

BOLETÍN LABORAL

DICIEMBRE 2022



01 Legislación laboral

02 Jurisprudencia

03 Proyecto de Ley

Ley 31632

Compensación de horas de licencia por Covid

Mediante la Ley 31632 se aprueba medidas para garantizar los derechos de los trabajadores afectados por las disposiciones legales implementadas durante la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19.

Compensación de horas: Las horas acumuladas de licencia con goce de haber generadas en virtud del numeral 20.2 del artículo 20 del DU 026-2020 y del numeral 26.2 del artículo 26 del DU 029-2020 (licencias obligatorias por el confinamiento, donde no pudo aplicarse el trabajo remoto) se podrán compensar de cualquiera de las siguientes formas: a) Con trabajo en sobretiempo realizado antes o después de la jornada de trabajo y con capacitaciones realizadas fuera de la jornada de trabajo, sin exceder 2 horas diarias. Cada hora de trabajo en sobretiempo o dedicada a capacitaciones fuera de la jornada, compensará 3 horas de licencia con goce de haber. La suma de dichas horas con la jornada laboral del trabajador no puede superar las 52 horas a la semana. b) Con vacaciones adquiridas y pendiente de goce. Cada día de vacaciones sujetas a la compensación equivaldrá a 3 días de licencia con goce de haber. No se podrán compensar más de 15 días por periodo vacacional pendiente de goce.

Deber de informar: Dentro de los 15 días de la entrada en vigencia de esta ley (hasta el 16 de diciembre 2022) los empleadores deben comunicar por escrito a los trabajadores, el total de horas de licencia con goce de haber que adeudan.

Plazo para la compensación: La compensación de horas señalada podrá realizarse durante 1 año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley (hasta el 2 de diciembre 2023). Las horas dejadas de compensar en dicho periodo, se considerarán absueltas.

Prohibición: Se prohíbe realizar descuentos en la liquidación de beneficios sociales realizada al término del vínculo laboral, para compensar las horas de licencia con goce de haber generadas por las disposiciones legales implementadas en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

Res. Ministerial 347-2022-TR

Proyecto de reglamento de Ley del Teletrabajo

Dispone la pre- publicación del proyecto de decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo, a efecto de recibir las sugerencias, comentarios o recomendaciones de los y las empleadores/as y trabajadores/as, o sus respectivas organizaciones, de las entidades públicas o privadas y de la ciudadanía en general, durante el plazo de diez días calendario. Se publicará en el portal institucional del Ministerio de Trabajo y Empleo.

D.S 017-2022-TR

Facilidades para trabajadores en segunda vuelta elecciones regionales

Se declara el 5 de diciembre de 2022 como día no laborable de naturaleza compensable para aquellos ciudadanos que se desempeñen como miembros de mesa durante la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales a llevarse a cabo el día 4 de diciembre de 2022. Los trabajadores de los sectores público y privado que presten servicios en ámbitos geográficos distintos a su lugar de votación y que participen en la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto; no laboran los días viernes 2, sábado 3, domingo 4 y lunes 5 de diciembre de 2022. Estos días no laborados deben compensarse en la forma que acuerden empleador y trabajador. A falta de acuerdo decide el empleador. Los trabajadores de los sectores público y privado que no se encuentren en los supuestos descritos, cuyas jornadas de trabajo coinciden con el día de la Segunda Elección en el proceso de Elecciones Regionales, tienen derecho a un permiso durante la jornada de trabajo, para ejercer su derecho al voto; y quienes actúen como miembros de mesa, cuyas jornadas de trabajo coinciden con el indicado día votación, están facultados a no prestar servicios por ese día.

D.S 310-2022-EF

Jubilación de trabajadores de Construcción Civil

Dicta las normas reglamentarias para la implementación de la Ley 31550, que estableció normas para la jubilación de los trabajadores de construcción civil, que, entre otros, estableció como requisitos para acceder a pensión, haber cumplido 55 años de edad y acreditar 180 meses de prestación de servicios con aportes a un sistema de pensiones, de los cuales, por lo menos, 72 meses deben corresponder a la actividad de construcción civil; y que para el cálculo de la pensión se consideren las 60 últimas remuneraciones o ingresos asegurables percibidos.

