

BOLETÍN LABORAL

FEBRERO, 2023

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Proyecto de Ley
- 4 Opinión y análisis



Resolución 074-2023-SUNAFIL Directiva verificación de despido arbitrario

Aprueba la Versión 2 de la Directiva N° 003-2020-SUNAFIL/DINI denominada Directiva sobre la Verificación de Despido Arbitrario por impedimento de ingreso al Centro de Trabajo. Se publicará en el portal institucional de la SUNAFIL.

Ley 31690 Reprogramación de aportes a AFP

Crea el régimen de reprogramación de pago de aportes previsionales al Fondo de Pensiones del Sistema Privado de Pensiones, devengados hasta el 31 de diciembre de 2022 que no fueron pagados oportunamente por las entidades del sector privado.

Solicitudes de acogimiento: las entidades del sector privado podrán solicitar la reprogramación de deudas ante la respectiva AFP, hasta el 31 de diciembre 2023.

Actualización: la deuda materia de reprogramación se actualiza aplicando la rentabilidad nominal obtenida en el Sistema Privado de Pensiones, que determine la SBS, en reemplazo de las multas e intereses que hubieran correspondido.

Pérdida de la reprogramación: se perderá el beneficio de reprogramación por el incumplimiento del pago total y oportuno de 3 cuotas consecutivas.

Procedimientos en cobranza judicial: con el acogimiento a la reprogramación se suspenderá la cobranza judicial por el total de la deuda acogida. La suspensión quedará sin efecto, si se pierde la reprogramación.

Fraccionamiento: la deuda actualizada materia de acogimiento a la reprogramación podrá fraccionarse hasta por un máximo de 5 años.

Pagos adelantados: podrá adelantarse el pago de cuotas, reduciendo los intereses correspondientes.

Responsabilidad de representantes legales: los representantes legales de las entidades del sector privado que se hayan acogido a la reprogramación, serán responsables civil y penalmente, según corresponda, por el incumplimiento de pago de la deuda reprogramada.

Reglamento: el reglamento de esta ley será aprobado por decreto supremo del MEF, dentro de los 90 días calendarios contados a partir del 17.02.2023.

Decreto Supremo 003-2023-SA Prorrogan estado de emergencia sanitaria

Prorroga a partir del 25 de febrero de 2023, por un plazo de 90 días calendario, la emergencia sanitaria declarada por DS 008-2020-SA y prorrogada por otras disposiciones. Para el efecto, ha considerado que la Organización Mundial de la Salud determina que el SARS-CoV-2 continúa constituyendo una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), calificada aún como pandemia.

Decreto Supremo 002-2023-TR Reglamento de la Ley del Teletrabajo

A través del Decreto Supremo 002-2023-TR se aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo. Entre otros, establece lo siguiente:

Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo: la variación de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa de un trabajador es voluntaria y debe ser producto de un acuerdo entre las partes.

Teletrabajo dentro del territorio nacional o fuera de este: los teletrabajadores pueden realizar sus labores dentro del territorio peruano como fuera de este. En el caso de prestación de servicios en el extranjero las partes acuerdan las condiciones específicas de esta modalidad, garantizando los derechos de los teletrabajadores; en el caso de teletrabajadores/as que se encuentran fuera del territorio nacional, deben cumplir con las normas migratorias, laborales y tributarias correspondientes.

Cambio del lugar habitual de teletrabajo: el teletrabajador puede modificar el lugar habitual de teletrabajo. Dicha decisión debe ser comunicada al empleador con una anticipación de 5 días hábiles.

Compensación de gastos: cuando por acuerdo, el teletrabajador provea equipos, el servicio de acceso a internet y/o consumo de energía eléctrica, estos son compensados por el empleador, salvo pacto en contrario.

Desconexión digital: los teletrabajadores/as tienen derecho a la desconexión digital, que consiste en apagar o desconectar los equipos o medios digitales, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios, fuera de su jornada de trabajo, durante los periodos de descanso, licencias, vacaciones y periodos de suspensión de la relación laboral. En estos casos no se puede exigir atender asuntos de trabajo, tareas, coordinaciones u otros relacionados con la prestación del servicio.

