

EDICIÓN N° 16

21 - septiembre

2021

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral
- Informativos



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Criterios del Tribunal de Fiscalización Laboral

- 7 recientes pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral..... 3

Informativos

- Notificaciones de Sunafil se realizan por casilla electrónica..... 6
- Se prorroga el protocolo para la reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial..... 7
- MTPE precisa que los trabajadores del grupo de riesgo pueden laborar presencialmente..... 8
- Se convoca a primer Pleno Casatorio Laboral..... 8
- Ley de Urgencia Médica para la detección oportuna y atención integral del cáncer del niño y del adolescente..... 9
- Suspensión perfecta de labores durará hasta el 2 de octubre de 2021..... 10
- Tratamiento legal a las boletas de pago..... 11
- Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar..... 12

7 RECIENTES PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

OBLIGACIONES DE SST - ACCIDENTE DE TRABAJO MORTAL

Resolución N° 247-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala
27 de agosto de 2021

La matriz IPER debe contemplar una correcta implementación identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control. En el caso concreto, no se contempló la implementación de señalización vial para reducir la velocidad en curvas antes de ingresar a rampas negativas, lo que constituyó una causa básica/factores de trabajo de un accidente de trabajo mortal.

También se deben implementar avisos y señales de seguridad acordes a los riesgos del centro de trabajo. En este caso, la señalización realizada por el empleador no fue suficiente para reducir la velocidad antes de ingresar a las rampas negativas y, por ende, no contribuyó a evitar el accidente de trabajo mortal, lo que fue considerada como causa inmediata/condiciones subestándares del mismo.

Finalmente, el empleador es responsable de verificar que los trabajadores cumplan con la normativa de seguridad y salud en el trabajo, debiendo supervisar las condiciones de seguridad en las que labora el trabajador, con la finalidad de corregir el comportamiento del trabajador o de las condiciones de seguridad que generen riesgo o peligro de daño.

En el caso analizado, al ser que el empleador no advirtió el peligro al que se sujetan los trabajadores

por no contar con la suficiente señalización vial en las curvas antes de ingresar a rampas negativas, a fin de prevenir algún accidente de trabajo, se concluye que la supervisión no identificó los peligros, ni evaluó adecuadamente los riesgos presentes en el área de trabajo, a fin de eliminar o minimizar los mismos. Contar con bitácoras de control, la realización de charlas de seguridad en las operaciones, procedimientos de mantenimiento preventivo y correctivo de los camiones o planes de fatiga y somnolencia, entre otros, no lo exime de realizar una supervisión efectiva a las actividades del trabajador afectado y a realizar una supervisión efectiva de las condiciones en las que viene laborando.

[VER RESOLUCIÓN](#)

RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

Resolución N° 250-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala
2 de setiembre de 2021

Alegar que la contratación del trabajador se realizó por necesidades temporales y humanitarias, no afecta el reconocimiento de un contrato de trabajo indeterminado.

[VER RESOLUCIÓN](#)

RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL

Resolución N° 253-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala
2 de setiembre de 2021

Cuando en la visita inspectiva el inspector comisionado verifica que existen personas prestando servicios (laborando) de manera personal a favor de la inspeccionada y, además, se recoge la manifestación del empleador quien declara que se sujeta a una jornada y horario de trabajo, es posible concluir que existe una relación laboral, pese a que no medie algún vínculo formal (laboral o civil)..

Además, se resalta que, a partir de los artículos 16 y 47 de la LGIT, los hechos constatados por los inspectores de trabajo contenidos en las actas de infracción, merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que pueda aportar la inspeccionada en defensa de sus derechos e intereses.

VER RESOLUCIÓN

NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

Resolución N° 256-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala
2 de setiembre de 2021

La notificación del informe final de instrucción realizada a la casilla electrónica es válida, aunque el empleador haya solicitado en su descargo que las notificaciones se realicen al correo electrónico.

