



# NEWSLETTER LABORAL

## 1. PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA LABORAL

### DECRETO SUPREMO N° 168 - 2021 - PCM: TRABAJADORES PRESENCIALES DEBEN ACREDITAR VACUNACIÓN COMPLETA A PARTIR DEL 15 DE DICIEMBRE

Fecha de publicación: 14-11-2021

Se dispone la obligatoriedad de que los trabajadores se encuentren vacunados con su dosis completa para trabajar de manera presencial. A continuación, detallamos las principales implicancias de esta norma:

PREGUNTAS CLAVE	DETALLES*
¿A quiénes aplica la restricción?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Todo trabajador presencial de empresas con más de 10 trabajadores: toda empresa con más de 10 trabajadores solo puede operar si todos sus trabajadores con actividad presencial acreditan su dosis completa de vacunación.</li> <li>2. Independientemente del número de trabajadores de la empresa, deben cumplir con acreditar su dosis completa de vacunación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo trabajador que realice actividades en espacios cerrados</li> <li>• Choferes y cobradores de todo tipo de servicio de transporte público y choferes de delivery</li> <li>• Trabajadores del sector salud</li> </ul> </li> </ol>
¿Cuándo no se requiere?	Cuando el trabajador realice trabajo remoto o se encuentre fuera de los casos previstos en la norma
¿Desde cuándo?	A partir del 15 de diciembre de 2021, salvo los trabajadores del sector salud, que ya tienen esta restricción vigente.
¿Qué pasará con los no vacunados?	No podrán laborar presencialmente. El reglamento debería precisar las medidas que el empleador podrá emplear respecto de ellos (priorizar trabajo remoto, licencia sin goce, suspensión perfecta, entre otras).

\* Cabe recordar que, desde el 15 de noviembre de 2021, los pasajeros del servicio de transporte interprovincial terrestre mayores de 45 años, en los cuatro (4) niveles de alerta, solo pueden abordar si acreditan su dosis completa de vacunación, de acuerdo con el Decreto Supremo N° 167-2021-PCM.

## DECRETO DE URGENCIA N° 105 - 2021: BONO EXTRAORDINARIO DE 210 SOLES PARA TRABAJADORES FORMALES DE MENORES INGRESOS

Fecha de publicación: 14-11-2021

El Gobierno ha dispuesto la entrega de un bono extraordinario de S/ 210 soles a favor de los trabajadores formales, siempre que cumplan con las condiciones que se detallan a continuación:

PREGUNTAS CLAVE	DETALLES*
¿Quiénes?	<p><b>Sector privado:</b> trabajadores que estuvieron en planillas los meses de julio, agosto o septiembre de 2021.</p> <p><b>Sector público:</b> trabajadores con vínculo laboral en el mes de octubre de 2021<sup>1</sup>.</p>
¿Todos?	Solo los trabajadores que percibieron remuneración bruta mensual de hasta 2000 soles mensuales y que no tengan la condición de pensionistas
¿Cuánto?	210 soles por única vez
¿Quién pagará?	Es un subsidio que abonará Essalud directamente al trabajador. El MTPE remitirá a esta entidad el padrón de beneficiarios.
¿Cuándo?	Podrá cobrarse hasta el 31 de marzo de 2022. El reglamento precisará las disposiciones complementarias para hacer efectivo el pago.

## DECRETO SUPREMO N° 174 - 2021-PCM: GOBIERNO PRORROGA ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL DURANTE TODO EL MES DE DICIEMBRE

Fecha de publicación: 28-11-2021

La Presidencia de Consejo de Ministros prorroga el Estado de Emergencia Nacional por un plazo de 31 días calendario a partir del 1 de diciembre de 2021, disponiendo los nuevos aforos aplicables a cada nivel de alerta.

## RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 232 - 2021-TR: CREAN COMISIÓN SECTORIAL DE NATURALEZA TEMPORAL ENCARGADA DE ELABORAR UNA PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DEL TRABAJO

Fecha de publicación: 26-11-2021

Se dispone crear la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código del Trabajo, que luego sea sometida a un amplio proceso de diálogo sociolaboral tripartito en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, considerando también los aportes de la sociedad civil.