D.S 151-2022-PCM

Días no laborables compensables en sector público

Declara días no laborables, para los trabajadores del sector público, a nivel nacional, los siguientes:

Lunes 2 de enero de 2023; viernes 28 de abril de 2023; viernes 30 de junio de 2023; jueves 27 de julio de 2023; lunes 9 de octubre de 2023; jueves 7 de diciembre de 2023; martes 26 de diciembre de 2023; y martes 2 de enero de 2024. Para fines tributarios, dichos días serán considerados hábiles. Los centros de trabajo del sector privado podrán acogerse a lo dispuesto en esta norma, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar; a falta de acuerdo, decidirá el empleador.

Casación Laboral N.º 34683-2019 LIMA

No corresponde el pago de reintegro de utilidades al trabajador repuesto por despido nulo

El pagar utilidades busca incentivar a los trabajadores y sobre todo premiarlos por el esfuerzo laboral que se verá compensado con el otorgamiento económico de utilidades. Este objetivo se alteraría con el pago de utilidades a un trabajador que no participó en la realidad con el trabajo efectivo en ese esfuerzo común.

Por tanto, el reintegro de remuneraciones dejadas de percibir a un trabajador repuesto por despido nulo no puede comprender el pago de utilidades.

Casación Laboral N.º 25051-2019 JUNIN

Denegar injustificadamente las facilidades previstas en la política de la empresa puede constituir un acto de hostilidad equiparable al despido

Cuando la diferencia de trato de un empleador con un trabajador respecto a sus demás trabajadores no se encuentra justificada en razones objetivas, se configura una forma de hostilidad laboral, conforme a lo establecido en el inciso f) del artículo 30º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Resolución de Sala Plena N° 010-2022-SUNAFIL/TFL Establecen pautas para detectar infracciones continuadas

Existirá una infracción continuada en aquellos supuestos en los cuales las autoridades del Sistema Inspectivo de Trabajo identifiquen la ocurrencia de (i) más de una conducta (acciones u omisiones) que constituiría cada una de ellas, por separado, una infracción; (ii) que infrinjan el mismo precepto o preceptos de similar naturaleza (homogeneidad de la norma violada o del bien jurídico lesionado); (iii) dentro de un proceso unitario (en contra de uno o más trabajadores por parte de un mismo empleador y repetición de una misma acción típica guiada por un mismo propósito); (iv) actuando el administrado con voluntad duradera (de forma perdurable y constante); y, (v) con una conexión espacio temporal.

Proyecto de Ley N°3401-PE
Ley que otorga un subsidio extraordinario
para promover la contratación formal de
jóvenes de 18 a 29 años en el sector privado

La iniciativa legislativa propone el otorgamiento de un subsidio extraordinario a las empresas de acuerdo a los siguientes términos:

- Se consideraría empleadores elegibles a aquellos que se encuentren Inscritos en el RUC en condición de "habido"; no estén comprendidos en la Ley N° 30737 (reparación civil por corrupción); no estén inhabilitados para contratar con el Estado por presentar información falsa; y no hayan sido sancionados por la SUNAFIL por infracción a las normas sociolaborales, de seguridad y salud en el trabajo, o a la labor inspectiva.
- El empleador debe haber incrementado la cantidad total de trabajadores, con respecto al mismo mes del año anterior; e incrementar la cantidad de trabajadores jóvenes de 18 a 29 años, con sueldo de hasta 1700 soles mensuales.

Opinión CCL

Si bien coincidimos en la necesidad de crear mecanismos que estimulen la contratación en nuestro país, consideramos que difícilmente esta medida, por si sola, logrará los objetivos que se propone, toda vez que la contratación de personal implica otras cargas adicionales que desincentivan la formalidad o el aumento de trabajadores en las empresas.

Una clara limitación del Proyecto es que el subsidio tiene un plazo de caducidad de seis meses,

de tal manera que vencido dicho plazo, el empleador tendrá que asumir la remuneración completa del nuevo trabajador contratado y sus costos asociados constituida por los beneficios sociales y aportes a la seguridad social correspondientes.

No obstante lo señalado, consideramos que la propuesta legislativa presentada por el Ejecutivo, tiene la oportunidad de ser perfeccionada, como un instrumento que apoye las políticas de promoción del empleo que deben desarrollarse.