Además, que, de acuerdo al artículo 12° del Decreto Supremo 003-2020-TR, solo se permite el uso de otras modalidades de notificación cuando medie imposibilidad de practicar la notificación a la casilla electrónica.

Por último, no es necesario que se remitan las alertas al correo electrónico teniendo en cuenta que la notificación se entiende válidamente realizada con el depósito del documento en la casilla electrónica del usuario.

VER RESOLUCIÓN

ACTOS DE HOSTILIDAD Y DISCRIMINACIÓN

Resolución N° 257-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala
2 de setiembre de 2021

No asignar el mismo puesto de trabajo ocupado antes del despido, a los trabajadores repuestos judicialmente, constituye los actos de hostilidad previstos en los literales b) y g) del artículo 30° del TUO LPCL que consiste en “b) La reducción inmotivada (...) de la categoría” y “g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”.

Asimismo, no permitir el ingreso a las diferentes áreas de la planta de producción, como el comedor, servicios higiénicos, vestuario y duchas, configura un acto de hostilidad al no permitirles interactuar con sus demás compañeros de trabajo.

No obstante, cuando los trabajadores sí tienen acceso a la planta de producción, a efectos de coordinar labores propias de sus actividades de trabajo, pero se les impide ejercer funciones como operarios del proceso productivo por existir restricciones médicas, no se configura un acto de discriminación.

VER RESOLUCIÓN

CAPACITACIONES DE SST

Resolución N° 261-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala

2 de setiembre de 2021

Si las capacitaciones brindadas por el empleador no son adecuadas, suficientes ni específicas para el puesto de trabajo, se presenta un incumplimiento al deber de prevención que genera su responsabilidad ante el accidente de trabajo que sufra el trabajador.

Se precisa que las capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deben contemplar como mínimo:

- Temas vinculados a primeros auxilios y asistencia médica.
- Extinción de incendios.
- Evacuación a todas las personas que se encuentran en el lugar de trabajo.
- Riesgos laborales y de las funciones propias del puesto de trabajo.

Finalmente, por el principio de información y capacitación el empleador no solo es responsable de capacitar a sus trabajadores, sino también de ejecutar el programa de capacitación.

[VER RESOLUCIÓN](#)

ACTUACIONES INSPECTIVAS A INTEGRANTES DE CONSORCIO

Resolución N° 262-2021-SUNAFIL/TFL-
Primera Sala

2 de setiembre de 2021

Mediante Resolución de Superintendencia N° 358-2019-SUNAFIL, del 30 de diciembre de 2019,

se aprobó como criterio normativo que, cuando se presenta una denuncia contra un consorcio se debe emitir una orden de inspección concreta contra las empresas consorciadas identificadas o, en su defecto, emitir una orden de inspección genérica a fin que en las actuaciones inspectivas se identifique a los consorciados.

Sin embargo, la inobservancia de este criterio no afecta la validez del procedimiento inspectivo por solo constituir un criterio de ordenación para este tipo de casos. En esa línea, es posible establecer la responsabilidad de los consorciados por incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

[VER RESOLUCIÓN](#)

NOTIFICACIONES DE SUNAFIL SE REALIZAN POR CASILLA ELECTRÓNICA

Durante el año 2020 se inició la implementación progresiva del uso de la **casilla electrónica de SUNAFIL** a nivel nacional.

El empleador puede ingresar a su casilla electrónica utilizando su clave sol en la página web de Sunafil.



La notificación se considera válida desde que es depositada a la casilla electrónica. Además, el plazo establecido para atender las notificaciones se inicia desde el día siguiente que surte efectos.

Por lo tanto, el empleador tiene la obligación de revisar la casilla electrónica, mantener operativo su correo electrónico y/o servicio de mensajería con la finalidad de recibir las alertas del Sistema Informático de Notificación Electrónica.

Actualmente, las actuaciones inspectivas de investigación que comprende el requerimiento de comparecencia, requerimiento de información, informes de actuación inspectiva y medida inspectiva de requerimiento, se notifican a través de la casilla electrónica.