1. No están incluidos los trabajadores de los organismos públicos descentralizados de los gobiernos regionales y los gobiernos locales, las empresas públicas de los tres niveles de gobierno, las empresas públicas que se encuentran bajo el ámbito del FONAFE, del Seguro Social de Salud – EsSalud, del Banco Central de Reserva del Perú y de la Superintendencia de Banca y Seguros y AFP. Asimismo, se encuentran excluidos los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 52 de la Ley N° 30057.

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

- **PL 805-2021-CR.** Se propone eliminar el contrato de trabajo eventual para actividades de exportación no tradicional (regulado por el Decreto Ley N° 22342) y establecer que los trabajadores que hayan prestado servicios por más de 5 años continuos a una misma empresa del ámbito del Decreto Ley N° 22342 serán considerados como trabajadores a plazo indeterminado. (19.11.2021)
- **PL 802-2021-CR.** Propone permitir nuevamente la tercerización en los servicios de limpieza pública y afines. (19.11.2021)
- **PL 783-2021-CR.** Propone prohibir al empleador solicitar la suspensión perfecta de labores durante el procedimiento de cese colectivo de trabajadores por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. (18.11.2021)
- **PL 725-2021-CR.** Propone crear una Nueva Ley del Trabajador Porteador, en la cual se establece una nueva remuneración mínima equivalente a 2 Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV), su reconocimiento como trabajo de alto riesgo, entre otras medidas. (15.11.2021)
- **PL 718-2021-CR.** Propone que el Poder Ejecutivo regule anualmente la RMV mediante Decreto Supremo, con la participación de organizaciones representativas de trabajadores y empleadores; y fija los criterios para la revisión y posterior fijación de la RVM. (12.11.2021)
- **PL 695-2021-CR.** Se propone facultar al Ministerio de Economía y Finanzas para que sea este quien efectúe las deducciones de la planilla mensual de pago (PLAME) que corresponden al aporte obligatorio para ESSALUD, ONP y AFP (según corresponda). (11.11.2021)
- **PL 671-2021-CR.** Propone incorporar el tiempo de refrigerio como parte de la jornada laboral y que este sea otorgado mínimo por 45 minutos, salvo acuerdo que mejore condiciones del trabajador. (09.11.2021)
- **PL 667-2021-CR.** Propone la creación de un régimen laboral especial para los prestadores de servicio en plataformas digitales, estableciendo el pago de comisiones por quincena o semanalmente, la obligación del empleador al registro y cotización del trabajador en el sistema de seguridad social de pensiones y salud, entre otras medidas. (09.11.2021)
- **PL 652-2021-CR.** Se propone otorgar a los trabajadores del sector público y privado el derecho a una licencia con goce de haber anual compensable de dos días para realizarse exámenes preventivos oncológicos. (05.11.2021)
- **PL 625-2021-CR.** Propone que el monto de la pensión de viudez u orfandad sea igual al 100% de la pensión de invalidez o jubilación que el causante percibía o tenía derecho a percibir en el Sistema Nacional de Pensiones. (04.11.2021)
- **PL 615-2021-CR.** Propone diversas medidas en materia laboral. Las más resaltantes son:
  1. Prohíbe la tercerización con desplazamiento de trabajadores, salvo desplazamientos esporádicos que no superen 1/3 de los días laborables del plazo pactado para actividades no principales.
  2. Deroga la Ley de Tercerización (Ley N° 29245) y ordena que todo el personal tercerizado desplazado pase a la planilla de la empresa usuaria.
  3. Establece el derecho a una igual remuneración entre los trabajadores desplazados y los trabajadores de la empresa usuaria.
  4. Prohíbe despedir a los trabajadores desplazados con tal de no ser incorporados a la planilla de la empresa principal o evadir el cumplimiento de la ley.
  5. El incumplimiento de esta ley calificará como una infracción muy grave. (03.11.2021)
- **PL 613/2021-CR.** Propone reemplazar la multa de "infracciones leves" por "acciones de orientación" para aquellas microempresas que hayan sido sancionadas por primera vez por la autoridad inspectiva de trabajo.

