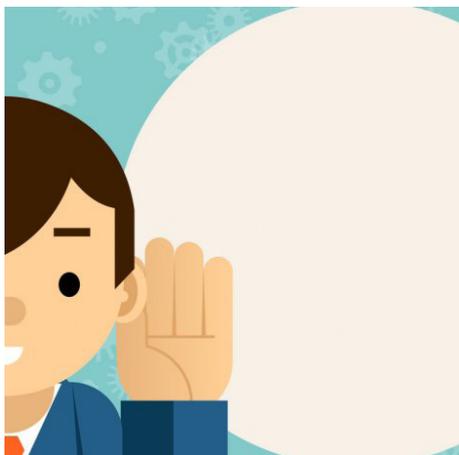


BOLETIN LABORAL N° 45

SETIEMBRE 2021



2 Trabajo en sobretiempo ¿a quién corresponde acreditarlo?

Karina Chung Fernandini, Asociada de nuestro Estudio, nos comparte algunos comentarios sobre la regulación del trabajo en sobretiempo a partir de un pronunciamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

4 Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 27635-2018-Arequipa
- Casación Laboral N° 22237-2018-Del Santa
- Casación Laboral N° 22596-2018-Lambayeque

5 Proyectos de ley

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

6 Normas laborales

- Decreto de Urgencia N° 083-2021
- Decreto de Urgencia N° 087-2021
- Resolución Administrativa N° 283-2021-CE-PJ
- Resolución Ministerial N° 180-2021-TR
- Resolución Administrativa N° 323-2021-CE-PJ
- Resolución de Superintendencia N° 249-2021-SUNAFIL

8 Resoluciones SUNAFIL

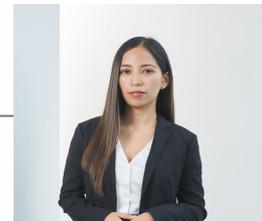
Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

9 Actualidad Laboral

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

10 La relevancia de la escucha activa en el ámbito laboral

Melissa Estrada Peirano, Consultora en Gestión Humana de nuestro Estudio, nos comenta la importancia de escuchar activamente en el ámbito laboral.



TRABAJO EN SOBRETIEMPO ¿A QUIÉN CORRESPONDE ACREDITARLO?

■ POR KARINA CHUNG FERNANDINI

A través de la Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, emitida el 6 de setiembre del presente año, el Tribunal de Fiscalización Laboral, ha efectuado una interpretación interesante sobre la regulación del trabajo en sobretiempo.

Ciertamente, mediante la citada resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral, considera que, de la interpretación sistemática del artículo 18° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, para que proceda el pago del trabajo en sobretiempo, será necesario acreditar el acuerdo de las partes para la realización del mismo.

En efecto, en dicha Resolución se señala que como la trabajadora estaba aprendiendo el sistema de trabajo del colegio, permanecía en el centro educativo más allá de su jornada ordinaria de trabajo, lo que no autorizaba a considerar que el empleador

había solicitado la realización de horas extras.

Al respecto, corresponde recordar que el artículo 9° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, dispone en su último párrafo que, de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo, aun cuando no exista disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo efectuado.

Teniendo en cuenta lo anterior, la jurisprudencia considera que, al comprobarse la simple permanencia del trabajador en el centro de trabajo, se deberá presumir que el trabajador se mantuvo en el mismo con la finalidad de efectuar trabajo en sobretiempo.

En ese sentido, lo señalado por el Tribunal de Fiscalización Laboral, si bien no es un precedente vinculante, supone una excepción a la

"(...) desde el criterio expuesto por SUNAFIL, esta rigurosidad en la salida inmediata de los trabajadores dejaría de tener sentido, pues la sola permanencia en el trabajo ya no bastaría para que proceda el pago del sobretiempo. (...)"

presunción de trabajo en sobretiempo que se genera por la permanencia del trabajador en su puesto, lo que resulta interesante por las siguientes razones:

1. En primer lugar, el criterio de la presunción de trabajo en sobretiempo, exige que las empresas deban ser extremadamente cuidadosas al verificar la salida inmediata de los trabajadores sujetos a fiscalización del centro de trabajo una vez finalizada la jornada laboral, pues, podría ocurrir que algunos trabajadores permanezcan en el

centro de trabajo para llevar a cabo actividades ajenas a sus labores.