Cabe precisar que la falta de atención a los requerimientos de información y comparecencia que se notifican por casilla electrónica, constituye una infracción muy grave a la labor inspectiva.



También se notificarán a la casilla electrónica, las **actuaciones emitidas en el PAS**, tales como:

1. Las resoluciones emitidas en 1era., 2da. y 3ra. instancia.
2. Informe de archivamiento, imputación de cargos e informe final de instrucción.

Otras actuaciones que se notifican por casilla electrónica son las siguientes:

3. La carta de requerimiento de pago y las resoluciones de aprobación de fraccionamiento, pérdida de fraccionamiento y reconsideración de fraccionamiento en la fase de cobranza ordinaria y fraccionamiento.
4. Comunicaciones de orientación y de alertas.

SE PRORROGA EL PROTOCOLO PARA LA REACTIVACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y ADMINISTRATIVOS DEL PODER JUDICIAL

Mediante la Resolución Administrativa N° 000273-2021-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial resolvió prorrogar la vigencia del Protocolo denominado "Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, y prorrogado por los Decretos Supremos Nos. 051 y 064-2020-PCM", hasta el 30 de setiembre de 2021.

Asimismo, se emitieron una serie de medidas aplicables desde el 1 al 30 de setiembre de 2021, entre estas:

La continuidad del trabajo presencial interdiario y trabajo remoto.

La obligación que todas las audiencias se realicen virtualmente, salvo cuando no cuenten con las condiciones tecnológicas o de conectividad indispensables.

Para revisar la norma haga click en el siguiente botón:

[Click aquí](#)



MTPE PRECISA QUE LOS TRABAJADORES DEL GRUPO DE RIESGO PUEDEN LABORAR PRESENCIALMENTE

Mediante el Informe N° 0071-2021-MTPE/2/15.2, a Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo concluyó que:

1. El Decreto Supremo N° 184-2020-PCM **derogó** el Decreto Supremo N° 083-2020-PCM y tácitamente la Resolución Ministerial N° 099-2020-TR, razón por la cual, los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo **no deben suscribir una declaración jurada de asunción de responsabilidad** para retornar a laborar presencialmente de manera voluntaria.

2. Sin embargo, **esta derogación no impide** que los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo retornen a laborar presencialmente, debiendo seguir lo dispuesto en el numeral 7.3.4. del Documento Técnico aprobado con la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA.

Es recomendable que las organizaciones sean cautelosas con esta información porque no puede ser entendida como una apertura a disponer que sus trabajadores considerados en el grupo de riesgo, realicen trabajo presencial.

SE CONVOCA A PRIMER PLENO CASATORIO LABORAL

El artículo 40° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema que conoce un caso concreto, puede convocar al pleno de los jueces supremos que conforman las otras salas en materia constitucional y social, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente vinculante.

Con la Resolución del 23 de junio de 2021, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, dispuso convocar al primer pleno casatorio en el

marco de la Casación Laboral N° 15716-2019 Tumbes. Este se realizará el 2 de noviembre de 2021 a las 11:00 a.m.

En esta ocasión, se analizará el carácter remunerativo del bono por función jurisdiccional y de los decretos supremos que disponen las asignaciones especiales del personal jurisdiccional.

[Click aquí](#)

LEY DE URGENCIA MÉDICA PARA LA DETECCIÓN OPORTUNA Y ATENCIÓN INTEGRAL DEL CÁNCER DEL NIÑO Y DEL ADOLESCENTE

A través de la Ley N° 31041 se establecieron medidas para garantizar la detección oportuna y atención integral de calidad de los niños y adolescentes con enfermedades oncológicas. Asimismo, en materia laboral se modificaron los artículos 1 y 2 de la Ley N° 30012, Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave, estableciendo lo siguiente:



¿QUÉ DERECHO RECONOCE LA LEY?

El derecho del trabajador a gozar de una licencia en caso de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente, o persona bajo su curatela o tutela, enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida.

Esta licencia es otorgada con el objeto de asistir a la persona bajo su cuidado.

