

BOLETIN LABORAL N° 46

OCTUBRE 2021



2 Jubilación como causa de extinción de la relación laboral

Cintia Santiváñez Núñez, socia de nuestro Estudio, nos comenta los supuestos de jubilación como causa válida de extinción del vínculo laboral del trabajador.

4 Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 24914-2018-La Libertad
- Casación Laboral N° 1175-2018-Lima
- Casación Laboral N° 30243-2018-La Libertad



5 Proyectos de ley

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

6 Normas laborales

- Resolución Ministerial N° 183-2021
- Resolución Directoral General N° 001-2021-MTPE/2/15
- Decreto Supremo N° 161-2021-PCM
- Decreto Supremo N° 163-2021-PCM

7 Resoluciones SUNAFIL

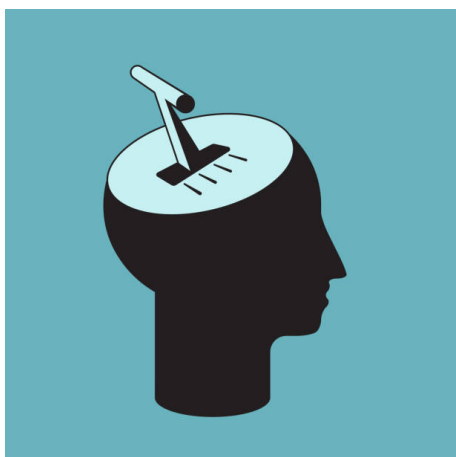
Resoluciones de la **SUNAFIL** que fijan criterios en actuaciones inspectivas.

9 Actualidad Laboral

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

10 El cambio

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





JUBILACIÓN COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

■ POR CINTIA SANTIVÁÑEZ NÚÑEZ

El artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula a la jubilación como una de las causas de extinción de la relación laboral.

Al respecto, el artículo 21° de la misma norma establece dos (2) supuestos:

(i) Cuando el trabajador tenga derecho a pensión de jubilación a cargo de la Oficina de Normalización Previsional (**ONP**) o del Sistema Privado de Pensiones (**SPP**), lo que ocurre al cumplir **65 años de edad** y otros requisitos. El cese se producirá en la fecha en la que se reconozca al trabajador el otorgamiento de su respectiva pensión.

No obstante, en este caso, el cese por jubilación solo procederá si el empleador se obliga a cubrir la diferencia entre dicha pensión y el 80% de la última remuneración ordinaria percibida por el trabajador, con un tope que no podrá exceder del 100% de la pensión, reajustándolo periódicamente en la misma proporción en que se reajuste dicha pensión.

Cabe precisar que, el artículo 29° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, establece

que el monto que deberá cubrir el empleador será otorgado hasta el fallecimiento del trabajador.

De acuerdo con la regulación antes mencionada, es evidente que la extinción del vínculo laboral por la causal de jubilación bajo este supuesto resulta inviable, por lo que su aplicación es prácticamente nula, pues ningún empleador pretenderá obligarse a pagar dicho monto adicional a un ex-trabajador de manera indefinida, al ser un gasto imposible de cuantificar por estar condicionado a un hecho incierto: el fallecimiento del trabajador.

Es así que, el empleador deberá evaluar otras alternativas para la extinción del vínculo laboral de un trabajador con estas condiciones, como podría ser la suscripción de un convenio de cese por mutuo disenso.

(ii) Cuando el trabajador cumpla **70 años de edad**, salvo pacto en contrario. El cese se producirá cuando el empleador notifique al trabajador su decisión de extinguir el vínculo laboral por jubilación.

Al respecto, debemos señalar que la jurisprudencia no ha sido unánime con relación a la oportunidad en la que es posible aplicar este supuesto, pues en algunos pronunciamientos la

“(…) en caso el empleador decida extinguir el vínculo laboral de algún trabajador por la causal de jubilación obligatoria y automática a los 70 años de edad, es conveniente que comunique el cese al trabajador al cumplimiento de dicha edad o algunos días antes pero para hacerse efectivo en la fecha de cumplimiento de dicha edad (…)”.