Al respecto, según lo resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, esta rigurosidad en la salida inmediata de los trabajadores dejaría de tener sentido, pues la sola permanencia en el trabajo ya no bastaría para que proceda el pago del sobretiempo.

2. En segundo lugar, de aplicarse este criterio, el trabajador tendría la carga de la prueba respecto de la autorización del

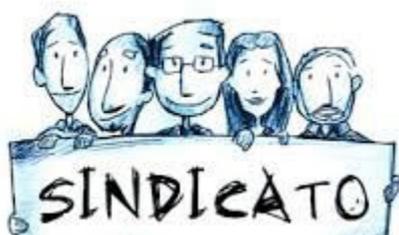
empleador para realizar el sobretiempo, por lo que debería contar con el acuerdo por escrito o la autorización escrita del empleador para la realización de horas extras.

Así pues, si bien el criterio contenido en la resolución bajo comentario, no tiene carácter vinculante, será importante mantenerse atentos a los siguientes pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral, ya que, eventualmente, de continuar en la misma línea, podría tener implicancias prácticas en las relaciones laborales.



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° 27635-2018-Arequipa, de fecha 17 de octubre del año 2019, considera que, la participación del trabajador en una huelga ilegítima no suspende válidamente la relación de trabajo, por lo que constituye un incumplimiento contractual que puede ser sancionado por el empleador.

Al respecto, la Corte Suprema considera que, la sanción impuesta por el empleador por la paralización de labores era válida, porque la misma se impuso con posterioridad a la emisión de las tres (3) resoluciones administrativas que declararon la improcedencia de la huelga, por lo que siendo que la misma (la huelga) no suspendió válidamente la ejecución del contrato de trabajo, el trabajador estaba obligado al cumplimiento de sus actividades laborales.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 22237-2018-Del Santa, de fecha 3 de agosto del año 2021, considera que la desafiliación de veintinueve (29) trabajadores al sindicato, no implica que el empleador haya cometido una práctica antisindical.

Al respecto, la Corte Suprema considera que, si no existe prueba que acredite que las desafiliaciones al sindicato fueron consecuencia de coacción o intimidación por parte del empleador, no se puede concluir que éste cometió una práctica antisindical, ya que únicamente evidencia el ejercicio del derecho de los trabajadores a desafiliarse del sindicato.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 22596-2018-Lambayeque, de fecha 9 de setiembre del año 2021, considera que los trabajadores que participan en una huelga declarada improcedente o ilegal, incurrir en la comisión de una falta laboral y podrán ser sancionados por el empleador observándose los criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

Al respecto, la Corte Suprema considera que, los trabajadores que participan en una huelga improcedente o ilegal cometen una falta laboral y deben asumir la responsabilidad que corresponda, sin embargo, en tal caso no procede imponer la sanción de despido, pues al ser la huelga un derecho constitucional, su ejercicio, aunque excesivo, no amerita la imposición de la sanción más drástica prevista por la legislación laboral vigente.

PROYECTOS DE LEY

INFORMATIVO



Proyecto de Ley 316/2021-CR

Propone que el empleador pueda pactar con los trabajadores que perciban una remuneración mensual menor a dos (2) UITs, una remuneración integral anual que comprenda todos los beneficios legales y convencionales, con excepción de la compensación por tiempo de servicios y de la participación en las utilidades.



Proyecto de Ley 317/2021-CR

Propone reducir el número de trabajadores afectados para la realización de un cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor; motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos; o reestructuración patrimonial.



Proyecto de Ley 318/2021-CR

Propone precisar que son trabajadores a tiempo parcial los que laboren menos de veinticuatro (24) horas semanales, y que los mismos tienen derecho a siete (7) días calendarios de vacaciones el primer año, y a quince (15) días calendarios a partir del segundo año.



Proyecto de Ley 320/2021-CR

Propone fomentar la inserción laboral de jóvenes y de adultos mayores en el mercado laboral, mediante el otorgamiento de un beneficio tributario consistente en la doble deducción para efectos del impuesto a la renta de tercera categoría de los pagos realizados por concepto de gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, despido arbitrario y seguro social.



Proyecto de Ley 321/2021-CR

Propone modificar la regulación de los contratos temporales de inicio de actividad, necesidades de mercado, suplencia y obra determinada o servicio específico, reguladas en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de promover la contratación formal.



