

EDICIÓN N° 19

07 - diciembre

2021

SEMANARIO LABORAL

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso Jurisprudencial
- Informativos



EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

Repaso jurisprudencial

- Doctrina Jurisprudencial: La denuncia desestimada en contra del empleador constituye causa de despido..... 3
- ¿Cuáles son las condiciones para el despido por dormir en horario de trabajo?. 5

Informativos

- Establecen la implementación de aparatos sanitarios en el centro de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustria..... 6
- Bono extraordinario para los trabajadores del sector privado..... 8
- Se exige vacunación a trabajadores que realizarán labores presenciales..... 9
- El Tribunal de Fiscalización Laboral emite su segundo precedente vinculante..... 10
- Nuevos lineamientos para vigilancia, prevención y control de la Covid-19..... 12
- Reglas aplicables al feriado del 08 de diciembre y su implicancia en el trabajo remoto..... 13
- Este 15 de diciembre vence el plazo para el pago de la gratificación por navidad..... 14

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: LA DENUNCIA DESESTIMADA EN CONTRA DEL EMPLEADOR CONSTITUYE CAUSA DE DESPIDO



Alejandro Navarrete

Abogado principal

El inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, LPCL), contempla como falta grave, entre otros supuestos, la injuria en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos derivan directamente de la relación laboral.

Respecto a esta falta, mediante Casación Laboral N° 18426-2018 Lambayeque, del 4 de noviembre de 2021, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, estableció como doctrina jurisprudencial de cumplimiento obligatorio para los órganos jurisdiccionales, el siguiente criterio:

“Incurrir en falta grave causal de despido por injuria laboral, el trabajador que formula denuncia penal contra el empleador, su representante o personal jerárquico del centro de labores, si dicha denuncia es desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva.”

Constituirá requisito indispensable para la configuración de la falta grave que la denuncia esté referida a una controversia de carácter laboral.”

En esa línea, para la Corte Suprema, cuando el trabajador interpone una denuncia penal que es desestimada en sede fiscal, se constituirá una modalidad de injuria que determina la constitución de una falta grave, siempre que se presenten los siguientes requisitos:

1. Que la denuncia penal haya sido interpuesta contra el empleador, su representante o el personal jerárquico (superiores).
2. Que la denuncia haya estado referida a una controversia de carácter laboral.
3. Que la denuncia haya sido desestimada por el Ministerio Público mediante resolución definitiva.

Nótese que, por el segundo de los requisitos, este criterio jurisprudencial no vinculará a los órganos jurisdiccionales cuando la denuncia desestimada se haya interpuesto por delitos no vinculados al cumplimiento de las obligaciones laborales. Esto es así porque la injuria se estaría cometiendo fuera del centro de trabajo, de manera que, para ser considerada como falta grave, se exige que los hechos deriven directamente de la relación laboral.

En el caso concreto, una trabajadora denunció a su empleador por el delito de desobediencia y resistencia a la autoridad, al presuntamente omitir el

cumplimiento la medida cautelar emitida por el Poder Judicial a su favor. Esta denuncia fue desestimada tanto por la fiscalía provincial penal, como por la fiscalía superior penal de apelaciones.

La Corte Suprema consideró que las controversias laborales deben ser resueltas por la Autoridad Administrativa de Trabajo o la Autoridad Judicial. De ahí que, si los hechos fueron puesto a su conocimiento, la denuncia penal ante el Ministerio Público *“en realidad lo que buscaba era perjudicar a los denunciados, causándoles de modo consciente y voluntario un perjuicio en su honra y reputación”*.

Aunque la Corte Suprema no fue expresa para considerarlo como un elemento, en su décimo considerado precisó que, aunque denunciar un hecho presuntamente delictivo es un derecho, este no tiene carácter absoluto, razón por la cual “ejercicio temerario y malintencionado puede acarrear responsabilidades de carácter civil conforme al artículo 1982° del Código Civil”. Desde esta óptica, el solo archivamiento de una denuncia penal acreditará la existencia de temeridad o mala fe, en la denuncia.