Corte Suprema señaló que solo podía aplicarse esta causal el mismo día en el que el trabajador cumpliera 70 años de edad, no hacerlo implicaría un pacto tácito en contrario y el trabajador solo podría ser desvinculado posteriormente por alguna otra causa legalmente establecida.

Sin embargo, posteriormente la misma Corte Suprema señaló en la Casación 9155-2015-LIMA; que: "si a los setenta años se puede dar por extinguida el vínculo laboral sin expresión de justa causa y sin quedar obligado a la indemnización por despido arbitrario, con mayor razón se podrá despedir si el trabajador tiene más de setenta años siendo la causa de la terminación de la relación laboral por razón de edad, pues la voluntad presunta del legislador es, en protección del trabajador, establecer un límite temporal final al ciclo laboral, favoreciendo la jubilación del trabajador".

Este último criterio ha sido reafirmado por el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima del año 2017, en el que se estableció que es posible extinguir

el vínculo laboral por la causal de jubilación pasada la referida edad (70 años), y no únicamente en la fecha del cumplimiento de la misma.

No obstante, este criterio podría volver a cambiar en el tiempo, por lo que - aunque no sea lo mejor para el trabajador - consideramos que en caso el empleador decida extinguir el vínculo laboral de algún trabajador por la causal de jubilación obligatoria y automática a los 70 años de edad, es conveniente que comunique el cese al trabajador al cumplimiento de dicha edad o algunos días antes pero para hacerse efectivo en la fecha de cumplimiento de dicha edad.

Por otro lado, existe un tercer supuesto en el que es posible utilizar la jubilación como causa válida de extinción de la relación de la relación laboral y que no genera el pago de una indemnización por despido arbitrario, y es el siguiente:

(iii) Cuando el trabajador decide voluntariamente jubilarse y como consecuencia de ello, percibe una pensión de jubilación, incluso cuando

ello es consecuencia de una jubilación anticipada. Este supuesto ha sido reconocido como causa válida de cese por la Corte Suprema en la Casación N° 16297-2014-Ica.

La oportunidad para aplicar este supuesto no ha sido regulada ni precisada en algún pronunciamiento judicial. Sin embargo, consideramos que lo conveniente es invocar este supuesto en cuanto el empleador tome conocimiento de que el trabajador percibe una pensión de jubilación.

Con relación a este supuesto, cabe precisar que en caso el trabajador haya solicitado al **SSP** el retiro del 95.5% del su fondo previsional, en nuestra opinión este supuesto no califica en estricto como una modalidad de jubilación, pues el trabajador no percibe ninguna pensión de jubilación, por lo que, de ser el caso, el empleador no podría invocar la jubilación para extinguir el vínculo laboral del trabajador, y tendría que optar por otra modalidad de cese como es el mutuo disenso, o esperar a que el trabajador cumpla 70 años de edad.



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° 24914-2018-La Libertad, de fecha 2 de setiembre del año 2021, considera que, el empleador incurre en un acto de hostilidad cuando la decisión de trasladar al trabajador a un centro de trabajo ubicado en un ámbito geográfico distinto al de su residencia habitual, no se sustenta en una causa objetiva y razonable.

Al respecto, la Corte Suprema considera que, la decisión del empleador de trasladar al trabajador a un centro de trabajo ubicado en un lugar distinto al de su residencia habitual debe sustentarse en las necesidades de funcionamiento de la empresa y respetar el principio de razonabilidad, caso contrario, se incurre en un ejercicio abusivo del poder de dirección.



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 1175-2018-Lima, de fecha 1° de setiembre del año 2020, considera que la modificación de funciones de un trabajador contratado de manera temporal bajo la modalidad de suplencia, no determina necesariamente la desnaturalización del contrato de trabajo temporal celebrado, y su conversión en uno de duración indeterminada.

Al respecto, la Corte Suprema considera que, la modificación de funciones de un trabajador contratado de manera temporal, según las necesidades de la empresa, sin afectar la categoría profesional del trabajador y dentro de los criterios de razonabilidad, no implica una simulación o fraude en la contratación temporal.



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 30243-2018-La Libertad, de fecha 24 de setiembre del año 2020, considera que no corresponde presumir la realización de trabajo en sobretiempo cuando el empleador no exhibe el registro de asistencia y tiempo de trabajo con una antigüedad mayor a cinco (5) años, pues no está obligado a conservar documentos con una antigüedad mayor al citado plazo.

