

BOLETIN LABORAL N° 44

AGOSTO 2021



2 Ni vivir para trabajar, ni trabajar para vivir

Claudia Seminario Gómez, Asociada Senior de nuestro Estudio, nos comparte algunos comentarios en relación a la obligación del empleador de promover la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar.

4 Jurisprudencia relevante

Resumen de algunas sentencias con impacto en la jurisprudencia laboral peruana:

- Casación Laboral N° 24496-2018-Lima
- Sentencia de Vista, Expediente N° 20353-2018
- Casación Laboral N° 340-018-Del Santa

5 Proyectos de ley

Algunos proyectos de ley en materia laboral del mes de agosto del año 2021.

6 Normas laborales

- Ley 31332
- Resolución de Superintendencia N° 170-201-Migraciones
- Ley 31334
- Resolución Ministerial N° 142-2021-TR
- Decreto Supremo N° 025-2021-SA
- Decreto Supremo N° 149-2021-PCM

8 Resoluciones SUNAFIL

Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

9 Actualidad Laboral

Recuento de las principales noticias del mes de agosto del año 2021 en materia laboral.

10 La importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo

Julio Olaechea Aranza, Consultor en Gestión Humana de nuestro Estudio, nos comenta la importancia de la empatía en el ámbito laboral.





NI VIVIR PARA TRABAJAR NI TRABAJAR PARA VIVIR

POR CLAUDIA SEMINARIO GOMEZ

En el ámbito laboral, es común escuchar frases como **"yo no quiero vivir para trabajar, sino trabajar para vivir"**. Sin embargo, parece más acertado anhelar el equilibrio; ya que el trabajo forma parte de nuestra vida y deberíamos disfrutarlo, pero sin dejar de compartir tiempo en familia, cumplir otras responsabilidades o en general, hacer otras cosas que no sean trabajar. Ese justo equilibrio entre el trabajo, la vida personal y familiar, permite lograr el bienestar del trabajador.

Y es que, la salud **"es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades"**, según la Organización Mundial de la Salud¹. Por este motivo, el empleador debe adoptar medidas que permitan la conciliación del trabajo y la vida familiar, como expresión de la salud mental, según lo dispuesto en la Ley 30947, Ley de la Salud Mental y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA.

De este modo, garantizar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, es una obligación de seguridad y salud en el trabajo, además, de un importante valor corporativo que incide en la imagen del empleador; pero también permite lograr una mayor rentabilidad, pues un trabajador que logra ese equilibrio, es más feliz, más productivo y comprometido con su organización.

Cabe destacar que dicha conciliación no será posible si el trabajador no fija personalmente dicha meta, así como si no existe corresponsabilidad familiar-reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares- pero es evidente que el empleador tiene un rol muy importante, porque sin una adecuada organización del trabajo, todo quedará en buenas intenciones.

Para lograr dicha finalidad, el empleador debe conocer su población, esto es, la naturaleza de los puestos de trabajo, pero

"(...) garantizar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, es una obligación de seguridad y salud en el trabajo, además, de un importante valor corporativo que incide en la imagen del empleador; pero también permite lograr una mayor rentabilidad, pues un trabajador que logra ese equilibrio, es más feliz, más productivo y comprometido con su organización (...)"

¹ Organización Mundial de la Salud (2021) Preguntas más frecuentes. Disponible en línea en <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

también la situación familiar del personal, tales como los trabajadores que tienen hijos pequeños u otros familiares dependientes; de este modo, adoptará las medidas más idóneas según las necesidades del trabajador y la organización.

Cabe anotar que, si bien las normas legales fijan lo mínimo que un empleador debe cumplir, nada impide que éste pueda adoptar medidas adicionales. Por ejemplo, disponer que se pueda solicitar una licencia con goce de haber sujeto a compensación posterior, una vez culminada la licencia por paternidad –que en el caso peruano es de diez (10) días calendario consecutivos- o las vacaciones que acumula a la misma, luego del nacimiento del bebé.

Asimismo, entre otras medidas, podría disponerse, por ejemplo, que los trabajadores que laboran por resultados y tengan hijos en edad escolar, trabajen a distancia y/o tengan horarios flexibles; inclusive, culminada la emergencia sanitaria por la **COVID** - 19. Sin embargo, las medidas no serán coherentes en la organización, si ésta no tiene una cultura en pro de esta conciliación del trabajo y la vida familiar.