Proyecto de Ley 327/2021-CR

Propone se otorgue cobertura inmediata a las afiliadas regulares o derechohabientes que se encuentren en estado de gestación, luego de la afiliación, para que accedan a las prestaciones que brinda EsSalud, con la finalidad de evitar la mortalidad materna y neonatal; así como las complicaciones en el embarazo, parto y post – parto.

NORMAS LABORALES

INFORMATIVO



Se autoriza a las entidades públicas a contratar servidores civiles bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, hasta el 2 de noviembre del año 2021.

Decreto de Urgencia N° 083-2021, publicado el 6 de setiembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se establece que las medidas adoptadas al amparo del numeral 3.5) del artículo 3° del Decreto de Urgencia N° 038 – 2020, regirán hasta el 2 de octubre del año 2021, entre ellas, la suspensión perfecta de labores.

Decreto de Urgencia N° 087-2021, publicado el 16 de setiembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se dispone la entrada en vigencia de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo en los distritos judiciales de Amazonas, Madre de Dios y San Martín, entre otras disposiciones.

Resoluciones Administrativas N° 283-2021-CE-PJ, N° 286-2021-CE-PJ y N° 287-2021-CE-PJ, publicadas el 23 de setiembre de año 2021, en el Diario El Peruano.

NORMAS LABORALES

INFORMATIVO



Se aprueba la relación de procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad por las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Resolución Ministerial N° 180-2021-TR, publicada el 28 de setiembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se prorroga hasta el 31 de octubre del año 2021, la vigencia del protocolo "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial".

Resolución Administrativa N° 323-2021-CE-PJ, publicada el 29 de setiembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se aprueba la Versión 2 del Protocolo para la fiscalización de la formalización laboral y del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales en el sector agrario.

Resolución de Superintendencia N° 249-2021-SUNAFIL, publicada el 29 de setiembre del año 2021, en el Diario El Peruano.

RESOLUCIONES SUNAFIL

INFORMATIVO



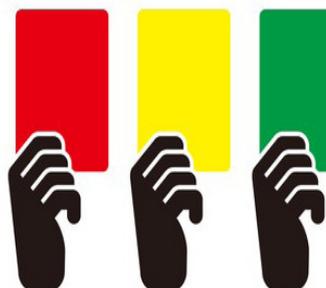
El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil señala que el sujeto inspeccionado incurrió en una infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo, porque si bien entregó al trabajador accidentado lentes como equipo de protección personal, no entregó sobrelentes, los que resultaban necesarios según su condición médica, ya que dicho trabajador usaba lentes con medida.

Resolución
N° 305-2021-SUNAFIL/
Primera Sala, de fecha 17
de setiembre del año 2021.



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil señala que el sujeto inspeccionado no incurrió en infracción laboral "muy grave" a la labor inspectiva, porque la demora de 24 minutos en la entrega de la documentación solicitada no puede ser considerada como una negativa a la atención del requerimiento formulado, máxime si no se sustenta las razones por las que dicho retraso haya afectado la inspección de trabajo.

Resolución
N° 311-2021-SUNAFIL/
Primera Sala, de fecha 17
de setiembre del año 2021.



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil señala que todas las causas del accidente de trabajo que constituyan incumplimientos a las normas de seguridad y salud en el trabajo deberán considerarse como una (1) infracción laboral "muy grave", tipificada en el numeral 28.10) del artículo 28° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR, y no como cinco (5) infracciones laborales "muy graves".

Resolución
N° 324-2021-SUNAFIL/
Primera Sala, de fecha 20
de setiembre del año 2021.

ACTUALIDAD LABORAL

NOTICIAS



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la octava lista de empresas beneficiarias del subsidio "Recuperemos el empleo formal", la cual incluye a veintiún mil ciento cuarenta y siete (21,147) empleadores.



La Sunafil iniciará operativos de fiscalización a cuatrocientas (400) empresas a nivel nacional, debido a que las mismas no respondieron los requerimientos enviados a sus casillas electrónicas, en relación a la incorporación a la planilla de los trabajadores que laboran para éstas de manera informal.



