

EDICIÓN N° 11

25 - junio

2021

# SEMANARIO LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos



# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Repaso jurisprudencial

- Pautas para brindar las capacitaciones obligatorias anuales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo..... 3
- Ante corte de luz o de internet ¿el trabajador remoto o teletrabajador debe recuperar las horas no laboradas?..... 5

## Informativos

- Tratamiento normativo de la jornada de trabajo y el registro de asistencia..... 7
- Modificación de la jornada de trabajo y el horario de trabajo..... 8
- Se amplía vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre de 2021..... 10
- Se amplió la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505 hasta el 31 de diciembre de 2021..... 10
- Se dispone retorno gradual al trabajo presencial de los servidores civiles de las entidades públicas distintas al sector salud..... 11

# PAUTAS PARA BRINDAR LAS CAPACITACIONES OBLIGATORIAS ANUALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



**Carolina Mendieta**

Abogada asociada

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, a través de la Resolución N° 015-2021-SUNAFIL/TFL, ha establecido algunas pautas que deben observar los empleadores para el cumplimiento de su deber de realizar no menos de 4 capacitaciones anuales en materia seguridad y salud en el trabajo establecida en el inciso b) del artículo 35° de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST)[1].

En el caso bajo análisis, fue cuestionada la interpretación errónea del numeral 28.10 del artículo 28 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, que determina como infracción muy grave en seguridad y salud en el trabajo "El incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo que ocasione un accidente de trabajo que cause daño al cuerpo o a la salud del trabajador, que requiera asistencia o descanso médico, conforme al certificado o informe médico legal"; dicha infracción fue impuesta a la empresa inspeccionada por haber realizado las 4 capacitaciones obligatorias anuales en un solo día.

Sobre el particular, mediante el análisis del recurso de revisión, el Tribunal estableció algunas pautas

para el cumplimiento de dicho deber de capacitación, en el marco de las responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, determinando lo siguiente:

- 1.** Las capacitaciones deben ser oportunas y apropiadas, enfocadas al centro de trabajo y puesto de trabajo o función específica, al momento del inicio de la relación laboral como durante el desempeño de las labores.
- 2.** Las capacitaciones deben tener un enfoque teórico, práctico y específico a las funciones del puesto de trabajo, observando los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
- 3.** No es razonable ni proporcional dedicar tres horas de un mismo día, para cumplir con las cuatro capacitaciones al año ordenadas por la LSST.
- 4.** Las capacitaciones deben responder al nivel de complejidad del riesgo laboral y de las funciones propias del puesto de trabajo, poniendo énfasis a lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores.
- 5.** Al menos una capacitación debería realizarse en el primer semestre del año, con fines de actualización de los conocimientos y asegurando su correcta asimilación.

Ante ello, es importante tener en cuenta que la LSST tiene como fin primordial el promover una cultura de prevención de riesgos laborales, en salvaguarda de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que toda acción para el cumplimiento de dicho fin, debe observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

- 
- [1] Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo  
"Artículo 35°.- Responsabilidades del empleador dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo  
Para mejorar el conocimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:  
(...)  
b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo".

# ANTE CORTE DE LUZ O DE INTERNET ¿EL TRABAJADOR REMOTO O TELETRABAJADOR DEBE RECUPERAR LAS HORAS NO LABORADAS?



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

Durante la emergencia sanitaria, el trabajo remoto ha sido una respuesta adecuada para que diversos trabajadores continúen realizando sus labores sin ver menoscabados sus intereses. No obstante, la regulación temporal que se ha establecido sobre el tema, así como aquella que regula el teletrabajo, han dejado algunos puntos sueltos que, seguramente, serán complementados en el futuro por la jurisprudencia.

Uno de estos asuntos se vincula con la pregunta que forma parte del título, ¿el trabajador remoto o teletrabajador debe recuperar las horas no laboradas ante el corte de luz o internet? ¿resulta posible descontar su remuneración por esta falta de prestación de servicio? De hecho, la normativa aplicable no nos brinda una respuesta certera sobre estos aspectos, sin embargo, la jurisprudencia comparada ha tenido la oportunidad para pronunciarse sobre el asunto.

En efecto, en la sentencia 00104/2021, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de España ha determinado que, si el teletrabajador no presta servicios durante su jornada debido a la interrupción de servicios inherentes para su labor, como el suministro

de luz o conexión de internet, por culpa de la empresa suministradora, este se considerará como tiempo efectivo de labores no sujeto a recuperación (compensación) ni descuento en su remuneración.

Para arribar a esa conclusión, la Sala, primero, definió el principio de ajenidad, considerando que este implica 4 aspectos:

1. La ajenidad en la organización o dependencia.
2. La ajenidad en los frutos de la actividad desarrollada por el trabajador.
3. La ajenidad en los riesgos de la actividad desarrollada, al ser estos asumidos por el empleador.
4. La ajenidad en los medios, lo que implica que el empleador debe proporcionar al trabajador los medios de producción necesarios para la prestación personal.