## 3. JURISPRUDENCIA LABORAL

### 3.1. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

**Casación Laboral N° 18426-2018 LAMBAYEQUE: Nueva doctrina jurisprudencial: La denuncia penal contra el empleador que es desestimada por el Ministerio Público califica como causal de despido por injuria**

Un trabajador incurre en falta grave causal de despido por injuria si formula denuncia penal contra el empleador, su representante o personal jerárquico del centro de labores y esta es desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva. Es un requisito que dicha denuncia esté referida a una controversia de carácter laboral.

Con este criterio, la Corte Suprema reitera que el derecho a recurrir al Ministerio Público no es absoluto, por lo que su ejercicio temerario y malintencionado puede acarrear responsabilidad.

**Casación Laboral N° 13258-2019 CAJAMARCA: Un contrato por obra determinada o servicio específico puede ser utilizado para tareas ordinarias o habituales, siempre que se pueda determinar la duración del servicio, un resultado y que no se determine fraude o simulación**

Los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico pueden usarse en tareas habituales u ordinarias, siempre que tengan en esencia una duración limitada en el tiempo. Es decir, se conozca con fecha cierta el término del contrato o la condición que determine su extinción.

Adicionalmente, se requiere que no se demuestre un fraude o simulación y que se trate de un servicio determinado con un resultado y no simplemente un servicio prestado por un período de tiempo. Por ello, solo podrá mantenerse hasta el cumplimiento del objeto del contrato.

**Casación Laboral N° 15011-2019 LIMA: La nulidad de despido por afiliación sindical debe probarse con indicios o pruebas razonables, no basta con el solo hecho encontrarse afiliado**

No es suficiente que el trabajador se afilie a un sindicato para que se concluya que su cese

constituye un despido nulo. En efecto, la Corte Suprema advierte que debe existir una prueba o indicios razonables que evidencien el propósito de despedir al trabajador debido a su afiliación sindical.

**Casación Laboral N° 13431-2019 LA LIBERTAD: No se puede presumir horas extras si el empleador no exige registros de asistencia por periodos legalmente inexigibles y el trabajador no presenta pruebas o indicios de sobretiem**

Quando el empleador no exhibe registros de asistencia por períodos legalmente inexigibles, no se pueden presumir horas extras, siendo carga del trabajador acreditar el sobretiem con otras pruebas o indicios.

La Corte Suprema recuerda que la generación de presunciones legales por la conducta de las partes debe utilizarse con razonabilidad y proporcionalidad. Para ello, deben concurrir los siguientes requisitos:

1. La conducta debe ser manifiestamente contraria a la ética.
2. La configuración de la presunción debe estar debidamente motivada.
3. Las conclusiones que puede sacar el juez son sólo sobre hechos, y en modo alguno pueden servir como razón única o determinante de una sentencia que haga caso omiso de la cuestión de derecho.



## 3.2. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

### **RESOLUCIÓN N° 501-2021 - SUNAFIL / TFL - PRIMERA SALA: CRITERIOS A CONSIDERAR PARA DETERMINAR LA DESNATURALIZACIÓN DE UN CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

Para el Tribunal de Fiscalización Laboral, el elemento esencial en este tipo de contratos es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

Así, para determinar que se ha desnaturalizado se deben analizar, entre otros, los siguientes rasgos de laboralidad, que pueden presentarse alternativamente:

- Control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta;
- Integración de la demandante en la estructura organizacional de la empleada;
- Prestación ejecutada dentro de un horario determinado;
- Prestación de cierta duración y continuidad;
- Suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio;
- Pago de remuneración a la demandante; y
- Reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud.

### **RESOLUCIÓN N° 482-2021 - SUNAFIL / TFL - PRIMERA SALA: LAS HORAS EXTRAS CONTINUAS PODRÍAN DESNATURALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

Las horas extras eventuales no desnaturalizan a los contratos de trabajo a tiempo parcial. Pero si se presentan horas extras de forma continua, se alteraría la naturaleza de este tipo de contrato, debiendo considerarse como un contrato de trabajo a tiempo completo y el consecuente reconocimiento de los derechos correspondientes.