Al respecto, cabe señalar que la Corte Suprema, recogiendo la obligación que genera la carga de la prueba, considera que si el demandante no acredita la realización de trabajo en sobretiempo no tiene derecho a percibir el pago por el citado trabajo, aunque la empresa no exhiba el registro de asistencia y tiempo de trabajo con una antigüedad mayor a cinco (5) años, pues no está obligada a conservar dicho documento.

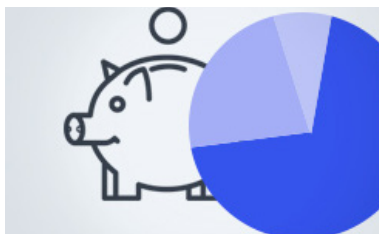
PROYECTOS DE LEY

INFORMATIVO



Proyecto de Ley 469/2021-CR

Propone la creación de un Sistema Previsional Complementario, financiado con un porcentaje del Impuesto General a las Ventas y de la renta afecta al Impuesto a la Renta para los trabajadores dependientes e independientes.



Proyecto de Ley 472/2021-CR

Propone el otorgamiento, de oficio y de manera automática, de pensiones especiales proporcionales a los años de aportación a los asegurados del Sistema Nacional de Pensiones.



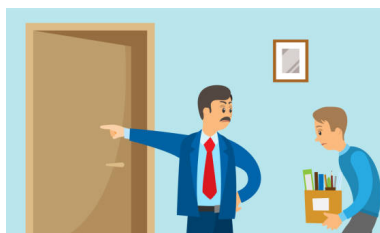
Proyecto de Ley 480/2021-CR

Propone extender la aplicación de la remuneración mínima vital a los trabajadores sujetos a los regímenes laborales públicos del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 1057.



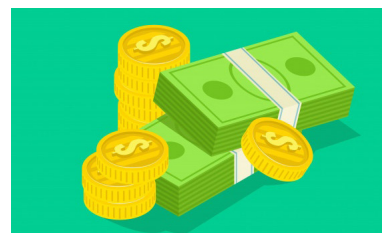
Proyecto de Ley 493/2021-CR

Propone que la empresa otorgue licencia por maternidad, paternidad, lactancia y asignación familiar a las personas que celebran convenios de modalidades formativas laborales.



Proyecto de Ley 537/2021-CR

Propone, entre otros, que para efectuar el despido de trabajadores amparados por el fuero sindical se acredite previamente en sede judicial, la existencia de una causa justa de despido, relacionada con su capacidad o conducta.



Proyecto de Ley 571/2021-CR

Propone permitir el ahorro previsional en las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones en moneda extranjera, garantizando la libertad de elección de sus afiliados, a fin de contribuir con la preservación de sus fondos en su Cuenta Individual de Capitalización.

NORMAS LABORALES

INFORMATIVO



Se suscribió la Convención Colectiva de Trabajo – Acta Final de Negociación Colectiva en Construcción Civil 2021 – 2022 entre la Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú.

[Resolución Ministerial N° 183-2021-TR](#), publicada el 2 de octubre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se aprobaron los modelos referenciales de los contratos de trabajo del hogar y el formato referencial de boleta de pago para los trabajadores del hogar.

[Resolución Directoral General N° 001-2021-MTPE/2/15](#), publicada el 2 de octubre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se declaran como días no laborables a nivel nacional para los trabajadores del sector público los días 11 de octubre, 2 de noviembre, 24, 27 y 31 de diciembre del año 2021, y 3 de enero del año 2022.

[Decreto Supremo N° 161-2021-PCM](#), publicado el 7 de octubre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se dispone que entre el 18 y 31 de octubre del año 2021, todas las provincias del Perú se encontrarán bajo el nivel de alerta moderado, estableciéndose, entre otros, que la inmovilización social obligatoria será de lunes a domingo desde las 02:00 hasta las 04:00 horas.

[Decreto Supremo N° 163-2021-PCM](#), publicado el 16 de octubre del año 2021, en el Diario El Peruano.

