

# BOLETIN LABORAL N° 48

DICIEMBRE 2021



## 2 Oportunidad del pago de la indemnización vacacional

Paco Pasapera Cáceres, Asociado de nuestro Estudio, nos brinda importantes comentarios sobre la oportunidad de pago de la indemnización vacacional.

## 4 Jurisprudencia relevante

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

- Casación Laboral N° 6783-2018-Lima Este
- Casación Laboral N° 15011-2019-Lima
- Sentencia en el Expediente N° 945-2021-0-1706-JR-LA-02

## 5 Proyectos de ley

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

## 6 Normas laborales

- Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA
- Resolución Ministerial N° 243-2021-TR
- Decreto Supremo N° 179-2021-PCM
- Resolución Ministerial N° 245-2021-TR
- Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA
- Decreto de Urgencia N° 115-2021

## 7 Resoluciones SUNAFIL

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

## 9 Actualidad Laboral

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

## 10 Mis deseos para el 2022

Julio Olaechea Aranza, Consultor en Gestión Humana de nuestro Estudio, nos comparte sus deseos para el año 2022.





# OPORTUNIDAD DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN VACACIONAL

POR PACO PASAPERA CÁCERES

**A** propósito de la Resolución N° 136-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 26 de julio del año 2021, mediante la cual la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral realiza precisiones –¿necesarias?– sobre la oportunidad del pago de la indemnización vacacional, consideramos pertinente repasar algunos aspectos relacionados con dicho tema, pues es una práctica generalizada que el empleador pague la indemnización vacacional con ocasión del cese del trabajador.

Ciertamente, y con referencia al tema bajo comentario, en la citada Resolución, advertimos que el sujeto inspeccionado sostuvo –como principal argumento de defensa– que el Decreto Legislativo 713, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no establece un plazo específico para ejecutar el pago de la indemnización vacacional; no obstante lo anterior, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, determinó que la citada norma es clara al señalar que el pago de la indemnización vacacional debe efectuarse en la fecha que se incumple el goce físico del descanso vacacional.

Al respecto, a fin de comprender de mejor manera la decisión a la que arribó el Tribunal de Fiscalización Laboral, debemos señalar que el artículo 10° del Decreto Legislativo 713, dispone que el trabajador –sujeto al régimen laboral de la actividad privada– tendrá derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, y después de cumplir el respectivo récord vacacional.

Complementando lo anterior, cabe señalar que la citada disposición normativa, en su artículo 23°, establece que, en caso de no gozar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que el trabajador adquiere el derecho, éste deberá percibir los siguientes conceptos: (a) una remuneración por el trabajo realizado; (b) una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y, (c) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Ahora bien, en cuanto a la oportunidad de percepción de este último concepto, cabe precisar que, inicialmente, la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante

*“(…) no es menos cierto que, toda vez que el derecho al pago de la indemnización vacacional se adquiere desde el primer día del año siguiente a aquél en el que el trabajador debió hacer efectivo el descanso vacacional, entonces, corresponde el pago de dicha indemnización desde la oportunidad en que se adquiere el derecho a percibirla, por lo que no existe sustento legal para que el empleador se niegue a efectuar el referido pago sino hasta la terminación del vínculo laboral (…)”.*

resolución de fecha 9 de diciembre de 1999, recaída en la Casación N° 1633-98-La Libertad, señaló que el disfrute del descanso vacacional, aun cuando no hubiera sido gozado dentro del plazo estipulado en el citado artículo 23°, exoneraba al empleador del pago de la indemnización vacacional correspondiente, pues, durante la vigencia del vínculo laboral, éste aún podía hacer uso del descanso vacacional no gozado oportunamente (es decir, dentro del plazo legal).

Posteriormente, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante resolución de fecha 15 de abril del año 2005, recaída en la Casación N° 2170-2003-Lima, cambió de criterio, y estableció que **"(...) el empleador no se liberará del pago de la indemnización antes señalada, cuando éste otorgue el descanso físico a su trabajador fuera del plazo previsto por ley. Que la esencia del pago indemnizatorio es precisamente reparar en algo el agotamiento de su trabajador de no gozar de su descanso reparador después de dos años de labor continua (...)"** (sic).

Este último pronunciamiento, fijado, además, como un precedente de observancia obligatoria (vigente a la fecha), permitiría reconocer que, aun cuando el trabajador gozara de su descanso vacacional luego de vencido el plazo legal, el empleador se encontraría obligado a realizar el pago de la indemnización vacacional correspondiente, por lo que dicho pago se volvía exigible una vez adquirido el derecho a percibirlo.