No obstante, esto no es necesariamente así. El artículo 1982° del Código Civil reconoce que la denuncia penal desestimada acarrea el pago de una indemnización por daños y perjuicios, siempre que el denunciante conozca la falsedad de la imputación o medie ausencia de un motivo razonable. Entonces, si para adoptar su decisión la Corte Suprema tomó como premisa el citado artículo, un elemento a considerar para la constitución de la falta grave sería, precisamente, que sea posible acreditar que el trabajador conocía la falsedad de la denuncia o no haya tenido razones suficientes para denunciar.

Dicho esto, el criterio de la Corte Suprema no debe ser entendido como una habilitación para que en todos y cada uno de los casos se inicie un procedimiento de despido. Las organizaciones deben analizar cada caso de acuerdo a sus particularidades, y agotar esfuerzos para, además de los hechos objetivos que forman parte de la regla establecida por la Corte Suprema, acreditar que el trabajador actuó con temeridad o mala fe, al interponer una denuncia pese a tener conocimiento de la falsedad de la imputación o medie ausencia de un motivo razonable.

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES PARA EL DESPIDO POR DORMIR EN HORARIO DE TRABAJO?



Alejandro Navarrete
Abogado principal

En distintas ocasiones, la Corte Suprema ha considerado que dormir en el horario de trabajo puede configurar la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que considera como causa de despido al incumplimiento de obligaciones que quebranta la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Recientemente, en la Casación Laboral N° 13969-2019 Lima Sur, del 13 de octubre de 2021, se resolvió un caso en donde el trabajador que ocupaba el puesto de “chofer operador de bomba” en una empresa del sector de construcción, fue despedido por dormir sobre el timón del vehículo a su cargo, en pleno horario de trabajo.

A decir de la Corte Suprema, el despido estuvo justificado porque el actor manejaba un vehículo pesado y se quedó dormido con la llave puesta en el contacto, originando un potencial peligro para su propia integridad, así como la de otros trabajadores y terceros. Además, dejó claro que no era necesario que se produzca un evento dañino pues la gravedad se presenta con la sola exposición al peligro.

Llama la atención que la Corte Suprema no haya precisado si el Reglamento Interno de Trabajo con-

templaba una prohibición de dormir en horario de trabajo, situación necesaria para poder determinar el respeto del principio de tipicidad. No obstante, concluyó que el trabajador quebrantó la buena fe laboral que, además de un principio, constituye una obligación implícita del trabajador.

Anteriormente, en la Casación Laboral N° 23780-2018 La Libertad, del 25 de enero de 2021, resolvió un caso en donde el trabajador fue encontrado durmiendo en un área de trabajo distinta a la suya, sin culminar sus labores. En esa ocasión, considerando que el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa contemplaba la prohibición de dormir en horario de trabajo y que el trabajador contaba con diversas sanciones de amonestación y suspensión, el despido fue considerado como justificado.

Si bien cada caso es particular, la jurisprudencia nos permite sustraer algunos requisitos cuya concurrencia copulativa permitirán considerar que el despido de un trabajador que duerme durante su horario de trabajo es justificado, las que resumimos a continuación:

Primer requisito El Reglamento Interno de Trabajo debe contemplar la prohibición de dormir durante el horario de trabajo

Segundo requisito Por la naturaleza de las actividades, dormir durante el horario de trabajo debe poner en peligro la integridad del propio trabajador, otros trabajadores y/o terceros; o, en su defecto, el trabajador debe contar con sanciones previas de amonestación o suspensión, que haga razonable la pérdida de la buena fe laboral.

ESTABLECEN LA IMPLEMENTACIÓN DE APARATOS SANITARIOS EN EL CENTRO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIA

A OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN



El 22 de octubre se publicó en el diario Oficial “El Peruano” la Resolución Ministerial 200-2021-TR, mediante la cual se establecen criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centro de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas.

Cabe precisar que la presente resolución es aplicable para los empleadores del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial que cuenten con trabajadores que realicen tareas en centros de trabajo que no califican como edificaciones y/o habilitaciones urbanas. Esto último, es entendido como:

Centro de trabajo que no califica como edificaciones:

La organización del trabajo que se desarrolla en terrenos rústicos o eriazos que no cuentan con obras de carácter permanente, y cuyo destino es albergar actividades humanas.