¿CUÁL ES EL PLAZO DE LICENCIA?

Se concede por un plazo máximo de siete (7) días calendario, con goce de haber.

De necesitar más días, la licencia se puede extender hasta un lapso adicional no mayor de treinta (30) días, a cuenta del derecho vacacional.

Si la asistencia al familiar directo es necesaria fuera del plazo señalado, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin, con trabajo en sobretiempo, previo acuerdo con el empleador.

¿CUÁL ES EL PLAZO DE LICENCIA QUE APLICA CUANDO EL TRABAJADOR TIENE UN HIJO, NIÑO O ADOLESCENTE CON DIAGNÓSTICO CON CÁNCER?

Cuando el trabajador tiene un hijo, niño o adolescente menor de 18 años, diagnosticado con cáncer por el médico especialista, se otorga una licencia con goce de haber por el periodo no mayor a un (1) año.

En este caso, los primeros veintiún (21) días son cubiertos por el empleador, y el tiempo restante por EsSalud.

¿LA LEY N° 31041 HA RECONOCIDO UN SUBSIDIO ONCOLÓGICO?

Sí, el cual es otorgado por las instituciones administradoras de fondos de aseguramiento en salud (IAFAS), públicas o privadas.

Este equivale a dos remuneraciones mínimas vitales (RMV), y es pagado al trabajador, por familia, que tenga un niño o adolescente menor de 18 años que sea diagnosticado de cáncer.

El subsidio será asumido durante el tiempo que dure el tratamiento hospitalario a partir de confirmado el padecimiento de cáncer por el médico especialista.



SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES DURARÁ HASTA EL 2 DE OCTUBRE DE 2021

Mediante Decreto de Urgencia N° 087-2021, publicado el 16 de septiembre de 2021, se dispuso que la suspensión perfecta de labores aplicable en el marco de la emergencia sanitaria por la covid-19 se podrá aplicar hasta el 2 de octubre de 2021.

Para todo lo no previsto, las partes pueden adoptar las medidas laborales establecidas en el marco legal vigente.

Para revisar la norma haga click en el siguiente botón:

[Click aquí](#)



TRATAMIENTO LEGAL A LAS BOLETAS DE PAGO

INFORMACIÓN DE LAS BOLETAS DE PAGO

Las boletas de pago contienen los mismos datos que figuran en las planillas.



FIRMA DEL EMPLEADOR EN LAS BOLETAS DE PAGO

- Cuando el empleador cuenta **con menos de 100 trabajadores**, la boleta de pago debe ser sellada y firmada por este o por su representante legal.

- Cuando el empleador cuenta **con más de 100 trabajadores**, puede aplicarse la firma digital, previo acuerdo con los trabajadores e inscripción en el registro de firmas a cargo del MTPE. Además, podría aplicar su firma electrónica, emitida conforme a lo regulado por la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, así como hacer uso de microformas, conforme a lo regulado por el Decreto Legislativo N° 681.

FORMA DE ENTREGA AL TRABAJADOR

1. La boleta de pago debe ser entregada al trabajador a más tardar al tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.

2. El empleador deberá permanecer con el duplicado de la boleta de pago.

3. Si la entrega se realiza por medios físicos y el trabajador no sabe firmar, podrá imprimir su huella digital.

4. Previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación (intranet, correo Electrónico, u otros de similar naturaleza). El medio empleado debe permitir dejar constancia de su emisión por parte del empleador y garantizarse su efectiva recepción por parte del trabajador.

5. No se puede considerar que el empleador ha cumplido con entregar las boletas de pago cuando son enviadas por correo electrónico, pero no media acuerdo con los trabajadores (Resolución N° 200-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 13 de agosto de 2021).

6. La firma de la boleta por el trabajador es opcional.

Recuerda: No entregar las boletas de pago al trabajador en el plazo correspondiente, constituye una infracción leve.