La Sunafil presentó en la ciudad de Ica, el programa nacional Chakra Runa Perú, a través del cual se capacitará a los trabajadores del sector agrario, para que conozcan y ejerzan sus derechos laborales, y contribuyan a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



El Ministro de Justicia y Derechos Humanos, señor Anibal Torres, anunció que el Gobierno retirará la acción de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley 31131 que elimina el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, y contra la Ley 31188, que regula la negociación colectiva en el referido sector.



Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, en el trimestre de junio a agosto del presente año, el empleo no ha logrado superar el nivel que tuvo antes de la pandemia, existiendo una diferencia de doscientos ochenta y cinco mil (285,000) trabajadores menos que en el mismo período del año 2019.



El ex - jefe de la Oficina de Normalización Previsional anunció que en octubre del presente año se emitirá el Reglamento de la ley 31301, Ley que establece medidas de acceso a una pensión proporcional a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones.



LA RELEVANCIA DE LA ESCUCHA ACTIVA EN EL ÁMBITO LABORAL

■ POR MELISSA ESTRADA PEIRANO

Cuando estaba en el colegio, en una ocasión una maestra nos dijo “Sé que todas pueden oírme, pero pocas me escuchan”. En efecto, la maestra tenía razón, éramos un salón de adolescentes en la última hora de clases de un viernes. Evidentemente, la mayoría estábamos pensando en otra cosa.

Con el tiempo la palabra escuchar comenzó a tener mayor sentido, en especial al comenzar la vida laboral; ya que es fundamental para el trabajo en equipo; cuando tienes personas a cargo y, en general, para relacionarnos asertivamente con los demás.

Al respecto, debe señalarse que escuchar activamente no es fácil, pero es muy importante. Al hacerlo estamos siendo empáticos con quien habla, le damos importancia a su trabajo y esfuerzo, a lo que quiere comunicar. De este modo, la escucha activa involucra

no solo al oído como órgano central, sino que incluye la postura, la vista, estar atento y concentrado con lo que se está comunicando, y supone tener la capacidad de ponerse en el lugar de otro.

Para escuchar activamente es indispensable lo siguiente:

- Tener una buena disposición para escuchar, esto es, no cortar lo que la otra persona está diciendo, sino darle tiempo para que exprese lo que tenga que decir.
- Estar atento a lo que se le está diciendo, evitando distracciones. Para ello, es importante dejar lo que estamos haciendo, y mirar a la persona que nos está hablando.
- Validar lo que se escucha, lo que no significa estar de acuerdo en todo lo que se le comunica, sino expresar que entiendes

<< (...)

escuchar activamente no es fácil, pero es muy importante.

Al hacerlo estamos siendo empáticos con quien habla, le damos importancia a su trabajo y esfuerzo, a lo que quiere comunicar. De este modo, la escucha activa involucra no solo al oído como órgano central, sino que incluye la postura, la vista, estar atento y concentrado con lo que se está comunicando, y supone tener la capacidad de ponerse en el lugar de otro >>.

lo que la otra persona está diciendo y, de ser el caso, brindar feedback de forma constructiva, evitando juzgar o emitir comentarios antes de que el otro acabe de hablar.

- Cuidar el lenguaje corporal, manteniendo una postura receptiva, una sonrisa ligera, mirar a los ojos del otro, inclinarse hacia adelante en temas que requieran mayor atención, y evitar cruzar los brazos.
- Mantener la conexión para lo cual se puede asentir con la cabeza; usar frases de refuerzo o brindar cumplidos específicos,

durante la conversación o al final de ésta.

- Parafrasear, resumir o hacer preguntas al finalizar la comunicación es una forma de demostrar que se estuvo atento.
- Reconocer el esfuerzo del otro, siendo empáticos con sus sentimientos o emociones.

Adicionalmente, es importante identificar lo que el emisor desea al comunicarse, esto es, hacer un anuncio, plantear objetivos, brindar sugerencias, sentirse escuchado, etc. De igual modo, el buen oyente sabrá cuándo dar un consejo,

u omitirlo cuando no lo han pedido.

Por otro lado, es relevante recordar que la conversación se centra en la persona que desea transmitirnos algo; por ello, no debemos sentirnos atacados al escuchar, ni reaccionar a la defensiva.

La escucha activa es una expresión de la empatía. No es algo con lo que se nace, sino que todos podemos dominarla con práctica y paciencia; siendo sumamente útil en el ámbito laboral, ya que permite lograr un ambiente de trabajo saludable y, en general, para toda relación inter-personal.



**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

