

BOLETIN LABORAL N° 47

NOVIEMBRE 2021



2 Oportunidad laboral ante la pandemia: Trabajo a distancia

Alejandro Roeder Bellina, Asociado de nuestro Estudio, nos comenta las ventajas que supone el trabajo a distancia para los empleadores y trabajadores.

4 Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 3108-2018-Callao
- Casación Laboral N° 13969-2019-Lima Sur
- Casación Laboral N° 18426-2018-Lambayeque

5 Proyectos de ley

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

6 Normas laborales

- Decreto Supremo N° 168-2021-PCM
- Decreto de Urgencia N° 105-2021
- Decreto Supremo N° 174-2021-PCM
- Resolución Ministerial N° 003-2021-MTPE/2
- Resolución Ministerial N° 239-2021-TR
- Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA

7 Precedentes vinculantes SUNAFIL

Resolución de Sala Plena N 002-2021-SUNAFIL-TFL, de fecha 18 de noviembre del año 2021.

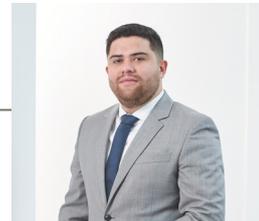
9 Actualidad Laboral

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

10 Cerrando objetivos y creando nuevos

Melissa Estrada Peirano, Consultora en Gestión Humana de nuestro Estudio, nos comenta la importancia de contar con un plan profesional.





OPORTUNIDAD LABORAL ANTE LA PANDEMIA: TRABAJO A DISTANCIA

POR ALEJANDRO ROEDER BELLINA

Parece lejano recordar que, a mediados del mes de marzo del año 2020, nuestro país adoptó medidas para frenar la propagación del contagio del **COVID** – 19, disponiendo, entre otras, la implementación del trabajo remoto.

Al respecto, se facultó a los empleadores del sector público y privado a implementar, de manera unilateral, esta modalidad de prestación de servicios desde el domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, siempre que fuera compatible con la naturaleza de sus labores.

De este modo, el número de trabajadores contratados bajo la modalidad de trabajo remoto durante el primer trimestre del año 2021, en comparación con el mismo trimestre del año 2020, se incrementó en 215,000 trabajadores, según la revisión del Informe Trimestral del mercado Laboral - Situación del Empleo 2021, emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el mes de junio de este año.

Lo antes expuesto revela que, muchos empleadores han mantenido el trabajo a distancia o cuentan con sistemas de trabajo mixto, aun cuando todos o parte de su personal podría realizar trabajo presencial, no solamente para prevenir el contagio de la **COVID** – 19, sino porque el trabajo a distancia supone muchas ventajas, entre ellas, el ahorro de diversos costos.

La reciente Directiva Sanitaria N° 321-MINSA/DGIESP-2021, que establece disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-Cov-2, publicada el viernes 3 de diciembre del año 2021, precisa que los trabajadores podrán realizar trabajo presencial siempre que tengan la dosis de vacunación completa.

Sin embargo, no debe perderse de vista que la referida directiva establece que el empleador tiene la obligación de identificar los puestos de trabajo en los que por la naturaleza de las

*"(...) queda claro que la actividad "no presencial" permanente o mixta, se va a mantener por mucho tiempo, lo que no solamente previene del contagio de la **COVID** – 19, sino que con una adecuada gestión de peligros y evaluación de riesgos, permite un entorno de trabajo equilibrado y flexible (...)"*

actividades, es imprescindible el trabajo presencial, privilegiando la prestación de servicios de manera remota o mixta.

En ese sentido, ya sea que culmine la emergencia sanitaria, y se extienda o no la vigencia del trabajo remoto, o se deba migrar al teletrabajo o inclusive, se fusionen ambas modalidades o se regule una nueva -modalidad- de trabajo a distancia, queda claro que la actividad "no presencial" permanente o mixta, se va a mantener por mucho tiempo, lo que no solamente previene del contagio de la **COVID** – 19, sino que con una adecuada

gestión de peligros y evaluación de riesgos, permite un entorno de trabajo equilibrado y flexible.

En efecto, el trabajo a distancia permite la conciliación del trabajo y la vida familiar e inclusive, facilitará e incentivará el trabajo en horarios flexibles, de modo que los trabajadores presten sus servicios en las horas que mejor se adapten a sus necesidades personales y familiares, generando una mayor productividad y compromiso con la organización.