Así pues, en concordancia con las disposiciones normativas y criterios jurisprudenciales vigentes, si bien es cierto que, del propio texto del citado artículo 23° –en efecto– no se desprende de manera específica desde cuándo es exigible el pago de la indemnización por no gozar oportunamente del descanso vacacional, no es menos cierto que, toda vez que el derecho al pago de la indemnización vacacional se adquiere desde el primer día del año siguiente a aquél en el que el trabajador debió hacer efectivo el descanso vacacional, entonces, corresponde el pago de dicha indemnización desde la oportunidad en que se adquiere el derecho a percibirla, por lo que no existe sustento legal para que el empleador se niegue a efectuar

el referido pago sino hasta la terminación del vínculo laboral.

A manera de conclusión, debemos reconocer que, aun cuando ya contábamos con un criterio jurisprudencial que establecía lineamientos sobre la oportunidad del pago de la indemnización vacacional, el pronunciamiento del Tribunal de Fiscalización Laboral resulta pertinente en el panorama actual, en el que, de acuerdo con un estudio realizado a quinientas (500) empresas, a nivel nacional, durante el año 2019 (1), se estimó que el 50% de éstas se encontraban obligadas a realizar el pago de la indemnización vacacional a algunos de sus trabajadores, por lo que es importante apuntar que dicho pago debe efectuarse en el momento en el que el trabajador adquiere el derecho a percibir la referida indemnización, y no al cese de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, consideramos necesario apuntar que el empleador y el trabajador pueden convenir –válidamente– la oportunidad del pago de la indemnización vacacional en otro momento –posterior– durante la relación laboral, el mismo que sería realizado sobre la base de la remuneración vigente a dicha fecha.

Fuente: Diario Gestión (enlace: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-50-de-empresas-paga-indemnizacion-a-alguno-de-sus-trabajadores-por-no-programar-sus-vacaciones-a-tiempo-noticia/?ref=gesr>)



# 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° 6783-2018-Lima Este, de fecha 27 de abril del año 2021, considera que, no existe discriminación salarial cuando la diferencia remunerativa entre trabajadores se justifica en la antigüedad, experiencia y trayectoria laboral.

Al respecto, debe destacarse que para la Corte Suprema, aun cuando los trabajadores ocupen el mismo puesto de trabajo y realicen exactamente las mismas funciones, pueden existir diferencias remunerativas válidas, siempre que las mismas se sustenten en criterios objetivos señalados en la política remunerativa.



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 15011-2019-Lima, de fecha 27 de octubre del año 2021, señala que, la sola afiliación a una organización sindical no constituye prueba suficiente para concluir que el trabajador ha sido víctima de un despido nulo.

Al respecto, cabe apuntar que la Corte Suprema considera que los trabajadores que soliciten la reposición por haber sido despedidos por ejercer su libertad sindical, deberán presentar pruebas o indicios razonables que permitan identificar la represalia del empleador frente a tal decisión.



La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación Laboral N° 3356-2018-Lima, de fecha 10 de marzo del año 2021, considera que, no todas las expresiones formuladas por los trabajadores dentro de un clima de tensión y de enfrentamiento en el marco de una huelga, representan injurias y un faltamiento de palabra que amerite la imposición de la sanción de despido.

Al respecto, cabe señalar que, la Corte Suprema, de manera controvertida y apartándose del texto legal, considera que, no toda ofensa verbal contra los superiores y compañeros de trabajo, verifica la comisión de la falta grave de injuria y faltamiento de palabra verbal, máxime, si las mismas se realizan en un contexto de tensión generado por el ejercicio del derecho de huelga.

# PROYECTOS DE LEY

## INFORMATIVO



### Proyecto de Ley 903/2021-CR

Propone que mientras una huelga no sea declarada ilegal mediante pronunciamiento definitivo del **MINTRA**, los días de huelga se consideren ausencias justificadas, siendo nulas de pleno derecho las sanciones que el empleador imponga en contravención de lo antes indicado.



### Proyecto de Ley 905/2021-CR

Propone que la atención, bajo el Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, sea inmediata en caso de maternidad, por lo que no será exigible ninguna condición en relación al tiempo de afiliación o número de aportes.



