

EDICIÓN N° 17

13 - octubre

2021

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Repaso jurisprudencial

- Reciente doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento..... 3
- El Reglamento Interno de Trabajo debe contemplar el procedimiento disciplinario que respete el derecho de defensa..... 4

Informativos

- Se prorroga el protocolo para la reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial..... 6
- ¿Qué opina SUNAFIL sobre el retorno a labores presenciales de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo?..... 7
- Aprueban los modelos referenciales de contratos de trabajo de hogar y el formato referencial de boleta de pago..... 8
- Circular de SUNAFIL..... 9
- Se declaran días no laborales..... 11

RECIENTE DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

El artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, establece que las salas especializadas de la Corte Suprema de la República pueden fijar principios jurisprudencia que son de obligatorio cumplimiento para los jueces de todas las instancias judiciales. Para apartarse de estos criterios, los jueces están obligados a motivar adecuadamente su resolución. Los fallos de la Corte Suprema también pueden apartarse de su propio criterio jurisprudencia, motivando debidamente su decisión.

Tanto la doctrina jurisprudencial emitida por la Corte Suprema, como de aquella que la inaplica, deben ser publicadas en el diario El Peruano.

En el marco de esta disposición, recientemente la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha emitido dos criterios jurisprudenciales de importante relevancia, los que transcribimos a continuación.

Medidas disciplinarias por el ejercicio de la huelga improcedente o ilegal

Casación Laboral N° 22596-2018 Lambayeque, del 9 de septiembre de 2021

"1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.

2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo constatación policial.

Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.

3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.

4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido".

Defectos de motivación que determinan la nulidad de la sentencia o auto de vista

Casación Laboral N° 15284-2018, Cajamarca, del 26 de agosto de 2021

"Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEBE CONTEMPLAR EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO QUE RESPETE EL DERECHO DE DEFENSA



Alejandro Navarrete

Abogado principal

En la Casación Laboral N° 10177-2018 La Libertad, del 2 de diciembre de 2020, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, precisó que las sanciones impuestas por “faltas simples o no graves”, deben respetar el derecho de defensa de los trabajadores.

En esa línea, señaló que el procedimiento para la aplicación de las sanciones a imponerse por la comisión de faltas distintas a las graves, debe ser regulado de forma interna por el empleador en su Reglamento Interno de Trabajo.

En el caso concreto, la Corte Suprema consideró que las sentencias emitidas por en las instancias inferiores, han concluido adecuadamente que las suspensiones impuestas por el empleador contraviniere el debido proceso, al no seguir un procedimiento que permita al trabajador formular su descargo.

Esta posición es una ratificación de lo expuesto en la Casación Laboral N° 4494-2017 Lima. En aquella ocasión, la Corte Suprema consideró que el empleador debería asimilar el procedimiento de despido, a aquellas sanciones distintas (amonestación y suspensión). Sin embargo, en la comentada Casación Laboral N° 10177-2018 La Libertad, la Corte Suprema aclara que esta asimilación no es imperativa, de modo que podría establecerse un procedimiento distinto, en tanto se respete adecuadamente el derecho de defensa.

Teniendo en cuenta esta posición reiterada, las organizaciones deben adecuar sus documentos de

gestión, en especial el reglamento interno de trabajo, con la finalidad de establecer procedimientos disciplinarios que respeten el derecho de defensa de los trabajadores y eviten, con ello, la posibilidad que las medidas disciplinarias de amonestación y suspensión sean declaradas nulas por los órganos jurisdiccionales.

Leer artículo *“Alcances de la gestión disciplinaria en las organizaciones”* de nuestra abogada asociada Irma Pacheco para Info Capital Humano en el siguiente enlace:

[LEER ARTÍCULO](#)

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



Mediante la Resolución Administrativa N° 323-2021-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 31 de octubre de 2021.

Asimismo, se emitieron una serie de medidas aplicables desde el 1 al 31 de octubre 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.