Centro de trabajo que no califican como habilitaciones urbanas

La organización del trabajo que se realiza en terrenos rústicos o eriazos que no se encuentran en proceso de conversión a áreas urbanas, mediante la ejecución de obras de accesibilidad, de distribución de energía e iluminación pública, pistas y veredas. Adicionalmente, el terreno puede contar con redes para la distribución de gas y redes de comunicaciones.

B SERVICIOS HIGIÉNICOS

Respecto a los servicios higiénicos, la norma establece que el empleador que cuente con trabajadores en los mencionados centros de trabajo, implementa servicios higiénicos de uso individual o colec-

tivo, separados por cada sexo, los cuales disponen, como mínimo, del tipo y número de aparatos sanitarios como se muestra en la siguiente tabla:

| N° de trabajadores | Inodoros | Lavatorios | Urinarios |
|-------------------------|----------|------------|-----------|
| 1 a 25 | 1 | 1 | 1 |
| 26 a 60 | 2 | 2 | 2 |
| 61 a 100 | 3 | 3 | 3 |
| Por cada 30 adicionales | 1 | 1 | 1 |

- ✓ De acuerdo a las condiciones geográficas de los centros de trabajo, el empleador puede utilizar servicios higiénicos portátiles u otras opciones tecnológicas.
- ✓ Estos servicios deben estar ubicados de manera accesible a los trabajadores a una distancia máxima de 500 metros del punto de trabajo en el que los trabajadores desarrollan sus labores. A su vez, deben estar ubicados a una distancia mínima de 15 metros de las fuentes de agua o productos cosechados.

C DUCHAS PORTÁTILES

El empleador implementa una ducha portátil por cada nueve trabajadores, para el uso exclusivo de los trabajadores que, por sus tareas diarias, usan productos químicos tóxicos, según la ficha de datos de seguridad (FDS).

BONO EXTRAORDINARIO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO

Mediante el Decreto de Urgencia N° 105-2021, publicado en El Peruano el 14 de noviembre de 2021, se dispuso el otorgamiento de un bono a favor de los trabajadores formales en el sector privado y el sector público. En el caso del sector privado, se establecieron las siguientes disposiciones:

MONTO DEL BONO

- En el sector privado, el bono asciende a S/ 210.00 por trabajador.

- El trabajador lo recibirá de manera extraordinaria por única vez.

REQUISITOS

Para su otorgamiento, el trabajador debe cumplir con los siguientes documentos:

1. Encontrarse registrado con su DNI en la planilla de un empleador en los meses de julio, agosto y septiembre de 2021.
2. Su remuneración bruta mensual debe ser mayor a cero y hasta S/ 2,000.00, en el periodo laborado.

3. No debe pertenecer a las modalidades formativas laborales o ser pensionista.

EJECUCIÓN DEL BONO

- El Seguro Social de Salud – EsSalud efectuará el pago del bono extraordinario.

- El cobro del bono puede hacerse efectivo hasta el 31 de marzo de 2022. Posteriormente se extornarán las sumas no cobradas.

FISCALIZACIÓN DE SUNAFIL

- SUNAFIL deberá priorizar la atención de denuncias, así como las verificaciones solicitadas por EsSalud, para identificar trabajadores beneficiados con el bono extraordinario que no hayan sido registradas en la planilla electrónica de su empleador.



SE EXIGE VACUNACIÓN A TRABAJADORES QUE REALIZARÁN LABORES PRESENCIALES

Mediante el Decreto Supremo N° 168-2021-PCM, publicado en El Peruano el 14 de noviembre de 2021, se aprobaron una serie de medidas en el marco del estado de emergencia nacional.

Entre estas, se estableció la obligatoriedad de contar con dosis de vacunación completa para la realización de las siguientes actividades:



Con vigencia al 15 de noviembre de 2021:

1. Trabajadores del sector salud que realizan labores presenciales.
2. Ingreso a coliseos, en las provincias con nivel de alerta moderado.
3. Ingreso a estadios deportivos, en las provincias con nivel de alerta moderado.
4. Pasajeros del servicio de transporte interprovincial terrestre mayores de 45 años.

A partir del 15 de diciembre de 2021:

1. Mayores de 18 años que deseen ingresar a espacios cerrados (incluye transporte interprovincial).
2. Toda empresa con más de 10 trabajadores que realicen labores presenciales.
3. Choferes y cobradores de todo servicio de transporte público.
4. Choferes que brindan servicios de delivery sólo podrán operar si acreditan su dosis completa de vacunación.