A partir de ahí, estimó la pretensión por lo siguiente: actualización de los conocimientos y asegurando su correcta asimilación.

1. Si la caída del suministro eléctrico no genera que los trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo no laborado, debe considerarse lo mismo para los trabajadores a distancia, a la luz del principio de equiparación (igualdad).

**2.** El principio de ajenidad en los medios implica que cualquier funcionamiento defectuoso de estos por causa no imputable al trabajador, deba ser imputable al empleador, por ser quien tiene la obligación de proporcionarlos.

**3.** El hecho que el contrato de suministro eléctrico haya sido celebrado por el trabajador o un tercero, no implica una exoneración por parte del empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador.

Ciertamente, en nuestro país, en el teletrabajo el empleador tiene la obligación de otorgar los bienes necesarios para el desarrollo de las labores, o en su defecto, estará obligado a compensarlo económicamente, cuando sea el trabajador quien los otorgue. En cambio, en el trabajo remoto, esta obligación ha sido considerada como una facultad, de modo que es el propio trabajador quien podría aportar los bienes para la ejecución de su servicio, sin estar

obligado a recibir compensación económica.

Sea cual fuese el escenario, lo dicho en la sentencia anotada puede bien recogerse en nuestro país, primero, por la idea de garantizar la igualdad de trato entre trabajadores presenciales y a distancia (remoto o teletrabajo), y luego, porque, como lo resaltó la misma Sala, el empleo de estas formas de prestación de servicios no enervan la obligación del empleador de garantizar la ocupación del trabajador.

Añadido a ello, y aunque no lo haya dicho expresamente la citada Sala, consideramos que la ajenidad en el riesgo también constituye un argumento relevante para resolver esta clase de problemas, teniendo en cuenta que el corte de luz o internet son riesgos a los que se expone todo negocio al momento de aplicar el teletrabajo o trabajo remoto, de manera que dicho riesgo corresponde ser asumido por el empleador.

# TRATAMIENTO NORMATIVO DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL REGISTRO DE ASISTENCIA

## JORNADA DE TRABAJO MÁXIMA:

En nuestro país, la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. No se admite el pacto que establezca una jornada mayor.

Cuando el trabajador goce de una jornada menor, el empleador podrá ampliarla hasta la jornada máxima, siempre que incremente la remuneración en función al tiempo adicional.

Sin embargo, si por acuerdo o decisión unilateral del empleador se reduce la jornada, la remuneración del trabajador no podrá ser reducida, salvo que las partes acuerden lo contrario.



## REFRIGERIO:

Cuando el trabajador realice labores continuas, tiene derecho por lo menos de 45 minutos de refrigerio. Este tiempo no forma parte de la jornada ni del horario de trabajo, salvo acuerdo expreso en contrario.

## DEBER DE INFORMACIÓN:

El empleador tiene la obligación informar a los trabajadores a través de carteles colocados en lugar visible u otro medio adecuado, las horas que se inicia y culmina la jornada de trabajo, y el horario de refrigerio.



## REGISTRO DE ASISTENCIA

Le corresponde al empleador llevar un control de asistencia en soporte físico o digital para que los trabajadores registren su ingreso y salida de forma personal. El empleador debe adoptar las medidas necesarias para no permitir su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar donde se encuentre el control de asistencia debe exhibirse el horario de trabajo vigente, así como la duración del refrigerio y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

El empleador solo podrá impedir que el trabajador registre su ingreso si es que se presenta después de la hora de entrada o de la tolerancia establecida, no obstante, si es que permite su ingreso, deberá permitir que efectúe su registro.

# MODIFICACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL HORARIO DE TRABAJO

## FACULTADES DEL EMPLEADOR

El empleador se encuentra facultado para:

1. Establecer la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal.
2. Establecer jornadas compensatorias que no superen el promedio de 48 horas semanales.
3. Reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal del trabajo. En caso de prorrateo de las horas de trabajo, o de la aplicación de jornadas atípicas o acumulativas, estas no deben superar el promedio de 48 horas semanales.
4. Establecer turnos de trabajos fijos o rotativos.
5. Establecer y modificar horarios de trabajo.



## PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DE JORNADAS, HORARIOS Y TURNOS

Para aplicar alguna de estas medidas, corresponde realizar las siguientes acciones:

1. El empleador debe informar la medida al sindicato, representante de los trabajadores, o

los trabajadores afectados, especificando los motivos que la sustenta. Esta comunicación debe realizarse por lo menos 8 días antes de aplicar la medida.

2. En ese plazo, los trabajadores, pueden solicitar una reunión a fin de establecer una medida distinta, debiendo el empleador señalar fecha y hora para esa reunión.

3. A falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la propuesta, sin perjuicio que los trabajadores podrían cuestionarla ante la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los 10 días siguientes.