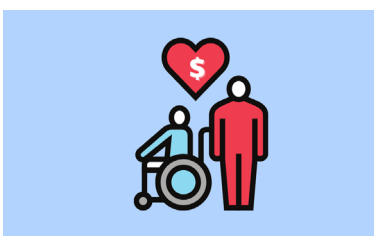
### Proyecto de Ley 929/2021-CR

Propone que se efectúe la devolución del 100% del saldo de los aportes previsionales a los afiliados del Sistema Privado de Pensiones que se acogieron al retiro de cuatro (4) **UITs** de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización dispuesto por Ley 31192.



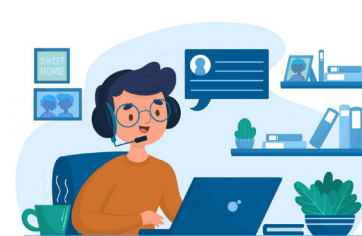
### Proyecto de Ley 934/2021-CR

Propone que el afiliado al Sistema Privado de Pensiones pueda decidir si recibe una pensión mínima no menor a la remuneración mínima vital, para establecer una meta de ahorro y definir el saldo mínimo a mantener en su cuenta individual de capitalización al momento de jubilarse.



### Proyecto de Ley 964/2021-CR

Propone que los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos solteros, mayores de 18 años, con discapacidad severa, física o mental, tengan derecho a percibir la asignación familiar, salvo que reciban una Pensión No Contributiva por Discapacidad Severa.



### Proyecto de Ley 104/2021-CR

Propone una nueva ley del teletrabajo para los sectores público y privado, disponiéndose, entre otros temas, la aplicación del trabajo remoto para las personas en situación de vulnerabilidad, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital y algunas pautas sobre la compensación de gastos.



# NORMAS LABORALES

## INFORMATIVO



Se aprueba la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021, que contiene las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a la **COVID** – 19.

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



Se aprueba la información que se incluirá en el Registro del Trabajo del Hogar, el cual se utilizará para registrar a los trabajadores del hogar, los respectivos empleadores y los contratos de trabajo.

Resolución Ministerial N° 243-2021-TR, publicada el 7 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se dispone que, a partir del 10 de diciembre del año 2021, toda persona que realice actividad laboral presencial deberá acreditar que cuenta con el esquema completo de vacunación contra la **COVID** – 19.

Decreto Supremo N° 179-2021-PCM, publicado el 9 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.



Se aprueba el procedimiento para la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité, Subcomité o, de ser el caso, del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución Ministerial N° 245-2021-TR, publicada el 11 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.

# NORMAS LABORALES

## INFORMATIVO



Se establecen excepciones, por el plazo máximo de treinta (30) días calendario, para que los trabajadores de la actividad privada que no cuenten con el esquema completo de vacunación, y cuya naturaleza de sus labores no sea compatible con el trabajo remoto, puedan seguir laborando de manera presencial.

Resolución Ministerial N° 1302-2021/MINSA, publicada el 15 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano



Se dispone la prórroga del régimen extraordinario de trabajo remoto para el sector público y privado hasta el 31 de diciembre del año 2022.

Decreto de Urgencia N° 115-2021, publicado el 30 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.

### Valor de la UIT PARA EL 2022



Se aprueba el valor de la Unidad Impositiva Tributaria - **UIT** para el año 2022, en la suma ascendente a S/4,600.00 (Cuatro mil seiscientos y 00/100 Soles).

Decreto Supremo N° 398-2021-EF, publicado el 30 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano



Se declara el 9 de diciembre como día feriado nacional en todas las entidades e instituciones públicas del país por conmemorarse la Batalla de Ayacucho que consolidó la independencia de América.

Ley 31381, publicada el 31 de diciembre del año 2021, en el Diario El Peruano.

# RESOLUCIONES SUNAFIL

## INFORMATIVO



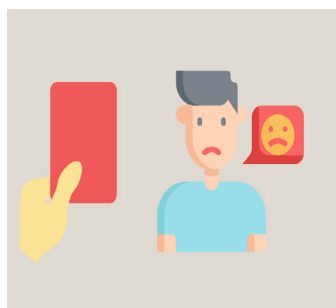
A través de la Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 9 de noviembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil determinó que cuando en una inspección de trabajo se solicite información del personal de una determinada región, la multa deberá cuantificarse considerando el personal de dicha región y no de toda la empresa a nivel nacional.

Resolución N°  
507-2021-SUNAFIL/  
TFL-Primera Sala, de  
fecha 9 de noviembre  
del año 2021.



A través de la Resolución N° 520-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 9 de noviembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil determinó que la Inspección de Trabajo cuenta con competencia para inspeccionar denuncias presentadas por ex - trabajadores.