RESOLUCIONES SUNAFIL

INFORMATIVO



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil señala que la extensión de los efectos de los convenios colectivos por acto unilateral del empleador no supone una afectación a la libertad sindical, sin embargo, considera que no es válida la extensión del bono por cierre de pliego a los trabajadores no afiliados al sindicato minoritario, ya que el mismo supone un reconocimiento al esfuerzo realizado durante la negociación colectiva, lo que sólo alcanza a los trabajadores afiliados a la organización sindical.

Resolución N°
394-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala, de fecha 12
de octubre del año 2021.



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil dejó sin efecto la multa impuesta a una empresa por obstrucción a la labor inspectiva, tras verificar que la demora en permitir el ingreso de los Inspectores de Trabajo a las instalaciones de la empresa estaba justificada por el cumplimiento de un protocolo de seguridad y salud en el trabajo, el que comprendía la entrega de equipos de protección personal.

Resolución N°
400-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala, de fecha 12
de octubre del año 2021.



El Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil dejó sin efecto la multa impuesta a una empresa por obstrucción a la labor inspectiva, ya que la misma se sustentaba en que no se habían presentado, entre otros, los contratos de trabajo solicitados, a pesar de que los Inspectores de Trabajo tenían conocimiento que dichos documentos no existían, pues habían sido reemplazados por la suscripción de contratos de locación de servicios.

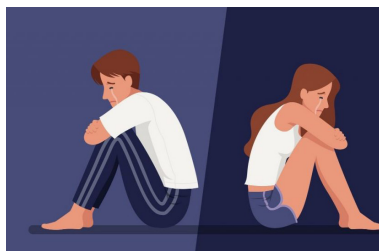
Resolución N°
414-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala, de fecha 15
de octubre del año 2021.

ACTUALIDAD LABORAL

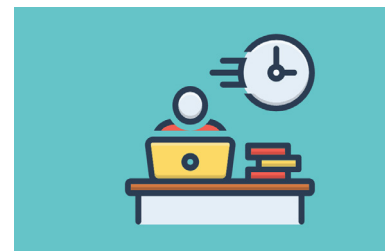
NOTICIAS



El Tribunal Constitucional declaró improcedente el desistimiento de la demanda interpuesta por el Poder Ejecutivo contra la Ley 31131, Ley que elimina el régimen del Contrato Administrativo de Servicios.



El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en España, declaró como accidente de trabajo la depresión que sufrió una trabajadora como consecuencia de la imposición de una amonestación escrita, por el mal trato a sus compañeros de trabajo.



En España, los trabajadores de la tienda Desigual aprobaron la medida de reducir la jornada laboral de cinco (5) a cuatro (4) días a la semana, lo que implica una reducción del 13% de sus horas de trabajo, a cambio de reducir en un 6.5% sus salarios.



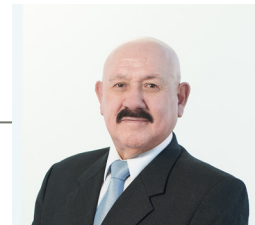
Xsolla, la filial rusa de una empresa de software con sede en Los Ángeles, despidió a cuatrocientos cincuenta (450) trabajadores siguiendo el dictamen de un algoritmo de rendimiento laboral alimentado con big data, el cual calificaba a dichos trabajadores como "improductivos".



El Tribunal de Justicia de la Comunidad de Valencia, mediante Sentencia N° 2046/2021, de fecha 17 de junio del año 2021, consideró justificado el despido de una trabajadora que grabó a sus compañeras en el vestuario de la empresa para denunciar una aglomeración.



En Bélgica, el partido liberal flamenco ha propuesto la reducción de la semana laboral a cuatro (4) días de trabajo, lo que alargaría las jornadas laborales a nueve (9) horas y treinta (30) minutos por día, lo que será debatido en las negociaciones del Presupuesto para el año 2022.



EL CAMBIO

■ POR JULIO OLAECHEA ARANZA

Don Raúl tenía cuarenta y dos (42) años trabajando en la producción de Óxido Nitroso (anestesia) o "Gas Hilarante" de una empresa familiar que fue adquirida por una corporación transnacional. La planta tenía más de cincuenta (50) años de fabricada y parte del proceso de producción era golpear bolsas de cincuenta (50) kilos de yute con Nitrato de Amonio, componente principal del Óxido Nitroso y, luego de ello, varios trabajadores cargaban las bolsas, para lo cual debían subir una escalera de cinco (5) pasos y dejar caer el producto en una mezcladora.