4. La Autoridad Administrativa de Trabajo debe pronunciarse sobre la procedencia de la medida en un plazo no mayor de 10 días hábiles.

## INCREMENTO UNILATERAL DE LAS JORNADAS DE TRABAJO MENORES A LA JORNADA MÁXIMA

En caso la jornada establecida sea menor a 8 horas diarias o 48 horas a la semana, el empleador podrá extenderlas unilateralmente hasta dichos límites, incrementando la remuneración en función al tiempo adicional.

No obstante, esta ampliación no será posible cuando se haya producido la reducción de la jornada de trabajo por ley o convenio colectivo, salvo que se aplique la misma vía.



## MODIFICACIONES DEL HORARIO DE TRABAJO

El empleador puede establecer y modificar la hora de ingreso y salida, sin alterar el número de horas trabajadas.

Si la modificación colectiva es mayor a una hora y la mayoría de trabajadores no se encuentra de acuerdo, podrán acudir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se pronuncie sobre la procedencia de la medida en un plazo de 10 días hábiles. La decisión adoptada es apelable en tercer día.

En caso de modificación individual, la impugnación de la medida se efectúa al Poder Judicial.



## MODIFICACIÓN UNILATERAL DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA

El artículo 25° del Decreto de Urgencia N° 029-2020 establece que el empleador puede modificar unilateralmente los turnos y el horario de trabajo durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, sin afectar el descanso semanal obligatorio.

Para ello, no es necesario seguir algún procedimiento especial.

En caso de modificación individual, la impugnación de la medida se efectúa al Poder Judicial.



# SE AMPLÍA VIGENCIA DEL TRABAJO REMOTO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

El trabajo remoto es una modalidad de trabajo aprobada durante la emergencia sanitaria que permite al empleador modificar temporalmente el lugar de prestación de servicios del trabajador, para que realice sus labores, principalmente, desde su domicilio, utilizando los medios o mecanismos para su ejecución, aprobada por Decreto de Urgencia N° 026-2020 y desarrollada por el Decreto Supremo N° 010-2020-TR.

**Mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2021, publicado en El Peruano el 24 de junio de 2021, se amplió la vigencia del trabajo remoto para el sector público o privado hasta el 31 de diciembre de 2021.**



# SE AMPLIÓ LA VIGENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1505 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2021

Mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2021, publicado en El Peruano el 24 de junio de 2021, se amplió la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505, que establece medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Asimismo, hasta el 31 de diciembre de 2021, las

entidades públicas podrán asignar nuevas funciones o variar las asignadas, indistintamente de su régimen laboral, según la necesidad del servicio y considerando el perfil profesional y/o experiencia laboral. En caso de los servidores con discapacidad, se deberán observar las condiciones particulares para el ejercicio de este derecho. Además, la variación excepcional no implica la modificación de la contraprestación.

# SE DISPONE RETORNO GRADUAL AL TRABAJO PRESENCIAL DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS DISTINTAS AL SECTOR SALUD

Mediante el Decreto de Urgencia N° 055-2021, publicado en Diario El Peruano el 24 de junio de 2021, se dispuso que los servidores civiles, indistintamente de su régimen laboral o modalidad de contraprestación, puedan retornar a su centro de trabajo para efectuar labores presenciales o mixta, siempre que:

1. Se hayan encontrado realizando exclusivamente trabajo remoto o haciendo uso de una licencia con goce de remuneraciones; y,
2. Se encuentren vacunados con dosis completas contra la COVID-19.



Asimismo, la Entidad pública debe tomar en consideración, lo siguiente:

1. Previamente, los servidores deben ser evaluados por el médico ocupacional o quien haga sus veces, para la aprobación de su retorno a labores.
2. Para disponer este retorno a labores, debe tomarse en cuenta la necesidad del servicio, cumplir con el aforo máximo, las condiciones de salubridad e higiene de acuerdo a las normas emitidas por el Ministerio de Salud y el análisis epidemiológico en función al nivel de riesgo de cada provincia.

Si las necesidades institucionales lo permiten, las entidades públicas pueden mantener a los servidores vacunados con dosis completas, realizando trabajo remoto o mixto.

Estas disposiciones se mantienen vigentes hasta el término de la emergencia sanitaria.

# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**

Abogado principal

[anavarrete@nmabogados.com.pe](mailto:anavarrete@nmabogados.com.pe)



**Irma Pacheco**

Abogada asociada

[ipacheco@nmabogados.com.pe](mailto:ipacheco@nmabogados.com.pe)



**Carolina Mendieta**

Abogada asociada

[cmendieta@nmabogados.com.pe](mailto:cmendieta@nmabogados.com.pe)



**Ivan Casana**

Abogado asociado

[icasana@nmabogados.com.pe](mailto: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](mailto:laboral@nmabogados.com.pe)



992 284 703



[www.nmabogados.com.pe](http://www.nmabogados.com.pe)



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