Seguridad y salud en el trabajo: el empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador brinda las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Opcionalmente y de común acuerdo, se implementa el mecanismo de autoevaluación. El empleador forma e instruye al trabajador sobre el correcto llenado del formulario de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgo

Aplicación preferente del teletrabajo: puede ser solicitada por los trabajadores en situación de discapacidad, gestante y en período de lactancia, además, del personal responsable del cuidado de niños, de personas adultas mayores, de personas con discapacidad, de personas pertenecientes a grupos de riesgo por factores clínicos o enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. El empleador debe evaluar la compatibilidad de la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeñan los trabajadores con la realización del teletrabajo, debiendo incorporar en sus documentos de gestión la compatibilidad del puesto con el teletrabajo.

Infracciones muy graves: no respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del teletrabajador, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente; no respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Infracciones graves: aplicar el cambio de modalidad del trabajador a convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, excepto los cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz y las situaciones especiales previstas en la ley; aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley; no cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, en los casos que corresponda; no cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del teletrabajador; no cumplir con otorgar al teletrabajador los mismos beneficios y/o derechos establecidos para los trabajadores que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve; afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores; impedir que el teletrabajador decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador; sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio.

Infracciones leves: impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en la ley; no consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores.

Casación Laboral Nº 09866-2020- La Libertad Reconocimiento de vínculo laboral

En el presente caso la demandada no ha acreditado con medio probatorio alguno que el cargo del actor, calificara como de confianza ya que no se acredita que tuviera acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales ni a información de carácter reservado; tampoco se advierte que adjunte documentación consistente en opiniones o informes que estuvieran dirigidos a contribuir a la formación de las decisiones de su empleador; ni que tenía personal a su cargo.

X Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia Defensa del trabajador en caso de sanciones distintas al despido

En el X Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, los jueces supremos acordaron establecer, entre otros criterios, que en el marco del procedimiento disciplinario para sanciones distintas al despido, el empleador debe garantizar desde el inicio el derecho de defensa del trabajador. Incumplir esta obligación invalida la sanción.

En ese sentido, la autoridad administrativa debe verificar de manera idónea los hechos que motivan la imposición de multas y debe evaluar la prueba directa e indirecta actuada para satisfacer la carga probatoria de la Administración y poder sostener una imputación de responsabilidad administrativa a los sujetos inspeccionados.

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Resolución de Sala Plena N° 8-2022-SUNAFIL/TFL Jornada ordinaria máxima de trabajo

El Tribunal advierte que la jornada impuesta al trabajador superaba en forma permanente la jornada ordinaria máxima de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales.

Si bien el sujeto inspeccionado pagó las sobretasas por trabajo en día de descanso semanal obligatorio, así como de los días feriados no laborables, ello no lo exime de responsabilidad, tomando en consideración que el otorgamiento de mínimamente un día de descanso a la semana tiene como finalidad que el trabajador descanse para retomar sus labores y restablecer sus fuerzas.

En ese sentido, el Tribunal sostiene que la compensación del empleador en casos de que el trabajador labore en su día de descanso semanal obligatorio es excepcional, de lo contrario la normativa permitiría excesos en la gestión de la jornada que resultarían contrarios a los derechos a la limitación de la jornada, a la salud y otros derechos fundamentales en el trabajo, como en el presente caso, donde se obligó a un trabajador a trabajar de lunes a domingo, por más que se haya establecido el pago de una retribución económica compensatoria por la extensión de jornada.

Por tanto, el Tribunal concluyó que la impugnante incurrió en la conducta referida al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo.

CCL: REGULACION PROTECCIONISTA PUEDE RESULTAR CONTRAPRODUCENTE PARA DESARROLLO DEL TELETRABAJO

Conforme al reglamento, las empresas podrían ser sancionadas con multas que van desde S/ 222.75 (leve) hasta los S/ 260,023 (muy graves).

El nuevo Reglamento de la Ley de Teletrabajo (Ley N° 31572), aprobado por el Decreto Supremo N° 002- 2023-TR, tiene algunas disposiciones que parten de suponer que el empleador puede abusar del teletrabajo en perjuicio del trabajador, por lo que establece disposiciones formalistas y exigencias, que podrían alejar a las empresas de la modalidad del teletrabajo.

