



CONFIEP



# NEWSLETTER LABORAL

No. 008-2021 | 3 de enero del 2022

## 1. PRINCIPALES NORMAS EN MATERIA LABORAL

### **DECRETO SUPREMO N° 179-2021-PCM: DESDE EL 10 DE DICIEMBRE ES OBLIGATORIO CONTAR CON EL ESQUEMA COMPLETO DE VACUNACIÓN PARA TRABAJAR PRESENCIALMENTE**

**Fecha de publicación: 09-12-2021**

El Gobierno estableció que a partir del 10 de diciembre **todo trabajador y prestador de servicios que realice actividad laboral presencial deberá acreditar su esquema completo de vacunación contra el COVID-19.** Con posterioridad de establecieron excepciones por Resolución Ministerial (ver infra).

Aquellas personas que no cuenten con su esquema de vacunación completo deberán prestar trabajo remoto. Cuando por la naturaleza de las labores ello no sea posible, el empleador está autorizado a considerar al trabajador en suspensión de labores sin goce de haber, salvo que las partes acuerden algo distinto (vacaciones, licencias con goce de haber u otro acuerdo).

El Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, podrán establecer supuestos de excepción y disposiciones complementarias. De acuerdo con el Decreto Supremo, **el empleador tiene la obligación de verificar el cumplimiento de estas disposiciones.**

### **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 1302-2021/MINSA: ESTABLECEN EXCEPCIONES PARA LA ACTIVIDAD PRESENCIAL DE TRABAJADORES NO VACUNADOS Y PRECISAN LA DEFINICIÓN DEL ESQUEMA DE VACUNACIÓN COMPLETO.**

**Fecha de publicación: 15-12-2021**

El Gobierno ha dispuesto que:

- **Se permite de manera excepcional, y solo hasta el 15 de enero de 2022,** que los trabajadores y prestadores de servicios de la actividad privada **que no cuenten con el esquema completo de vacunación puedan realizar actividad presencial,** siempre que cumplan de manera

conjunta los siguientes requisitos:

1. La naturaleza de sus labores no sea compatible con el trabajo remoto; y,
  2. El puesto de trabajo se encuentre clasificado como de "Riesgo bajo de exposición", de acuerdo con la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA; y,
  3. Durante toda su jornada laboral los servicios sean prestados en espacios al aire libre
- Se debe entender por **esquema completo de vacunación** contra la COVID-19 a la aplicación de la primera y segunda dosis, acreditado por su certificado de vacunación, o la aplicación de una dosis en caso de las vacunas que así lo requieran.
  - Los empleadores tienen la **obligación de informar a sus trabajadores** que de no contar con su esquema completo de vacunación operará de pleno derecho lo dispuesto en el artículo 14.7 del Decreto Supremo N° 179-2021-PCM (suspensión sin goce de haber del contrato de trabajo).

### **DECRETO SUPREMO N° 186-2021-PCM: GOBIERNO PRORROGA EL ESTADO DE EMERGENCIA DURANTE TODO EL MES DE ENERO DEL 2022 Y ESTABLECE NUEVA DISPOSICIÓN RESPECTO AL CARNET DE VACUNACIÓN.**

**Fecha de publicación: 23-12-2021**

La Presidencia de Consejo de Ministros prorroga el Estado de Emergencia Nacional por un plazo de 31 días calendario a partir del 1 de enero de 2022, disponiendo los nuevos aforos aplicables a cada nivel de alerta.

Asimismo, establece que **el carnet de vacunación (nacional o extranjero) deberá verificarse conjuntamente con el documento de identidad de la persona.**

## DECRETO DE URGENCIA N° 115-2021: AMPLÍAN LA APLICACIÓN DEL TRABAJO REMOTO HASTA EL 2022.

Fecha de publicación: 30-12-2021

Mediante el Decreto de Urgencia N° 115-2021, publicado el día de hoy, el Gobierno ha prorrogado el trabajo remoto a facultad del empleador hasta el 31 de diciembre de 2022.

- La prórroga es aplicable al **sector público y privado**.
- En el caso de **trabajadores de grupo de riesgo, el trabajo remoto es obligatorio**. De no ser posible implementarlo, aplica una **licencia con goce** mientras dure la Emergencia Sanitaria (hasta marzo de 2022, con posibilidad de prórroga), compensable al terminar esta.
- El **retorno al trabajo presencial de trabajadores de grupo de riesgo** solamente será posible a voluntad de estos y siguiendo los protocolos establecidos en las regulaciones sanitarias.