LEY DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL HOGAR

El 1 de octubre de 2020, se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Ley N° 31047, Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, norma que tiene por finalidad **regular las condiciones de trabajo y empleo** de las personas que realizan trabajo doméstico. A continuación, destacamos los principales aspectos laborales:



CONTRATOS DE TRABAJO

El contrato de trabajo se celebra por escrito y debe ser presentado por el aplicativo web del MTPE, en un plazo no mayor a 3 días hábiles, y debe contener los requisitos que señalan en el artículo 5 de la presente Ley.

En ausencia de contrato escrito o su registro en el aplicativo web, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

REMUNERACIÓN

La remuneración no podrá ser menor a la remuneración mínima vital, deberá pagarse de forma semanal, quincenal o mensual.

Los uniformes, equipos de protección, herramientas para la prestación del trabajo, implementos de bioseguridad y artículos de desinfección contra el COVID-19 o enfermedades infectocontagiosas similares, no forman parte de la remuneración. Además, el empleador se encuentra obligado a dar alimentación y alojamiento.

BENEFICIOS SOCIALES

La compensación por tiempo de servicios será equivalente a una remuneración anual.

Por su lado, las gratificaciones de fiestas patrias y navidad son pagadas en la quincena de julio y diciembre, respectivamente, y equivalen a una remuneración en cada oportunidad.

Finalmente, el descanso vacacional es equivalente a treinta (30) días, después de haber cumplido un año continuo de servicios..

JORNADA LABORAL

Tendrá una jornada de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, además, las trabajadoras del hogar pueden laborar a tiempo parcial, siendo su horario no mayor a cuatro (4) horas diarias y teniendo los beneficios de dicho régimen, además, tiene derecho al descanso semanal obligatorio, feriado y adicionalmente el 30 de marzo, por ser el día de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

EXTINCIÓN DEL VÍNCULO

Se reconoce el derecho de las personas que realizan trabajo doméstico a la protección frente al despido. En consecuencia, las causas de extinción de vínculo laboral se rigen de acuerdo al régimen de la actividad privada.

Asimismo, la madre trabajadora del hogar goza de protección desde la etapa de gestación, siendo nulo el despido por motivo de maternidad.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

El inspector de trabajo está facultado a ingresar en el día y hora que disponga al domicilio donde labora la persona trabajadora del hogar, siempre que cuente con el consentimiento del empleador o con la autorización judicial oportuna.

PROCESOS JUDICIALES

El juez tomará en cuenta la versión del trabajador del hogar ante la imposibilidad material de la obtención de las pruebas por obstrucción, negligencia o mala fe del dueño del hogar, considerándola como presunción de hechos ciertos para todo efecto legal.

SEGURIDAD SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Deben estar inscritas en EsSalud y elegir libremente el SPP o SNP. Además, deberá cumplirse lo que indica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas conexas.

PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTAD SINDICAL

Se garantiza la protección de los derechos fundamentales de las personas que realizan trabajo

doméstico. En consecuencia, se prohíben los actos de discriminación, y el tratamiento vejatorio de obra o palabra que afecte su dignidad. Asimismo, se garantiza la protección contra el hostigamiento sexual.

Se considera como un acto discriminatorio que el empleador obligue o establezca como condición, el uso de uniformes, mandiles, delantales o cualquier otra vestimenta o distintivo identificatorio en espacios o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros similares.

MIGRACIÓN INTERNA O EXTERNA

La persona trabajadora del hogar, en condiciones de migración interna o externa, tiene derecho a la protección legal para prevenir la explotación o trata laboral.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo controlará y hará seguimiento a las agencias de empleo, para exigir su registro obligatorio de acuerdo a lo establecido por normas de la materia, imponer sanciones en caso de incumplimiento y prevenir supuestos de explotación o trata laboral.

NUESTRO EQUIPO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



Irma Pacheco

Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



Carolina Mendieta

Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



Ivan Casana

Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES Y CONTÁCTANOS:



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas



@nmabogados



laboral@nmabogados.com.pe



992 284 703



www.nmabogados.com.pe



Av. las Camelias Nro. 781, Dpto. 31, San Isidro, Lima - Perú.