En ese sentido, sugerimos considerar los siguientes puntos como mejora de la norma:

- Ampliar el período del subsidio por 12 meses.

- El subsidio aplicaría para empresas que tengan hasta 100 trabajadores, con "afectación laboral", es decir, que hubieran sufrido una caída del empleo de por lo menos el 20% comparando entre el promedio de mayo a junio 2019, con el promedio de mayo a junio 2022. Cabe indicar que, aplican reglas especiales de cálculo cuando se tengan registrados trabajadores en menos de los meses indicados.
- El periodo del subsidio sería hasta por 6 meses, en función del alta del trabajador; y equivalente a un porcentaje de la remuneración del trabajador incorporado, según se trate de trabajador hombre o mujer y en función a si es contratado a plazo indeterminado o determinado o tiempo parcial, siempre que el sueldo a percibir no sea mayor a 1700 soles mensuales. Cabe indicar que, en cualquier caso, el subsidio otorgado por contratar trabajadores hombres es menor que si se contratara mujeres.
- Extender el subsidio al pago de ESSALUD por el mismo período.
- Ampliar el subsidio a empresas con más de 100 trabajadores (medianas y grandes) las cuales tienen capacidad para generar empleos masivos, además de brindar capacitación y formación a los nuevos trabajadores, aumentando su futura empleabilidad.
- Uniformizar el porcentaje del subsidio para hombres y mujeres.

Finalmente, debemos manifestar que es una decisión acertada que el Ejecutivo haya formulado la propuesta a nivel de Ley, de tal forma que pueda ser materia de debate en el Legislativo con la participación de los actores involucrados, y no haya recurrido, como ha venido siendo una práctica en este Gobierno, por hacerlo vía decreto de urgencia o decreto supremo, sin diálogo social ni respeto a la legalidad.

PROYECTO DE REGLAMENTO DE LA LEY DEL TELETRABAJO

- Apuntes Legales -

Como punto de partida, consideramos saludable que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publique el proyecto de Reglamento de la Ley del Teletrabajo, más allá de que esto suceda a pocos días de la inminente caducidad de las reglas del trabajo remoto (el 31 de diciembre) sin tener en cuenta que resulta de imperiosa necesidad que los empleadores conozcan con anticipación las nuevas disposiciones a las que tendrán que someterse, de optar por la modalidad del teletrabajo.

En las reglas del teletrabajo, se aprecia un cambio sustantivo en comparación con las que vienen rigiendo el trabajo remoto, en cuanto a las formalidades que pretenden imponerse, situación que puede llevar a que la modalidad no resulte atractiva para alguna o para las dos partes de la relación laboral. Esto supondría perder la oportunidad de seguir adelante con esta forma de prestación, fuera del local de las empresas, utilizando herramientas tecnológicas.

Téngase presente que, si la modalidad de trabajo remoto ha sido masivamente utilizada, sea en forma completa o de modo híbrido, es en debido a su flexibilidad, que ha permitido hasta el momento conciliar los intereses y necesidades de empleadores y trabajadores; lo que no se replica en las normas del teletrabajo planteadas.

De otro lado, advertimos que el reglamento aborda la cuestión desde la perspectiva de una readecuación de los contratos de trabajo, como si el único supuesto relevante a normar fuera el de los trabajadores que, habiendo prestado tradicionalmente sus servicios de forma presencial, pasaron a trabajo remoto por decisión unilateral de su empleador, conforme a las normas especiales derivadas de la pandemia COVID19.

Esta nueva norma es general, y permanente. Regula por lo tanto todos los supuestos, incluyendo tanto el antes referido, pero también las contrataciones nuevas, las cuales podrían perfectamente partir de y consistir en una prestación puramente remota, o de una prestación mixta.

Si se toma en cuenta esta situación, una serie de reglas consideradas en el proyecto resultan de difícil aplicación, o suponen obstáculos para una contratación fluida entre las partes.

Proponemos, por lo tanto, que las instancias encargadas aborden nuevamente la revisión del producto normativo, tomando en cuenta esta óptica más amplia, que resulta imprescindible para el éxito sostenido de la norma en el tiempo.

Centro Legal de la Cámara de Comercio de Lima

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramirez

Asesor Legal
Juan Thompson Carrillo

Asesor Legal
Mauricio Raffael Espinal

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas



955172611



ajara@camaralima.org.pe