Reforzando lo anterior, debe tenerse en cuenta que muchos empleadores han

optado por ambientes de trabajo más pequeños, lo que supone un ahorro de costos de infraestructura, bienes y servicios. Asimismo, el lugar de residencia del trabajador ya no será un obstáculo en la selección de personal.

De este modo, es pues, evidente que el trabajo a distancia genera muchas ventajas para empleadores y trabajadores, las que trascienden a la pandemia de la **COVID** – 19, por lo que es necesario, conveniente e impostergable reconocer lo anterior y cambiar el paradigma del trabajo presencial.



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° 3108-2018-Callao, de fecha 23 de julio del año 2020, considera que, se configura un despido nulo, cuya motivación es la afiliación del trabajador a un sindicato, cuando se acredita que el despido está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencian dicho propósito.

Al respecto, cabe señalar que, la Corte Suprema considera que, no se puede concluir que un empleador no renovó un contrato de trabajo temporal por la afiliación del trabajador a un sindicato, por el solo hecho que la afiliación se produjo un (1) mes antes del vencimiento de dicho contrato.



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 13969-2019-Lima Sur, de fecha 13 de octubre del año 2021, considera que, la conducta negligente del trabajador que pone en riesgo su vida y la de sus compañeros de trabajo, constituye una falta grave que justifica el despido por incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Al respecto, debe destacarse que la Corte Suprema considera que, el trabajador que se quedó dormido con la llave puesta en el contacto del vehículo que le fue asignado por el empleador para el cumplimiento de sus actividades laborales, puso en riesgo su vida y la de sus compañeros de trabajo, lo que es grave aún cuando no se produjo ningún daño.



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 18426-2018-Lambayeque, de fecha 4 de noviembre del año 2021, considera que el trabajador que interpone una denuncia penal temeraria contra su empleador, sus representantes o personal jerárquico, incurre en injuria, la que verifica la comisión de una falta grave que autoriza a la imposición de la sanción del despido.

Al respecto, corresponde apuntar que la Corte Suprema considera que, la demandante cometió la falta grave de injuria porque denunció penalmente a los representantes del empleador, con la única finalidad de presionar la solución de una controversia laboral que era objeto de una inspección de trabajo.

PROYECTOS DE LEY

INFORMATIVO



Proyecto de Ley 652/2021-CR

Propone que los trabajadores de los sectores público y privado tengan derecho a una licencia con goce de haber anual compensable, por dos (2) días consecutivos o no, con la finalidad de que se sometan a exámenes preventivos oncológicos.



Proyecto de Ley 667/2021-CR

Propone regular la relación jurídica existente entre las plataformas digitales y las personas naturales que prestan servicios de reparto o distribución de bienes, para que ésta sea de carácter laboral especial, y se denomine trabajo digital independiente.



Proyecto de Ley 671/2021-CR

Propone incluir al refrigerio como parte de la jornada laboral y del horario de trabajo. Asimismo, señala que el empleador debe considerar que el horario en el que se goce de dicho beneficio, sea beneficioso para la salud del trabajador.



Proyecto de Ley 783/2021-CR

Propone que el empleador esté impedido de solicitar la suspensión perfecta de labores durante el procedimiento de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas previstas en el literal b) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



Proyecto de Ley 802/2021-CR

Propone que los gobiernos locales, en el plazo máximo de un (1) año desde la vigencia de dicha ley, incorporen voluntariamente bajo el régimen laboral de la actividad privada, al personal que brinda servicios de limpieza pública y afines, mediante tercerización de servicios o intermediación laboral, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y previa evaluación de idoneidad.

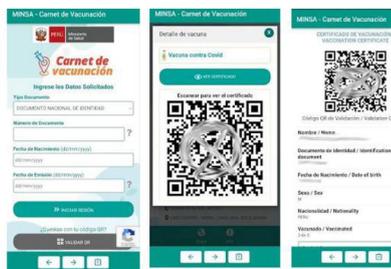


Proyecto de Ley 805/2021-CR

Propone que los trabajadores que se encuentren comprendidos en el ámbito de las exportaciones no tradicionales se rijan por el régimen laboral de la actividad privada, y en lo que corresponde por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

NORMAS LABORALES

INFORMATIVO



Se modifican los niveles de alerta por departamento y se establece que desde el 15 de diciembre del presente año, los mayores de 18 años que deseen ingresar a espacios cerrados deben acreditar contar con la dosis completa de vacunación contra la COVID – 19.

Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, publicado el 14 de noviembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se dispone la autorización para el otorgamiento de un bono extraordinario a cargo del Estado en favor de trabajadores formales del sector privado cuya remuneración mensual no supere los S/2,000.00 (DOS MIL Y 00/100 SOLES).

Decreto de Urgencia N° 105-2021, publicado el 14 de noviembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se modifican los niveles de alerta por departamento y se establece que toda empresa con diez (10) o más trabajadores solo podrá operar de manera presencial si todos sus trabajadores acreditan contar con su esquema completo de vacunación.

Decreto Supremo N° 174-2021-PCM, publicado el 28 de noviembre 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, respecto al mes de agosto del año 2021.

Resolución Viceministerial N° 003-2021-MTPE/2, publicada el 30 de noviembre del año 2021, en el Diario El Peruano



Se modifica la Directiva General N° 001-2015-MTPE/3/17, que desarrolla los lineamientos para la implementación y prestación de servicios de empleo con perspectiva de discapacidad, aprobada por Resolución Ministerial N° 105-2015-TR.

Resolución Ministerial N° 239-2021-TR, publicada el 3 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se aprueba la Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, derogándose la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA.

Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA, publicada el 3 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.

PRECEDENTES VINCULANTES SUNAFIL

INFORMATIVO

A través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, de fecha 18 de noviembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil establece seis (6) precedentes de observancia obligatoria para todas las entidades que forman parte del Sistema de Inspección del Trabajo. Los referidos criterios son los que se señalan a continuación:

1. Las infracciones previstas en el numeral 25.7) del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección, aprobado por Decreto Supremo N°019-2006-TR, se reservarán para las formas más graves de trabajo infantil, conforme con lo establecido en el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no para temas formales.
2. Cuando la antigüedad sea la base objetiva del trato salarial distinto entre dos (2) trabajadores en situación comparable, la Autoridad Inspectiva deberá verificar la trayectoria de los mismos.
3. Cuando el inspector de trabajo requiera la exhibición de información bajo alguna modalidad determinada, física o virtual, y el sujeto inspeccionado proporcione la información en un soporte distinto al requerido, el inspector que decida rechazar tal exhibición, deberá justificar por qué la información no resulta adecuada para la inspección del trabajo.
4. El Tribunal de Fiscalización Laboral puede prescindir del Informe Oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, pues no es indispensable ni necesario para resolver el recurso de revisión.
5. Los empleadores que acrediten fehacientemente situaciones especiales por las cuales su disponibilidad patrimonial se encuentre supeditada a la aprobación, autorización o desafectación de terceros, exceptuando situaciones de fraude, no podrán ser objeto de medidas de requerimiento de pago.
6. Las entidades públicas que acrediten su asignación presupuestal, autorización de gasto y ejecución, podrán ser exceptuadas de la aplicación de una sanción administrativa, si se verifica que se agotaron todas las gestiones razonablemente exigibles para poder efectuar la provisión y/o el gasto necesario para cumplir con las obligaciones laborales.

ACTUALIDAD LABORAL

NOTICIAS



El Parlamento de Portugal aprobó la prohibición de que los jefes llamen a los trabajadores fuera del horario laboral, salvo que se trate de una emergencia. Esta medida tiene como finalidad el respeto de su vida privada.



La compañía minera Southern Cooper Corporation suscribió un convenio colectivo con el Sindicato Amplio de Trabajadores de Toquepala, cuya vigencia inicia el 1° de setiembre del presente año, por un periodo de seis (6) años.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo creó el Grupo de Trabajo Multisectorial denominado Wiñay Warmi, con el fin de realizar una intervención articulada para impulsar, a corto plazo, el empleo decente para las mujeres.



La Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Betssy Chavez Chino, sustentó el presupuesto de su sector para el año 2022, el cual asciende a S/873,200,000.00 (OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES MILLONES DOSCIENTOS MIL Y 00/100 SOLES), un 82.2% más que en el año 2021.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo creó una Comisión Sectorial encargada de elaborar una propuesta de Anteproyecto de Código de Trabajo, la cual tendrá una vigencia de ciento veinte (120) días calendario desde su instalación para presentar dicha propuesta.