En efecto, si se adoptan medidas aisladas, pero, por ejemplo, no se respeta la desconexión digital o las medidas no tienen en cuenta la corresponsabilidad familiar o la política de ascensos o de reconocimientos no es acorde a la eficiencia por resultados

o al trabajo bien hecho dentro de los límites saludables, se estará brindando un mensaje incoherente al personal y dichas medidas no lograrán el objetivo.

Por tanto, es importante que el empleador promueva una cultura de seguridad y salud en el trabajo a todo nivel y en toda su expresión; aquella no se limitará a la búsqueda de una estadística aceptable de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, sino en la verdadera expresión de la salud, entendida como el bienestar integral del trabajador, lo que no será posible si no se organiza el trabajo de modo que sea compatible con la vida personal y familiar. Ese equilibrio es salud.



JURISPRUDENCIA RELEVANTE

ALERTAS



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 24496-2018-Lima, de fecha 2 de marzo del año 2021, considera que no todos los comentarios de un trabajador en contra de la empresa o sus representantes, aun cuando se hagan públicos, configuran la falta grave de faltamiento de palabra en agravio del empleador y sus representantes.

Al respecto, la Corte Suprema considera que corresponde la reposición del demandante al haber sido víctima de un despido fraudulento, pues el empleador había actuado de manera contraria a la verdad, ya que los comentarios del trabajador no afectaron la reputación de la empresa y no existió un ánimo injuriante, sino el ejercicio de su libertad de expresión.

La Octava Sala Laboral Permanente de la Cortes Superior de Lima, mediante sentencia de fecha 5 de abril del año 2021, en el Expediente N°20353-2018, considera que corresponde al empleador pagar una indemnización por daños y perjuicios como consecuencia del accidente de trabajo que sufrió un trabajador que fue atropellado por una moto lineal cuando se trasladaba del centro de trabajo al hospedaje contratado por la empresa.

Al respecto, la Corte Suprema considera que el empleador debió adoptar medidas de prevención para resguardar la integridad del trabajador en el traslado del centro de trabajo al hospedaje que contrató como condición de trabajo, por lo que al no haberlo hecho, debe asumir el pago de una indemnización por los daños ocasionados.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 340-2018-Del Santa, de fecha 10 de marzo del año 2021, considera que la indemnización por daño moral como consecuencia de un despido arbitrario será otorgada, de manera excepcional, cuando se acredite la afectación a la dignidad, honor y reputación del trabajador.

Al respecto, la Corte Suprema considera que, el pago de una indemnización por daño moral adicional a la indemnización por el despido arbitrario, no procede cuando se sustenta únicamente en la aflicción que el despido ocasionó al trabajador; sino cuando se demuestre que el despido fue consecuencia de una conducta maliciosa del empleador que afecta la dignidad, honor y reputación del trabajador.

PROYECTOS DE LEY

INFORMATIVO



Proyecto de Ley 008/2021-CR

Propone derogar el Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores por el **COVID** – 19, entre los cuales se encuentra la suspensión perfecta de labores.



Proyecto de Ley 018/2021-CR

Propone reconocer derechos laborales a las personas que realizan servicios de reparto, mensajería y movilidad; a través de plataformas digitales.



Proyecto de ley 050/2021-CR

Propone el nombramiento y/o contratación a plazo indeterminado de los trabajadores asistenciales contratados bajo la modalidad de suplencia durante el estado de emergencia sanitaria ocasionada por el **COVID** – 19.



Proyecto de Ley 062/2021-CR

Propone que el trabajador pueda optar por mantener el seguro de salud a cargo de las entidades prestadoras de salud (**EPS**), cuando haya terminado el vínculo laboral, lo cual debe solicitar dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes al cese.



Proyecto de Ley 073/2021-CR

Propone entregar una bonificación del 10% en el puntaje de la etapa de entrevista personal de los concursos públicos de méritos, a los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo treinta (30) años de edad.



Proyecto de Ley 105/2021-CR

Propone que los empleadores no puedan poner término a los contratos laborales de los trabajadores que este protegidos por el fuero sindical, sin autorización previa de un juez.