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

- **PL 1058-2021-CR.**

Propone promover la reinserción de adultos (entre 55 y 65 años) y la contratación y capacitación laboral de jóvenes (entre 18 y 25 años) al mercado laboral a través de una deducción adicional a las empresas del 100% a las remuneraciones, gastos y contribuciones a efectos del impuesto a la renta. (22.12.2021)

- **PL 1056-2021-CR.**

Propone que los afiliados a la ONP o AFP puedan desafiliarse y trasladar sus aportes a Cuentas Previsionales. (22.12.2021)

- **PL 1053-2021-CR.**

Propone la posibilidad de desafiliarse de un sistema de pensiones y trasladar sus aportes a otro. (22.12.2021)

- **PL 1046-2021-CR.**

Propone una nueva ley de teletrabajo, cuyos cambios más resaltantes son:

1. Teletrabajo total o parcial (mínimo 30% jornada anual o equivalente en función de la duración del contrato).
2. Establece los derechos y obligaciones del teletrabajador y el empleador.
3. Establece el contenido mínimo para celebrar un contrato de teletrabajo o la variación de modalidad a teletrabajo.
4. Los teletrabajadores no estarán sujetos a fiscalización inmediata, estando excluidos de la jornada legal máxima. (21.12.2021)

- **PL 1034-2021-CR.**

Propone que los trabajadores estatales bajo el régimen de la Ley de Fomento del Empleo puedan disponer de los depósitos de su CTS más intereses efectuados entre el período de marzo del 2014 y octubre del 2015, además de disponer de todos sus fondos hasta el 31 de diciembre del 2022. (17.12.2021)

- **PL 964-2021-CR.**

Propone otorgar la Asignación Familiar de la siguiente manera:

1. Trabajadores con remuneraciones mayores a 1 UIT: 10% RMV.

2. Trabajadores con remuneraciones menores a 1 UIT: 10% de su remuneración.

3. Plazo máximo para otorgar AF por hijos mayores de edad efectuando estudios superiores o universitarios: 10 años.

4. Otorgamiento de AF por hijos mayores de edad con discapacidad severa, física o mental comprobada, salvo reciban la pensión no contributiva por incapacidad severa. (13.12.2021)

- **PL 938-2021-CR.**

Propone dividir el derecho a la pensión entre *aquellos otorgados por derecho propio* (jubilación e invalidez) y *otorgados por derecho derivado* (viudez, orfandad y de ascendiente) para que sean otorgadas de manera independiente sin la suma de pensiones. (09.12.2021)

- **PL 936-2021-CR.**

Propone otorgar la pensión de viudez al cónyuge o conviviente cuya celebración o configuración de la unión de hecho se produjera antes de que el fallecido cumpliera 50 años. (09.12.2021)

- **PL 934-2021-CR.**

Propone la creación de pensiones mínimas para el Sistema Privado de Pensiones, que serán no menores a la RMV. (09.12.2021)

- **PL 930-2021-CR.**

Propone diversas modificaciones a la NLPT. Las más resaltantes son las siguientes:

1. Elimina como causal para el recurso de casación "por infracción normativa" y lo reemplaza por "infracción del derecho objetivo", incluyendo los tratados internacionales ratificados por el Perú.

2. Solo procederá el recurso de casación de pretensión con naturaleza económica si el monto ordenado a pagar supera las 500 URP.

3. Calificación de los requisitos de procedencia de la casación en un plazo de 20 días hábiles después de haber corrido traslado a las partes.

4. Multa equivalente a 10 URP para el abogado que no comparezca injustificadamente

a la audiencia más declaración de inadmisibilidad del recurso de casación.

5. Unanimidad del Pleno para establecer precedentes vinculantes. (09.12.2021)

- **PL 929-2021-CR.**

Propone que a los afiliados al Sistema Privado de Pensiones que retiraron hasta 4 UIT del total de sus fondos mediante la Ley N° 31192) se les devuelva el 100% de sus aportes. (09.12.2021)

- **PL 927-2021-CR.**

Propone ampliar la cobertura de EsSalud a los padres de los trabajadores afiliados. (09.12.2021)

- **PL 905-2021-CR.**

Propone exonerar a la mujer gestante de los requisitos mínimos de aportación para acceder a las prestaciones del Régimen Contributivo de la Seguridad Social.(07.12.2021)

- **PL 903-2021-CR.**

Propone diversas medidas con relación al derecho de huelga. Las más resaltantes son:

1. No exige para la declaración de huelga la vía previa administrativa o jurisdiccional.
2. Negociación directa como requisito solo

para huelga por negociación colectiva. Documento como requisito previo para la huelga por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales.

3. Mientras no se declare en segunda instancia la ilegalidad de la huelga, los días de huelga serán considerados como ausencias justificadas por suspensión imperfecta de labores. (07.12.2021)

- **PL 885-2021-CR.**

Propone que el derecho a repetir contra el empleador o entidad encargada por la falta de pago al pensionista opere después de 72 horas del incumplimiento, siempre que regularice en dicho plazo los aportes más intereses y la multa correspondiente. (03.12.2021)

- **PL 876-2021-CR.**

Propone que el doble empleo remunerado por personal médico especialista o asistencial de salud ante una emergencia sanitaria (previsto en el artículo 40 de la Constitución) se aplique por necesidad del servicio ante la comprobada brecha de recursos humanos. (01.12.2021)



## 3. JURISPRUDENCIA LABORAL

### 3.1. JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

#### **Casación Laboral N° 12329-2019 AREQUIPA: Utilizar el cargo dirigen- cial del trabajador en el sindicato para justificar la gravedad de la falta imputada no equivale a un despido nulo**

La trabajadora cometió una falta prevista como tal de manera expresa en el RIT, pese a que conocía que podía ser despedida por ello. Por lo tanto, la referencia de su cargo dirigen- cial del sindicato en la carta de preaviso y la evaluación del empleador

en el sentido que su actuar fue más gravoso por ser representante de los trabajadores no significa que sea un despido nulo.