Accede a la norma en el siguiente enlace:

LEER NORMA

¿QUÉ OPINA SUNAFIL SOBRE EL RETORNO A LABORES PRESENCIALES DE LOS TRABAJADORES QUE PERTENECEN AL GRUPO DE RIESGO?

No hace mucho la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del MTPE emitió el Informe N° 0071-2021-MTPE/2/15.2 en el que se concluyó que los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo pueden retornar a laborar presencialmente, aplicando lo dispuesto en el numeral 7.3.4 del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA. ([Leer aquí](#))

Sin embargo, SUNAFIL opina que esta disposición debe ser complementada por una norma emitida por la autoridad sanitaria y el Ministerio de Trabajo. Desde esta perspectiva, la sola invocación del numeral 7.3.4 del Documento Técnico aprobado por la Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA no permitiría el trabajo presencial de los trabajadores que pertenecen al grupo de riesgo.

Esto se concluye a partir de una consulta efectuada a SUNAFIL por nuestra abogada asociada, Carolina Mendieta, en donde recibió la siguiente respuesta:

Respuesta a Consulta:

ESTIMADA USUARIA, en principio LOS TRABAJADORES DEL GRUPO DE RIESGO deberán desarrollar labores a través del trabajo remoto. En caso las funciones del puesto no sean compatibles con esta modalidad de trabajo, corresponderá otorgarles una licencia con goce de haber compensable. Ahora bien, SI BIEN excepcionalmente LA R.M N° 972-2020-MINSA ha establecido que PARA LA REANUDACIÓN DEL TRABAJO PRESENCIAL DE LOS TRABAJADORES INTEGRANTES DEI GRUPO DE RIESGO PARA COVID-19, SE DEBE TENER EN CONSIDERACIÓN lo señalado EN EL NUMERAL 7.3.4. a la fecha la Autoridad Sanitaria Y EL MINISTERIO DE TRABAJO nO HA EMITIDO NORMATIVA COMPLEMENTARIA AL RESPECTO , en ese sentido, deberá ser la Autoridad Sanitaria en coordinación con el Ministerio de Trabajo Quien defina tal situación.

CIRCULAR DE SUNAFIL:

ALGUNOS TIPS PARA EVITAR CONTINGENCIAS ANTE LOS PEDIDOS DE INFORMACIÓN POR LOCADORES DE SERVICIOS, INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL

SUNAFIL se encuentra remitiendo cartas circulares a las organizaciones para que revisen si los locadores de servicios o el personal destacado o desplazado por una intermediación o tercerización, respectivamente, deban ser reconocidos como trabajadores, solicitando diversa documentación sobre el particular.

Si bien no se trata de una inspección, sí es una oportunidad para que las organizaciones revisen sus contrataciones, y adopten una serie de medidas para evitar contingencias ante esta clase de actuaciones y el eventual inicio de una inspección.

1 LOCADORES DE SERVICIOS

Para determinar si los locadores de servicios tienen una relación laboral encubierta, deberán evaluar si concurren algunos rasgos sintomáticos de laboralidad:

- Presta servicios vinculados a la actividad principal y permanente de la empresa, realizando actividades iguales o similares a las funciones de algunos puestos de trabajo de la organización.
- Se exige el cumplimiento de un horario para prestar su servicio.

- Se dictan ordenes sobre la forma que el locador debe ejecutar su servicio.
- Se imponen sanciones al locador por no cumplir con determinadas actividades.
- Se otorgan herramientas de trabajo, así como correos electrónicos corporativos.
- Se le otorgan licencias o permisos.

La concurrencia de algunas de estas circunstancias puede determinar que la autoridad inspectiva o judicial concluya la existencia de subordinación y, por ende, la concurrencia de un vínculo laboral.

Por ende, es pertinente que las organizaciones, antes del inicio de una inspección o un proceso judicial, identifiquen esta contingencia y adopten las medidas necesarias para su saneamiento, incorporando al locador en la planilla de la empresa y/o recabando la información que permita confirmar su autonomía, según corresponda.