Resolución N°  
520-2021-SUNAFIL/  
TFL-Primera Sala, de  
fecha 9 de noviembre  
del año 2021.



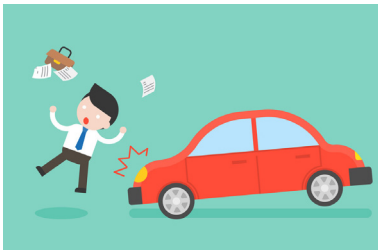
A través de la Resolución N° 568-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 22 de noviembre del año 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil determinó que cuando se sanciona a un trabajador con una amonestación escrita o una suspensión, deberá otorgársele un plazo razonable para que previamente pueda formular sus descargos.

Resolución N°  
568-2021-SUNAFIL/  
TFL-Primera Sala, de  
fecha 22 de noviembre  
del año 2021.

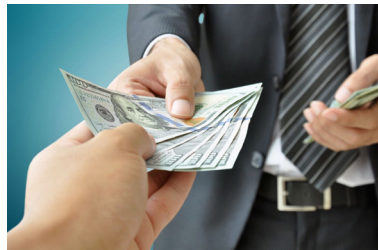


# ACTUALIDAD LABORAL

## NOTICIAS



El Tribunal Supremo de España calificó como accidente de trabajo el que sufrió una trabajadora que fue atropellada cuando, durante su descanso, salió del centro de trabajo para aparcar su vehículo más cerca de éste.



La Sunafil recibió 49,322 denuncias virtuales durante el año 2021, siendo la materia denunciada más frecuente el incumplimiento del pago de remuneraciones.



La Sunafil informó que 308,835 trabajadores fueron registrados en planilla durante el año 2021. El 66% de dichos trabajadores fueron registrados luego de usar el aplicativo Verifica tu Chamba.



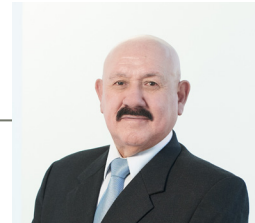
La Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, Betssy Betzabet Chavez Chino, comunicó que, a inicios del año 2022, el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo debatirá el aumento de la remuneración mínima vital.



El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo anunció la creación de la Escuela Nacional de Estudios Sindicales, la cual brindará, en el ámbito privado, capacitaciones a dirigentes sindicales sobre el ejercicio de los derechos colectivos y su regulación legal.



El Tribunal del Servicio Civil emitió precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre los criterios de graduación de sanciones, y sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el procedimiento administrativo disciplinario.



# MIS DESEOS PARA EL 2022

■ POR JULIO OLAECHEA ARANZA

**S**e está terminando el año 2021 y como es costumbre, hacemos un recuento de nuestras penas y alegrías ocurridas a lo largo de sus 365 días, sin embargo, el 2020 y el 2021 han sido marcados por la desaparición de muchos familiares y amigos por el **COVID-19** y sus variantes Delta y Ómicron <sup>(1)</sup>, pese a ello, los seres humanos siempre esperamos que termine el año y empiece uno nuevo para abrazarnos y deseamos lo mejor para los próximos 12 meses, sobre todo, en las actuales estas circunstancias, buena salud.

Durante los últimos años he estado viajando para visitar a mis hijas en el extranjero, a Estados Unidos e Italia, lugar este último donde la pandemia hizo que permaneciera por más de un año, situación que me permitió ver y observar -con detenimiento- el comportamiento de las personas en sus ámbitos personales, familiares y laborales, y como contribuyen a que su país se desarrolle y sea del primer mundo. Teniendo en cuenta dicha experiencia, me quiero tomar la libertad, con la anuencia de ustedes (mis lectores), para compartirles mis deseos para el año 2022.