MEDIDAS APLICABLES PARA EL INGRESO DE PERSONAS AL PAIS:

- Los peruanos, extranjeros residentes y extranjeros no residentes de 12 años a más cuyo destino final sea el territorio nacional, en calidad de pasajeros e independientemente del país de procedencia, deben acreditar el haber completado la dosis de vacuna contra la COVID-19, por lo menos con una anticipación de 14 días previos a abordar.



- Los menores de 12 años sólo requieren estar asintomáticos para abordar.
- Aquellas personas que muestren síntomas al ingresar a territorio nacional ingresan a aislamiento obligatorio, según regulaciones sobre la materia.
- Hasta el 28 de noviembre de 2021 está suspendido el ingreso al territorio nacional de extranjeros no residentes de procedencia de la República de Sudáfrica, o que hayan realizado escala en este lugar en los últimos 14 días calendario.

- Los peruanos y extranjeros residentes que ingresen al territorio nacional provenientes de la República de Sudáfrica, o que hayan realizado escala en este lugar, realizarán cuarentena obligatoria en su domicilio, hospedaje u otro centro de aislamiento temporal por un periodo de 14 días calendario, contados desde el arribo al territorio nacional.

EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL EMITE SU SEGUNDO PRECEDENTE VINCULANTE

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, publicada en el diario El Peruano el 18 de noviembre de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral emitió su segundo precedente vinculante, con el que se busca uniformizar los criterios de las autoridades inspectivas y sancionadoras, garantizando la seguridad y predictibilidad jurídica.

A continuación, les presentamos un resumen de las 6 importantes decisiones que se adoptaron:

1.

SANCIONES PARA CASOS DE TRABAJO INFANTIL

La infracción muy grave prevista en el numeral 25.7 del Reglamento de la Ley N° 28806 se aplica para las peores formas de trabajo infantil, es decir, aque-

llas vinculadas a la trata de niños, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio, la prostitución o pornografía infantil, la producción y tráfico de estupefacientes, o el trabajo que puede dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, entre otros. En estas circunstancias, es aplicable la tabla de multas agravadas prevista en el numeral 48.1-D.

No es aplicable la referida disposición para los casos de incumplimientos formales vinculadas al procedimiento de autorización del trabajo de menores de edad, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.



2. LA ANTIGÜEDAD COMO CRITERIO PARA DIFERENCIAR LAS REMUNERACIONES

Por vía unilateral o por convenio colectivo, se pueden establecer diferencias salariales entre trabajadores pertenecientes a una misma categoría, considerando la antigüedad en el puesto de trabajo, entre otros criterios objetivos.

Asimismo, el reconocimiento de la trayectoria laboral de los trabajadores no constituye un acto de discriminación laboral.

Cuando la antigüedad sea el criterio para diferenciar remuneraciones entre dos personas de situación comparable, la inspección del trabajo deberá establecer la trayectoria de los trabajadores, con la finalidad de determinar si la diferencia salarial constituye una discriminación indirecta, especialmente en el caso de las mujeres, quienes podrían sufrir un número mayor de interrupciones en su récord laboral para atender responsabilidades familiares.

En esos casos, la autoridad inspectiva deberá determinar el comportamiento infractor con un estándar de motivación que explique el nexo causal y la culpabilidad del sujeto inspeccionado, pero sin que sea posible aplicar razonamientos presuntivos.

3. ATENCIÓN DE REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN DURANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Las medidas de requerimiento pueden solicitar la presentación de información en formato físico o digital.

Si la autoridad inspectiva requiere la exhibición de información por teléfono, notificación a casilla, mensajes de texto, correos electrónicos, WhatsApp, videoconferencias, entre otras plataformas tecnológicas, sistemas o aplicativos informáticos, y la rechaza porque el sujeto inspeccionado la alcanza en un

soporte distinto al requerido, la autoridad deberá exponer las razones operativas por las que el medio empleado no es idóneo o constituye un acto de



4. INFORME ORAL EN LA ETAPA DE REVISIÓN

El Tribunal de Fiscalización Laboral puede prescindir del informe oral en la etapa de revisión, lo que no supone una vulneración de los derechos de los administrados, en la medida que se encuentran en la posibilidad de presentar sus argumentos y pruebas por escrito.