2 INTERMEDIACIÓN LABORAL

- Al momento de celebrar un contrato de intermediación laboral, debes asegurarte que la entidad se encuentra constituida exclusivamente para prestar servicios temporales, complementarios y/o especializados.

- Además, deberás verificar si se encuentran registrados en el RENEEL.

- Debes tener en cuenta que, si la intermediación es aplicada para cubrir actividades complementarias o especializadas, la subordinación la ejerce exclusivamente la entidad de intermediación, de modo que debes abstenerte de dictar ordenes a los trabajadores destacados.

- Finalmente, para evitar la atribución de responsabilidad solidaria, durante la ejecución del contrato debes asegurarte que la entidad de intermediación está cumpliendo con sus obligaciones laborales y de seguridad social.

Para ello, puedes revisar la aplicación “chequea tu contratista” de SUNAFIL, donde podrás verificar si los trabajadores destacados se encuentran registrados en planillas, y, además, requerir a la entidad de intermediación que remita los documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones.

3 TERCERIZACIÓN LABORAL

- La tercerización laboral es aquella que se ejecuta con desplazamiento de personal en el centro laboral o centro de producción de la empresa principal. Para su aplicación, la empresa de tercerización debe encargarse de una parte integral del proceso productivo.

- Al momento de la contratación, debes asegurarte que la empresa de tercerización se encuentre en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras.

- Además, durante la ejecución del contrato, la empresa tercerizadora debe asumir los servicios bajo su propia cuenta y riesgo, garantizando su autonomía empresarial.

- Asimismo, no deben permitir que la empresa tercerizadora utilice herramientas o equipos de la empresa principal, salvo que se le encargue su administración, como ocurre cuando se le alquilan dichas herramientas o equipos.

- Igualmente, al ser que la tercerización laboral implica el traslado de una parte de la actividad productiva, deben evitar tener trabajadores que realicen las mismas funciones que los trabajadores desplazados por la empresa de tercerización.

- También deben evitar supervisar y dictar ordenes a los trabajadores desplazados por la empresa de tercerización. Es decir, no se debe ejercer subordinación.

- Por último, para evitar la atribución de responsabilidad solidaria, durante la ejecución del contrato debes asegurarte que la empresa de tercerización está cumpliendo con sus obligaciones laborales y de seguridad social.

Para ello, puedes revisar la aplicación “chequea tu contratista” de SUNAFIL, donde podrás verificar si los trabajadores destacados se encuentran registrados en planillas, y, además, requerir a la empresa de tercerización que remita los documentos que acrediten el cumplimiento de sus obligaciones

SE DECLARAN DÍAS NO LABORALES

Mediante Decreto Supremo N° 161-2021-PCM, publicado en El Peruano el 7 de octubre de 2021, se declararon los siguientes días no laborales para el sector público:

1. Lunes 11 de octubre
2. Martes 2 de noviembre
3. Viernes 24 de diciembre
4. Lunes 27 de diciembre
5. Viernes 31 de diciembre
6. Lunes 03 de enero de 2022



nar los puestos excluidos de los días no laborales, en los siguientes supuestos:

1. Servicios sanitarios y de salubridad
2. Limpieza y saneamiento
3. Electricidad
4. Agua y desagüe
5. Gas y combustible
6. Sepelios
7. Comunicaciones y telecomunicaciones
8. Transporte, puertos y aeropuertos
9. Seguridad, custodia, vigilancia, y traslado de valores
10. Expendio de víveres y alimentos

Estos días serán considerados hábiles para efectos tributarios, y estarán sujetos a compensación dentro de los **10 días inmediatos** posteriores o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad, de acuerdo a sus necesidades.

APLICACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

En el sector privado, los empleadores podrán acogerse a los días no laborales, previo acuerdo con los trabajadores. En dicho acuerdo, las partes deberán establecer la forma de recuperación de horas, sin embargo, a falta de acuerdo, decide el empleador.

PUESTOS EXCLUIDOS

Las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada están facultadas para deter-

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

 laboral@nmabogados.com.pe

 www.nmabogados.com.pe

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 992 284 703

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