NORMAS LABORALES

INFORMATIVO



Se dispone uniformizar la edad para acceder a la jubilación anticipada en el Sistema Privado de Pensiones, estableciéndose que será cincuenta (50) años de edad, tanto para hombres y mujeres.

Ley 31332, publicada el 6 de agosto del año 2021, en el Diario El Peruano



Se dispone la reanudación del cómputo de los plazos de la calidad migratoria temporal y residente, así como el cómputo de plazo de la autorización de estadía fuera del país.

Resolución de Superintendencia N° 70-2021-MIGRACIONES, publicada el 6 de agosto del año 2021, en el Diario El Peruano.

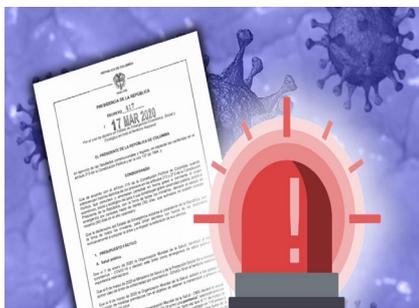


Se dispone que el empleador otorgue al trabajador una licencia con goce de haber hasta por cuatro (4) horas el día programado para su vacunación contra la **COVID** - 19.

Ley 31334, publicada el 7 de agosto del año 2021, en el Diario El Peruano.

NORMAS LABORALES

INFORMATIVO



Se aprueba el listado de empleadores elegibles que han calificado para la asignación del subsidio creado por el Decreto de Urgencia N° 127-2020.

Resolución Ministerial N° 142-2021-TR, publicada el 13 de agosto del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se proroga la Emergencia Sanitaria, a partir del 3 de setiembre del año 2021, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario.

Decreto Supremo N° 025-2021-SA, publicado el 14 de agosto del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se proroga el Estado de Emergencia Nacional, por el plazo de treinta (30) días calendario, a partir del 1° de setiembre del año 2021; y se modifican los niveles de alerta por departamento y sus respectivas restricciones aplicables hasta el 5 de setiembre del año 2021.

Decreto Supremo N° 149-2021-PCM, publicado el 22 de agosto del año 2021, en el Diario El Peruano.

RESOLUCIONES SUNAFIL

INFORMATIVO



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil ha determinado que aun cuando el sujeto inspeccionado presente descargos extemporáneos, éstos deben ser valorados, con la finalidad de garantizar su derecho de defensa, por lo que siendo que no se emitió pronunciamiento alguno sobre los referidos descargos, se declaró nulo el Informe Final de Instrucción.

Resolución
N° 156-2021SUNAFIL/TFL-
Primera Sala, de fecha 2
de agosto del año 2021



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil ha determinado que la excesiva carga laboral no es una debida justificación para ampliar por tres (3) meses adicionales, el plazo máximo de caducidad que tiene la administración para resolver sobre la imposición o no de una multa, por lo que declaró la caducidad del procedimiento administrativo sancionador.

Resolución
N° 166-2021-SUNAFIL/
TFL-Primera Sala, de fecha
5 de agosto del año 2021



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil ha determinado que para la emisión de una medida inspectiva de requerimiento se debe identificar un incumplimiento a la normatividad vigente, por lo que si el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo no contiene algunos estándares de seguridad, no se configura la infracción de no contar con dicho documento.

Resolución N°
173-2021-SUNAFIL/TLF-
Primera Sala, de fecha 6
de agosto del año 2021

ACTUALIDAD LABORAL

NOTICIAS



La Sunafil inspeccionó condiciones laborales de cuatro mil (4000) trabajadores de construcción civil, identificándose que quinientos (500) trabajadores se encontraban expuestos a riesgos graves e inminentes.



La Sunafil brindó capacitaciones gratuitas a los empleadores que completaron el cuestionario de la aplicación "Autodiagnóstico en SST" con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los empleados.



La Sunafil implementó un código QR para ingresar al aplicativo "SUNAFIL Responde", lo que permitirá resolver consultas en temas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el modelo de identificación de riesgo del trabajo infantil, el cual constituye una herramienta para estimar la probabilidad de su ocurrencia en el territorio peruano.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo recordó a los empleadores que deben publicar las constancias de inscripción y declaración en el Registro Nacional de Obras de Construcción Civil – **RENOC**.



La Sunafil recomendó a los trabajadores vacunarse contra el **COVID** – 19, así como exhortó a los empleadores a realizar campañas informativas en relación a las ventajas de la vacunación.