## PARA LAS AUTORIDADES

1. Evalúen que la mayoría de las calles sean de doble sentido y estén bien señalizadas, esto permite que al llegar a una esquina se aplique el sistema de "uno a uno" es decir pasa quien llega primero a la intersección.
2. Colocar en cruces de moderado riesgo la señal de **ALTO** que obligue a detenerse por 5 segundos o más, de manera que se pueda cruzar con seguridad.
3. Permitir, en la mayoría de las calles con semáforos, doblar hacia la derecha con precaución.
4. Señalar en la pista, en las avenidas principales de 2 o más carriles, que al voltear hacia la izquierda los conductores vean el lado derecho del auto que dobla a la izquierda desde el otro lado.
5. Imponer y cobrar multas a los propietarios de los vehículos que estén involucrados en la comisión de una infracción. Así las personas serán cuidadosas en prestar su auto y/o regularizar una venta o una compra.
6. Instalar cámaras que detecten una infracción y cobrarlas, pues con seguridad con las cobranzas se pagará la inversión en la compra de las cámaras y el software necesario.
7. Priorizar a los peatones antes que a los vehículos, pues no tiene sentido hacer puentes peatonales que muy pocos los usan; los peatones deben cruzar a nivel de la calzada, y los vehículos deben bajar o subir una rampa.
8. Si un policía detecta una infracción flagrante, un porcentaje de la multa

*"(...) Durante los últimos años he estado viajando para visitar a mis hijas en el extranjero, a Estados Unidos e Italia, lugar este último donde la pandemia hizo que permaneciera por más de un año, situación que me permitió ver y observar -con detenimiento- el comportamiento de las personas en sus ámbitos personales, familiares y laborales, y como contribuyen a que su país se desarrolle y sea del primer mundo (...)"*

(1) La variante Omicron, dicen los expertos, es de mayor transmisibilidad, pero de menor mortalidad.

le debe ser entregado al mismo, toda vez que, de esa manera se reducen las acciones irregulares (coimas).

9. Identificar las calles donde se puedan parquear los autos bajo responsabilidad del conductor.
10. Los vehículos de servicio público deben detenerse solo en los paraderos autorizados, precisándose que el incumplimiento de lo anterior, será sancionado con la imposición de una multa cuantiosa que genere un efecto disuasivo, para no volver a cometer la misma infracción, persiguiendo a quienes no cumplan con el pago de la multa.

#### PARA LOS CONDUCTORES

1. Respetar a los peatones de modo que, si van a cruzar una calzada detengan el vehículo (auto, camión, camioneta, bicicleta, moto, scooter, etc.) permitiéndoles el pase.
2. Respetar de manera permanente las señales de tránsito; infringirlas debe generar la imposición de una multa de tal magnitud que obligará al conductor a pensar 2 veces antes de volver a cometer una infracción.
3. Contar con toda la documentación en regla y actualizada para evitar la comisión de infracciones.
4. Si va a doblar a la derecha en una intersección con semáforo, recuerde que, deberá hacerlo con precaución y dándole prioridad al peatón.
5. No bloquear calles cuando haya mucho tránsito de vehículos.
6. No exceder la velocidad en calles estrechas, pues no es posible saber quién puede cruzarla de improviso.
7. Si un auto delante suyo se detiene, ya sea a la derecha o a la izquierda, disminuya la velocidad, es probable que este dando pase para que cruce un peatón.
8. El ciclista, como el peatón, tienen prioridad.
9. Ante la presencia de una ambulancia, vehículos bomberos o de la policía, debe reducirse la marcha y dejarse el camino libre.
10. Si tuviera un choque, debe estacionarse a la derecha y permitir el libre tránsito de los demás vehículos.

#### PARA LOS PEATONES

1. Deben cruzar en las esquinas, nunca hacerlo a mitad de cuadra.
2. Deben detener vehículos de servicio público solamente en los paraderos autorizados.
3. Deben cruzar una calle con semáforo cuando el mismo se encuentre con luz verde y autorice el paso.
4. Deben usar los puentes peatonales, pues ello les salvará la vida.

Mucho de lo antes señalado está íntimamente relacionado con la educación, por lo que corresponde inculcar a los niños dichas conductas, para -de ese modo- iniciar un cambio que permita a las personas mejorar sustancialmente en sus casas, en sus centros de estudio, en sus trabajos y porque no, en sus propios países.

Les deseo a todos un buen año 2022, y asumamos el compromiso de iniciar un cambio en nosotros mismos.





Carlos Cornejo  
Socio



Cintia Santiváñez  
Socia



Claudia Seminario  
Socia



Cecilia Calderón  
Asociada Senior



Alejandro Roeder  
Asociado



Paco Pasapera  
Asociado



Karina Chung  
Asociada



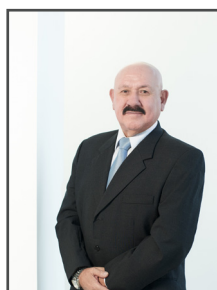
Candy Cortez  
Asistente



Italo Mortola  
Consultor



Melissa Estrada  
Consultora



Julio Olaechea  
Consultor



Eric Paredes  
Consultor

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