5. MEDIDAS DE REQUERIMIENTO DE PAGO Y LA IMPOSIBILIDAD ACREDITADA DE CUMPLIR OBLIGACIONES ECONÓMICAS A EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Cuando los empleadores acrediten que su disponibilidad patrimonial se encuentra supeditada a la aprobación, autorización o desafectación de terceros (por ejemplo, ante embargos por SUNAT, la intervención de la autoridad concursal o situación de liquidación), el inspector no podrá emitir una medida de requerimiento para ejecutar un pago debido.

Se excluyen de esta disposición a las situaciones de fraude, la simple pérdida económica en los registros financieros, contables y/o económicos, y la existencia de meras acreencias con otras personas naturales o jurídicas, incluidas las entidades financieras.

6. LA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS

Las entidades públicas que agoten todas las gestiones razonablemente exigibles para cumplir con una obligación laboral de contenido económico, podrán ser exceptuadas de una sanción administrativa.



LEER RESOLUCIÓN

NUEVOS LINEAMIENTOS PARA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA COVID-19

Se publicó la Resolución Ministerial N° 1275-2021/MINSA que la Directiva Administrativa N° 321 -MINSA/DGIESP-2021, Directiva Administrativa que establece las disposiciones para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, y deroga la Resolución Ministerial N° 972-2020/MINSA, y aprueba.

Entre otras cosas, la Directiva precisa que el proceso de retorno a labores presenciales le corresponde a los trabajadores que, además de contar con las dos dosis de vacunación para la prevención de la Covid-19, cuenten con una dosis de refuerzo.

Asimismo, el plan para la vigilancia, prevención y control de la Covid-19 en el trabajo con el que actualmente cuentan las organizaciones, deberá actualizar al contenido de esta nueva Directiva.

LEER RESOLUCIÓN



REGLAS APLICABLES AL FERIADO DEL 08 DE DICIEMBRE Y SU IMPLICANCIA EN EL TRABAJO REMOTO

Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado por el feriado del miércoles 08 de diciembre de 2021



Es posible que el empleador y el trabajador acuerden que el trabajo realizado en día feriado sea compensado con otro día de descanso, con lo cual, no estará obligado a realizar pagos adicionales. Además, las partes pueden acordar compensar la licencia con goce de remuneraciones que fuera otorgada durante la emergencia sanitaria.

Los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado por el feriado del miércoles 08 de diciembre de 2021



-  Una remuneración diaria por el trabajo realizado.
-  Una remuneración diaria por el feriado.
-  Una sobre sobretasa del 100% de la remuneración diaria.

Estas disposiciones también aplican a quienes se encuentran en la modalidad de trabajo remoto. Al tener derecho a la desconexión digital, los trabajadores no están obligados a contestar llamadas telefónicas, correos electrónicos, ni asistir a reuniones remotas durante el feriado.

ESTE 15 DE DICIEMBRE VENCE EL PLAZO PARA EL PAGO DE LA GRATIFICACIÓN POR NAVIDAD

y la Bonificación Extraordinaria conforme a la Ley N° 30334

Ley N° 27735 – Decreto Supremo N° 005-2002-TR

1 Para percibir la gratificación, el trabajador debe haber laborado por lo menos un mes calendario completo entre los meses de enero a junio.



2 Los trabajadores que gozan del descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, o se encuentra percibiendo subsidios de la seguridad social o accidente de trabajo, tienen derecho al pago de la gratificación.

3 Asimismo, los trabajadores que se encuentren en suspensión perfecta de labores, pero hayan laborado un mes calendario completo en el periodo de enero a junio, percibirán la gratificación por el tiempo efectivo.

4 Los trabajadores que gozan del descanso vacacional, licencia con goce de remuneraciones, o se encuentra percibiendo subsidios de la seguridad social o accidente de trabajo, tienen derecho al pago de la gratificación.

5 Los trabajadores sujetos al régimen de la microempresa no reciben gratificación.

6 En el trabajo del hogar, la gratificación equivale a una remuneración mensual.



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.