LA IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL TRABAJO

POR JULIO OLACHEA ARANZA

En el ámbito laboral, podemos encontrar personas que cuando se les comunica que han cometido un error o se le brinda una sugerencia, lo reciben de manera positiva y como una oportunidad de mejora. Sin embargo, también existen personas que no saben escuchar o reaccionan a la defensiva ante lo mismos hechos, lo que puede afectar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Iván es supervisor del área comercial de una empresa que se dedica a la producción y comercialización de hipoclorito de sodio (Lejía) y ha empezado a tener problemas con Alfredo, uno de los ejecutivos de venta de la zona norte del país. Estos problemas se deben a que cada vez que Iván le ha sugerido a Alfredo estrategias para mantener e incrementar la cartera de clientes, este último se muestra a la defensiva, no quiere escuchar, ni tener en consideración las sugerencias que se le plantean.

Al respecto, en la siguiente conversación entre Iván y Alfredo, se puede apreciar la dificultad que tiene Alfredo para escuchar y tener en consideración las sugerencias de Iván.

Iván: "Alfredo, es necesario que pongas en práctica una de las estrategias para mantener a nuestros clientes principales, necesito que llegues emocionalmente a ellos, esto es, que sepas el día de su cumpleaños, si es casado, el nombre de su esposa y su fecha de aniversario, si tiene hijos, el nombre de ellos y su fecha de nacimiento, entre otras cosas como. ¿Me dejo entender?"

Alfredo: "¿Acaso hoy, que fuimos a visitar al Sr. Ramírez, no le pregunté el día de su cumpleaños?"

Iván: "Primero, no te estoy acusando de nada y, exacto, hoy lo hiciste, pero sería conveniente que demos un paso más, no solamente tener presente

<< (...)

Cuando una persona no escucha o se cierra ante las sugerencias o ideas de los demás miembros del equipo, independientemente de su jerarquía, pierde la oportunidad de encontrar soluciones que no había pensado; además, debilita las relaciones interpersonales y; genera una reacción natural en los miembros del equipo, quienes pierden la iniciativa de aportar ideas en el futuro

>>.

los cumpleaños de sus seres queridos, sino también otras fechas importantes, de modo que demos empatía e interés genuino en su bienestar”.

De este modo, se puede apreciar que, a pesar de que Iván le sugiere a Alfredo, de manera cordial, una estrategia para lograr un objetivo laboral, este último reacciona a la defensiva. Así pues, la reacción de Alfredo lo bloquea y no le permite tener en consideración las ideas de Iván.

En cualquier caso, la empatía es fundamental en las relaciones personales

y laborales, por lo que aun cuando Alfredo considere que la estrategia de Iván no le permitirá lograr el objetivo, podría por lo menos darle la oportunidad de escucharlo, pensar en la sugerencia formulada y tomar una decisión después.

Cuando una persona no escucha o se cierra ante las sugerencias o ideas de los demás miembros del equipo, independientemente de su jerarquía, pierde la oportunidad de encontrar soluciones que no había pensado; además, debilita las relaciones interpersonales y genera una reacción natural en los miembros del equipo,

quienes pierden la iniciativa de aportar ideas en el futuro. Por ello, son importantes dos (2) cosas en las relaciones interpersonales en el trabajo i) saber escuchar; ii) transmitir las ideas, sugerencias o comentarios de manera empática.

Si bien no todas las personas son iguales, pues cada quien tiene fortalezas y debilidades, es importante trabajar en la empatía, en el control de las emociones y tener la suficiente humildad para saber escuchar, de lo contrario, se pierde la iniciativa, la creatividad y la oportunidad de recibir aportes interesantes del resto de miembros del equipo.



CORNEJO & SANTIVÁÑEZ

LABORALISTAS

Avenida Manuel Olgúin N° 325, Of. 403
Santiago de Surco, Lima, Perú
estudio@cslaboralistas.pe
(511) 702 9378 • (51) 958 969 346

SOCIOS



Carlos Cornejo



Cintia Santiváñez

ASOCIADOS



Claudia Seminario



Cecilia Calderón



Alejandro Roeder



Paco Pasapera



Candy Cortez



Karina Chung

CONSULTORES



Italo Mortola



Melissa Estrada



Julio Olaechea



Eric Paredes