Así pues, en uno de mis paseos por la planta, en mi calidad de Gerente de Recursos Humanos y Seguridad, observé dicho proceso y me atreví a sugerirle a Don Raúl que en lugar de cargar las bolsas, utilizaran un "tecle", de modo que el operador direcciona las bolsas en lugar de cargarlas. Al principio, don Raúl no estaba muy convencido de que sirviera de algo el cambio, a pesar

que costaría menos de 500 dólares su implementación. Por otro lado, el Director Técnico no estuvo de acuerdo con la sugerencia, ya que la consideraba innecesaria.

Un mes después, logré convencer a don Raúl y al Director Técnico de que instalaran un andamio y utilizaran un teclé. Como consecuencia de ello, lograron ahorrar tiempo y, sobre todo, esfuerzo físico. Recuerdo la frase final de don Raúl **"Cómo no se nos ocurrió antes"**.

Cuando estamos inmersos dentro de la rutina de nuestras labores diarias, muchas veces actuamos en automático, pensando que las cosas están bien como están, por ello, es importante saber escuchar, inclusive, a las personas que no tienen nuestra especialidad o tanta experiencia como nosotros, porque pueden aportar, desde su perspectiva, sugerencias interesantes; asimismo también debemos estar abiertos al cambio, para lograr un trabajo más eficiente.

<< (...)
Cuando estamos inmersos dentro de la rutina de nuestras labores diarias, muchas veces actuamos en automático, pensando que las cosas están bien como están, por ello, es importante saber escuchar, inclusive, a las personas que no tienen nuestra especialidad o tanta experiencia como nosotros, porque pueden aportar, desde su perspectiva, sugerencias interesantes; asimismo también debemos estar abiertos al cambio, para lograr un trabajo más eficiente.>>

Lamentablemente, muchas personas son reacias al cambio, ya sea por ego, porque es más fácil dejar las cosas como están, así como por miedos, incertidumbre u otros. En todo caso, la resistencia al cambio también es un mecanismo de defensa del ser humano que en unos impacta más fuerte que en otros, por lo que tenemos que saber comprenderlo y gestionarlo.

Cuando un cambio afecta parte de la organización empresarial es necesario adoptar algunas medidas para reducir la resistencia al cambio, entre ellas:

1. Comunicar las razones del cambio y su importancia;
2. Comprometer a la Alta Dirección de la empresa con el cambio;
3. Asegurar la adopción de medidas para que el

personal esté preparado para el cambio, entre las cuales destaca la realización de capacitaciones;

4. Promover el trabajo en equipo con líderes comprometidos con el cambio; y,
5. Compartir los resultados del cambio a todo el personal.

Ahora bien, es importante que los trabajadores que resultan involucrados con el cambio, tengan en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Ser autoconscientes y conocerse a sí mismos;
2. Tener confianza en lo que pueden hacer, eliminando pensamientos negativos, ya que no hay nada que no pueda hacerse con información y práctica;
3. Salir de la zona de confort y estar abiertos

al cambio, teniendo la predisposición de adaptarnos a nuevas condiciones;

4. Planificar las acciones que resultan pertinentes para afrontar el cambio; y,
5. Buscar ayuda profesional, mediante la psicología positiva y el coach, cuando resulte pertinente.

De este modo, es importante trabajar en nuestra apertura al cambio, ya que ello nos puede generar muchas ventajas, con la finalidad de lograr un trabajo más eficiente.

La capacidad de adaptarnos al cambio, es muy valorada en el ámbito laboral, y una competencia muy importante para puestos de liderazgo, por lo que no debemos perder de vista su importancia.



CORNEJO & SANTIVÁÑEZ

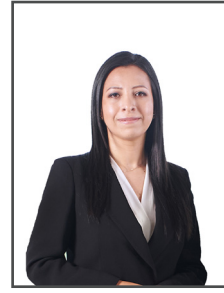
LABORALISTAS

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