Para la Corte, su condición de Secretaria General del Sindicato no significa que no debiera actuar bajo nivel de cuidado, responsabilidad y honestidad. Antes de ser representante, ella misma es una trabajadora.

### 3.2. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

#### **RESOLUCIÓN N° 608-2021 - SUNAFIL / TFL - PRIMERA SALA: NUEVO CRITERIO SOBRE EL PAGO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR EN EL SECTOR AGRARIO\***

El TFL señala que la asignación familiar es un beneficio de monto fijo cuya ley establece que "los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar". En tal sentido, ni la ley ni su reglamento (el Decreto Supremo N° 035-90-TR) establecen que el pago sea proporcional a los días trabajados.

*\*Este criterio resulta contrario al previo expuesto en la Resolución N° 356-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.*

#### **RESOLUCIÓN N° 615-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA: NO REVISAR OPORTUNAMENTE EL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN NO IMPLICA AUSENCIA DE CULPABILIDAD EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

Para el Tribunal, el principio de culpabilidad implica que "la acción sancionable debe ser imputada a título de dolo o culpa, lo que importa la prohibición de la responsabilidad objetiva; esto es, que solo se puede imponer una sanción si es que la conducta prohibida y su consecuencia están previstas legalmente".

En el caso, la empresa fue válidamente notificada con el requerimiento de información, encontrándose obligada a cumplir con este. Por lo tanto, alegar que no vio oportunamente dicho requerimiento no implica la ausencia de culpabilidad, pues dicho principio implica tanto el comportamiento doloso como culposo.

#### **RESOLUCIÓN N° 549-2021 - SUNAFIL / TFL- PRIMERA SALA: LA INSPECCIÓN DEBE ACREDITAR EL NEXO CAUSAL DEL ACCIDENTE DE TRABAJO CON EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FORMALES EN SEGURIDAD Y SALUD.**

En el caso, se considera que la aprobación del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo por el empleador, y no por el Comité, puede considerarse como un incumplimiento formal, mas no una causa del accidente de trabajo.

De este modo, se ratifica un criterio que ya sostuvo el Tribunal sobre las sanciones por accidente de trabajo: la inspección debe acreditar que el incumplimiento del empleador fue una causa del accidente y no presumirlo.

## 4. OTRAS NOTICIAS DE INTERÉS

### MAGISTRADO AUGUSTO FERRERO COSTA FUE ELEGIDO NUEVO PRESIDENTE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El magistrado Augusto Ferrero Costa fue elegido presidente del Tribunal Constitucional en reemplazo de Marianella Ledesma, para el período que empezará en enero del próximo año, informó la institución el pasado 2 de diciembre. Ferrero Costa es el único de los magistrados del TC que no tiene mandato vencido.

De igual modo, fueron elegidos los magistrados José Luis Sardón de Taboada como vicepresidente y Ledesma Narváez como directora general del Centro de Estudios Constitucionales. (02.12.2021)

- <https://elperuano.pe/noticia/134592-magistrado-augusto-ferrero-costa-fue-elegido-nuevo-presidente-del-tribunal-constitucional>

### QUELLAVECO INICIARÁ FASE DE PRODUCCIÓN EN EL 2022

El proyecto minero Quellaveco (Moquegua) comenzará las pruebas de sus instalaciones en los primeros meses del 2022, con miras a empezar la fase de producción ese mismo año, con el objetivo de alcanzar las 300,000 toneladas de cobre fino anuales.

*“Entre el primer y segundo trimestre del próximo año debemos empezar las pruebas. Ahora está en etapa de construcción, pero luego viene la etapa de preacondicionamiento, en la que hay que probar los equipos e instalaciones”,* dijo su superintendente de operaciones, Juan Cahuana. (02.12.2021)

- <https://elperuano.pe/noticia/134568-quellaveco-iniciara-fase-de-produccion-en-el-2022>

### CONGRESO AMPLÍA ACTUAL LEGISLATURA HASTA EL 17 DE ENERO DEL 2022

El Consejo Directivo del Congreso acordó el lunes 13 de diciembre ampliar la actual legislatura hasta enero del próximo año. Como se recuerda, en un primer momento se acordó que la primera legislatura del período anual de sesiones 2021-2022 culmine el 15 de diciembre. (13.12.2021)

- <https://gestion.pe/peru/politica/congreso-amplia-la-actual-legislatura-hasta-el-17-de-enero-del-2022-nndc-noticia/?ref=gesr>

### MINISTERIO DE TRABAJO CONFORMA MESAS CON CENTRALES SINDICALES

El día 22 de diciembre, el MTPE formó grupos de trabajo con la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) con el fin de articular planteamientos gremiales y sociolaborales. (22.12.2021)

- <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/572086-se-conformaron-mesas-de-trabajo>