En la medida que el teletrabajo no genere cargas adicionales a los empleadores y no se burocratice, dicha figura podrá mantenerse e incrementarse en el tiempo, pero si se convirtiera en una fuente de contingencias futuras, debido a denuncias por parte de los trabajadores y la imposición de multas, las empresas preferirán mantener la presencialidad en el trabajo.

Por ejemplo, el reglamento, en lugar de dejar en libertad a las partes para que acuerden implementar o no el teletrabajo, crea en la práctica un procedimiento para atender la solicitud del trabajador que desea acceder a la modalidad de teletrabajo, estableciendo los criterios que se deben evaluar, otorgando un plazo de 10 días para contestar e incluso aplicando silencio positivo, si es que el empleador no contesta dentro del plazo. Es decir, da por hecho que la solicitud del trabajador para cambiar de la modalidad presencial al teletrabajo, es procedente de primera intención, debiendo más bien el empleador, demostrar por qué no debería proceder. Este tipo de disposiciones pueden convertirse en fuente de conflicto que genere la intervención de la Autoridad de Trabajo y la aplicación de sanciones.

El teletrabajo debe ser entendido como una modalidad para la prestación de los servicios por parte del trabajador, en función de las necesidades de la empresa; en ese sentido el empleador debe mantener la facultad de establecer la forma cómo organiza sus actividades, respetando los derechos que tienen los trabajadores, como la igualdad, no discriminación, respeto a las horas de descanso, intimidad, etc.

No obstante, la publicación de la referida norma, trae puntos positivos, como la corrección del proyecto inicial presentado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el cual desnaturalizaba el espíritu de la Ley, puesto que generaba una obligación por parte de los empleadores de asumir – en todos los casos- el costo de los servicios de electricidad e internet de los teletrabajadores, no admitiendo pacto en contrario.

TIPO DE INFRACCIONES

Cabe mencionar que, entre las disposiciones del reglamento de la Ley del Teletrabajo se establece que las empresas podrían ser sancionadas con multas que van desde S/ 222.75 (leve) hasta los S/ 260,023 (muy graves).

Entre las infracciones muy graves se encuentran:

- No respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del ámbito personal y/o familiar del teletrabajador, sin su consentimiento, con las excepciones previstas por la normativa vigente;
- No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

En relación a las infracciones graves están:

- Aplicar el cambio de modalidad del trabajador a convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, excepto los cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz y las situaciones especiales previstas en la ley.
- Aplicar la reversión o el cambio de modalidad de la prestación del servicio sin cumplir con los requisitos establecidos por ley.
- No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador, en los casos que corresponda; (iv) no cumplir con las obligaciones referidas a la provisión y mantenimiento de equipos, el servicio de acceso a internet u otra condición de trabajo necesaria para el desempeño laboral del teletrabajador.

- No cumplir con otorgar al teletrabajador los mismos beneficios y/o derechos establecidos para los trabajadores que laboren bajo la modalidad presencial, con excepción de aquellas obligaciones meramente formales o documentales tipificadas como infracción leve.
- Afectar la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, establecidas con anterioridad, con el cambio de modalidad de la prestación de labores.
- Impedir que el teletrabajador decida libremente el lugar o lugares donde realice el teletrabajo, salvo que el lugar o lugares no cuenten con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias, o que represente un riesgo para la salud y seguridad del teletrabajador.
- Sustentar la denegatoria sin realizar una evaluación objetiva o no sustentar las razones que justifican la denegatoria a la solicitud del trabajador de cambio de modalidad de la prestación del servicio.

En tanto, las infracciones leves son:

- Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en la ley;
- No consignar los datos mínimos requeridos en el contrato de trabajo o en el acuerdo del cambio de modalidad de prestación de labores.

Cabe recalcar que las multas se aplican en función del número de trabajadores afectados y la condición de la empresa (micro empresa, pequeña empresa y no mype), aplicando un factor al monto de la UIT (S/ 4.950 en el 2023), según la siguiente tabla:

Fuente: Centro Legal CCL
CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asesor Legal
Mauricio Raffael Espinal

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

WhatsApp (+51) 955 172 611

✉ ajara@camaralima.org.pe