horas adeudadas en las liquidaciones de beneficios sociales, entre otras medidas laborales con motivo de la Emergencia Sanitaria. (.09.2021)

3. JURISPRUDENCIA LABORAL

3.1. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

Casación Laboral N° 22596 - 2018 - Lambayeque: Segunda Sala de la Corte Suprema define doctrina jurisprudencial sobre la aplicación de sanciones por acatamiento de huelgas improcedentes o ilegales

Reseña: La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, estableció como doctrina jurisprudencial los siguientes criterios:

1. *“La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.*
2. *La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan*

desde el día siguiente del emplazamiento.

3. *El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto, durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.*
4. *Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido.”*

Casación Laboral N° 15284 - 2018 - Cajamarca: Se define doctrina jurisprudencial sobre casos que califican como infracción normativa por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia

Reseña: La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, en uso de la facultad que le confiere el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, estableció doctrina jurisprudencial que definieron los casos en los que se considerará la aplicación de la infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución, referida a la falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista.



3.2. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

RESOLUCIÓN N° 281-2021 - SUNAFIL / TFL - PRIMERA SALA: CRITERIO RELEVANTE PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE HORAS EXTRAS

Es necesario que para efectuar trabajo en sobretiempo haya una conjunción en la toma de decisión entre el empleador y el trabajador, de modo que, ni el trabajador puede estar obligado a realizar horas extras, ni el empleador a otorgarlas. Así, para solicitar al empleador el pago de horas extras, es necesario acreditar que el trabajador afectado haya prestado su consentimiento a fin de efectuar horas extras y que las mismas hayan sido solicitadas por su empleador. (06.09.2021)

RESOLUCIÓN N° 311-2021 - SUNAFIL / TFL - PRIMERA SALA: CUMPLIR CON EL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN ALGUNOS MINUTOS DESPUÉS DE LA HORA ESTABLECIDA POR EL INSPECTOR NO DEBE SER SANCIONADO CON MULTA ADMINISTRATIVA

No procede la imposición de una sanción administrativa por incumplimiento del

requerimiento de información cuando se aprecie que el administrado sí cumplió con presentar la información requerida por los inspectores de trabajo en la fecha señalada, independientemente que sea unos minutos más tarde de lo requerido. (17.09.2021)

RESOLUCIÓN N° 257-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA ACTOS DE HOSTILIDAD EN CASOS DE TRABAJADORES REINCORPORADOS POR MANDATO JUDICIAL

Constituye acto de hostilidad que a trabajadores reincorporados por mandato judicial no se les haya asignado el mismo puesto de trabajo y condiciones que venían ocupando al momento del despido, cuando no exista razón suficiente. En el caso evaluado, el Tribunal no descarta que en algunos casos existan restricciones médicas que puedan justificar una reposición con modificaciones válidas en el puesto. (02.09.2021)



4. OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO ACUERDA QUE SE REUNIRÁ PARA ESCUCHAR PROBLEMÁTICAS DE TRABAJADORES DE LA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS (FNTMMSP), FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA AGROINDUSTRIA (FENTAGRO) Y DE SINDICATOS DE SHOUGANG Y GLORIA

En su sesión ordinaria del 28 de septiembre, la Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprobó reprogramar la asistencia de los representantes de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros (FNTMMSP), Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria (FENTAGRO) y de los Sindicatos de Trabajadores de Shougang y de Gloria a fin de escuchar sus reclamos y problemáticas laborales. (29.09.2021)

- <https://bit.ly/3A7KQxK>

CON LA PARTICIPACIÓN DEL PRESIDENTE Y EL PREMIER, EL MTPE ORGANIZÓ EL "I ENCUENTRO DEL GOBIERNO DEL PUEBLO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES"

El Presidente Pedro Castillo se hizo presente en el "I Encuentro del Gobierno del Pueblo con las Organizaciones Sindicales", espacio organizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, cuya convocatoria se realizó con el objetivo de afianzar una relación más cercana entre el Gobierno y la clase trabajadora. La actividad contó con la participación de cientos de líderes de diversos gremios de trabajadores del país. (25.09.2021)

- <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/528675-con-la-participacion-del-presidente-y-el-premier-el-mtpe-organizo-el-i-encuentro-del-gobierno-del-pueblo-con-las-organizaciones-sindicales>

SUNAFIL INICIARÁ FISCALIZACIÓN A 400 EMPRESAS DE LIMA METROPOLITANA Y REGIONES POR NO RESPONDER A REQUERIMIENTOS VIRTUALES DEL APLICATIVO "VERIFICA TU CHAMBA"

El 22 de septiembre, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL informó que iniciará operativos de fiscalización a 400 empresas privadas de Lima metropolitana y regiones, luego de que estas no respondieran las diversas alertas o mensajes virtuales, enviados a través de la casilla electrónica de SUNAFIL, para que incorporen a sus trabajadores en planilla. Estos requerimientos virtuales se emitieron con razón del sistema "Verifica Tu Chamba" de la SUNAFIL. (22.09.2021)

- <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/527273-sunafil-iniciara-fiscalizacion-a-400-empresas-de-las-regiones-que-tienen-a-trabajadores-fuera-de-planilla>