### **RESOLUCIÓN N° 456-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA: LOS DOCUMENTOS Y DECLARACIONES DEL EMPLEADOR SE PRESUMEN VERACES**

Conforme al principio de veracidad, la Autoridad

debe presumir que los documentos y declaraciones formulados por los administrados responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Sin embargo, se contempla que la presunción de veracidad puede ser derrotada por la actividad probatoria de la Administración, de darse el caso.

### **RESOLUCIÓN N° 490-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA: LA NO ENTREGA COMPLETA DE UN DOCUMENTO REQUERIDO POR LA AUTORIDAD NO NECESARIAMENTE IMPLICA UNA FALTA AL DEBER DE COLABORACIÓN CON LA INSPECCIÓN**

Las solicitudes de requerimiento deben ser razonables y acordes a la materia de inspección, por lo que la entrega incompleta de un documento requerido podría no calificar como una infracción al deber de colaboración. Dependerá si el documento requerido era o no idóneo para acreditar el cumplimiento de la materia inspeccionada y si el administrado hubiera o no colaborado con la inspección durante el procedimiento.

### **RESOLUCIÓN N° 505-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA: NO EXISTE OBLIGACIÓN LEGAL DE REGISTRAR LA HORA DE INGRESO Y SALIDA POR REFRIGERIO, SINO SOLO LOS MINUTOS QUE SE OTORGAN**

El empleador no tiene obligación legal de consignar en el Registro de Asistencia la hora de salida e ingreso al centro de labores por el tiempo de refrigerio, sino únicamente el número de minutos que se otorga por tal concepto, conforme así se desprende del segundo párrafo del artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.



## 4. OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

### **DECLARAN INCONSTITUCIONAL LA CUARTA LEGISLATURA: REFORMAS CONSTITUCIONALES PIERDEN VIGENCIA, PERO DEMÁS ACTUACIONES PARLAMENTARIAS SE MANTIENEN**

El Tribunal Constitucional (TC) declaró inconstitucional, por unanimidad, la cuarta legislatura aprobada en el anterior Congreso de la República y, en consecuencia, las tres reformas constitucionales aprobadas en dicho periodo también fueron declaradas como tal. No obstante, las demás actuaciones parlamentarias efectuadas durante este periodo se mantuvieron, en tanto el Tribunal no dispuso su inconstitucionalidad. (12.11.2021)

- <https://elperuano.pe/noticia/133211-declaran-inconstitucional-la-cuarta-legislatura>

### **SE RETIRAN PROYECTOS QUE BUSCABAN MODIFICAR NORMAS EN MATERIA LABORAL**

Luego de que, el último 29 de setiembre, María del Carmen Alva presentara un paquete de cinco proyectos de ley para modificar o implementar normas en materia laboral, la presidenta del Congreso decidió retirar estas propuestas legislativas, y aclaró que busca evitar que se "malinterpreten la naturaleza de las iniciativas". (22.11.2021)

- <https://gestion.pe/peru/politica/presidenta-del-congreso-maria-del-carmen-alva-pide-retirar-cinco-proyectos-de-ley-sobre-materia-laboral-nndc-noticia/>

### **LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES EN CONSTRUCCIÓN CIVIL DEL PERÚ MARCHARÁ CONTRA LA INSEGURIDAD EN EL SECTOR**

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú convocó para el martes 30 de noviembre una movilización en Lima para exigir medidas efectivas en contra la inseguridad ciudadana, la violencia y los "pseudosindicatos" en esta área laboral.

Esta iniciativa cuenta con el respaldo de la Sociedad Nacional de Industrias (SNI) y la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP). (30.11.2021)

- <https://larepublica.pe/sociedad/2021/11/30/trabajadores-marcharan-en-contra-de-la-inseguridad-construccion-civil-cgtp/>