María del Carmen Alva, Presidenta del Congreso de la República, solicitó retirar los cinco (5) proyectos de ley en materia laboral que presentó en el mes de setiembre del presente año, para realizar un debate entre trabajadores, empleadores y especialistas en la materia.



CERRANDO OBJETIVOS Y CREANDO NUEVOS

■ POR MELISSA ESTRADA PEIRANO

Apocas semanas de terminar el año 2021, muchas empresas suelen programar reuniones para revisar, entre otros, las ventas, la rentabilidad, el clima laboral y el desempeño del personal. Del mismo modo, algunas personas realizan un pequeño check list de las metas que se plantearon para el presente año, tanto a nivel personal y profesional, con la finalidad de verificar si fueron efectivos, productivos, enfrentaron los problemas con éxito, trabajaron en equipo, etc.

En todo caso, independientemente que califiquemos este año como muy bueno, no tan bueno o malo, esta revisión debe ser un instrumento o parte de un plan de mejora que deberíamos revisar periódicamente para verificar si estamos en camino correcto para lograr las acciones que forman parte de nuestro plan.

Muchas empresas desarrollan planes de mejora para los trabajadores, el cual se basa en objetivos específicos y realistas

para cada trabajador, cuyo seguimiento, normalmente, está a cargo del jefe inmediato.

El cumplimiento del plan supone un reconocimiento para el trabajador, que algunas veces conlleva el otorgamiento de una recompensa como, por ejemplo, una remuneración extraordinaria o la consideración para ascensos o mejoras económicas.

En cuanto al plan profesional, ya sea monitoreado por usted mismo o por un tercero, no solamente comprenderá el desarrollo de conocimientos y experiencia, sino también de habilidades blandas, planes de crecimiento y objetivos personales.

En este sentido, para evaluar el cumplimiento del plan profesional de este año y contar con un adecuado plan profesional para el año 2022, deberíamos tener en cuenta lo siguiente:

1. Registro. Si usted es de las personas que anota todo, debe tener algún

"(...) Es importante tener en cuenta que plantearse objetivos a corto, mediano o largo plazo; así como el inicio o cierre de un nuevo plan, dependerá del tipo de objetivos que nos planteamos. Recuerde que más que una escala cuantitativa, debemos centrar nuestros esfuerzos en dar los pasos que nos lleven al cumplimiento de nuestras metas (...)"

registro de sus objetivos para el presente año. Si no lo hizo, éste es un punto de partida para el siguiente plan profesional. En caso no cuente con este registro, haga memoria de cuáles eran sus objetivos y, si no lo sabe, puede comenzar redactando cuáles piensa que son sus mayores logros este año.

2. Plan de acción. Escoja su fecha de inicio y tres (3) fechas adicionales en el año donde crea es que es factible hacer un seguimiento del cumplimiento del plan. Desglose y revise cuáles son los pasos que debe cumplir para lograr cada objetivo planteado.
3. Filtrando objetivos. En ocasiones es muy fácil saber cuáles son los objetivos que queremos, otras veces no. Si no se tiene claro cuáles son, se deben escoger pocos objetivos. Para ello, debe pensar en su línea de carrera para determinar qué habilidades necesita o le gustaría desarrollar. Recuerde que la capacitación de ser permanente para seguir creciendo.
4. Flexibilidad. Los proyectos personales o profesionales pueden pasar por algunos cambios a lo largo del año. Su esencia no cambiará, pero dependiendo de las necesidades de cada persona pueden flexibilizarse

y cambiar. Recuerde que los cambios que se hagan en el plan profesional deben estar destinados a mejorarlo.

Si bien el fin de año suele ser un momento ideal para plantearse nuevos objetivos, dependiendo de las circunstancias, uno puede hacerlo en distintos momentos de la vida. Es importante tener en cuenta que plantearse objetivos a corto, mediano o largo plazo; así como el inicio o cierre de un nuevo plan, dependerá del tipo de objetivos que nos planteamos. Recuerde que más que una escala cuantitativa, debemos centrar nuestros esfuerzos en dar los pasos que nos lleven al cumplimiento de nuestras metas.



**CORNEJO &
SANTIVÁÑEZ**
LABORALISTAS

Avenida Manuel Olgún 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

