

2021

# SEMANARIO LABORAL

---

INFORMACIÓN LEGAL PARA LA GESTIÓN  
DE RECURSOS HUMANOS

- Repaso jurisprudencial
- Informativos

# EN ESTA EDICIÓN ENCONTRARÁS:

## Repaso jurisprudencial

- El derecho de defensa en el procedimiento disciplinario laboral en el sector privado..... 3

## Informativos

- SUNAFIL publica nuevos criterios normativos..... 5
- Ley que autoriza la disposición de la CTS a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del Covid-19..... 6
- Aprueban disposiciones reglamentarias para la disposición de la CTS..... 6
- Cuota de empleo para las personas con discapacidad..... 8

# EL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO LABORAL EN EL SECTOR PRIVADO



**Irma Pacheco**

Abogada asociada

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra delimitado el procedimiento para el despido, sin embargo, no existen disposiciones normativas concretas respecto del procedimiento disciplinario al imponerse sanciones distintas.

Sobre el particular, mediante la Casación Laboral Nro. 4494-2017-LIMA, del 14 de mayo de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha emitido algunas directrices relacionadas al procedimiento disciplinario en el sector privado, pronunciándose en la referida Casación sobre la causal de infracción normativa por interpretación errónea del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nro. 003-97-TR (en adelante, LPCL)

En el caso en cuestión, la demanda versa sobre impugnación de medida disciplinaria, por haberse sancionado al trabajador con una "suspensión sin goce de haber" equivalente a dos (2) días, sobre la cual, tanto en primera como en segunda instancia, se resolvió declarar fundada en parte la demanda, argumentándose la falta de pruebas, así como la razonabilidad de la sanción impuesta, esto último al

no tratarse de una falta reiterativa

Como se indica en la Casación materia de análisis, el tema de controversia se encontraba relacionado a determinar si la sanción impuesta se encontraba debidamente motivada y conforme a la facultad del empleador al amparo artículo 9 de la LPCL.

Es así que para el desarrollo de su pronunciamiento la Sala Suprema, observa los alcances de la subordinación y el ius variandi, reconociéndose este último como el poder del empleador para establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral.

No obstante, la afirmación realizada por la Sala sobre la capacidad del empleador al interior de una organización, al resolver el caso concreto, da respuesta al argumento de la demandada quien sugiere que la facultad del empleador de sancionar habilita al ejercicio disciplinario pues la norma no hace referencia a un procedimiento para la aplicación de medida disciplinaria, en caso de amonestación o suspensión, al ser que dicho procedimiento prestablecido está circunscrito al despido.

Como respuesta a dicho argumento, la Sala invoca lo considerado por el Tribunal Constitucional en relación al debido proceso, que exigen su aplicación no únicamente a los procesos judiciales sino también a cualquier procedimiento en donde exista una restricción de derechos, señalando, además, que no fue interpretado erróneamente el artículo 9 de la LPCL debido a que si bien la norma reconoce

la facultad sancionadora del empleador, ésta no debe ser ejercida de manera indiscriminada o irrazonable y sin resguardar el derecho a la defensa reconocido en nuestra Constitución.

Asimismo, señaló que resultaba exigible que, al imponerse una sanción, se encontrara establecido un debido procedimiento equiparable al dispuesto para el despido, pese a no encontrarse contenido expresamente en nuestro ordenamiento jurídico, ello a fin de no vulnerar el derecho a la defensa al interior de un procedimiento disciplinario, precisando la obligación de una comunicación previa de la infracción cometida por el trabajador.

En ese sentido, a partir del presente pronunciamiento, se recomienda a todo empleador estable-

cer dentro de su sistema de gestión de sanciones disciplinarias para los casos de amonestaciones, suspensiones o similares, la regulación de un procedimiento interno que considere el mismo esquema establecido para los casos de despido, teniendo en cuenta los siguientes parámetros:

- Comunicación previa al trabajador describiendo la infracción o falta, presuntamente cometida.
- Plazo para los descargos por parte del trabajador.
- Emisión de sanción, de ser el caso, teniendo en cuenta la carga de aportación probatoria y la aplicación de criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

# SUNAFIL PUBLICA NUEVOS CRITERIOS NORMATIVOS

Mediante Resolución de Superintendencia N° 124-2021-SUNAFIL, del 13 de abril de 2021, el Comité de criterios en materia legal aplicable al Sistema Inspectivo del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, estableció que, los dirigentes sindicales que se encuentren gozando de una licencia con goce de haber compensable otorgada en el marco de la actual emergencia sanitaria, pueden gozar una licencia sindical.

Para revisar la resolución haga click en el siguiente enlace:



[Click aquí](#)

Por otro lado, con la Resolución de Superintendencia N° 149-2021-SUNAFIL, el Comité para la emisión de Criterios Técnicos Legales sobre la aplicación de la normativa sobre la inspección de trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL" estableció tres criterios técnicos legales:

- 1) Notificación del Informe de Actuaciones Inspec-tivas al sujeto inspeccionado.
- 2) Posición de la inspección del trabajo frente a la instauración o modificación de jornadas atípicas.
- 3) La fiscalización a cargo de la autoridad inspec-tiva del trabajo sobre el cumplimiento de Laudo Arbitral, cuya validez hubiese sido impugnada en sede judicial.

Para revisar la resolución haga click en el siguiente enlace:



[Click aquí](#)

# LEY QUE AUTORIZA LA DISPOSICIÓN DE LA CTS A FIN DE CUBRIR LAS NECESIDADES ECONÓMICAS CAUSADAS POR LA PANDEMIA DEL COVID-19

Mediante la **Ley N° 31171**, publicada en el diario El Peruano el 23 de abril de 2021, se autorizó la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) a los trabajadores, a fin de cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del COVID-19.

- Esta autorización se realiza por única vez hasta el 31 de diciembre de 2021.
- La disposición es libre hasta el 100% de los depósitos de CTS acumulado a la fecha de disposición.
- El Poder Ejecutivo debe dictar disposiciones reglamentarias en el término de 10 días calendario desde la vigencia de la Ley.

## APRUEBAN DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA DISPOSICIÓN DE LA CTS

El 4 de mayo de 2021 se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo N° 010-2021-TR, que aprobó disposiciones reglamentarias para la aplicación de la Ley N° 31171, mediante la cual se autorizó la disposición del 100% de la CTS depositada hasta el 31 de diciembre de 2021.



## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Serán beneficiarios de la disposición autorizada con la Ley N° 31171, los siguientes:

- Trabajadores del sector privado sujetos a los alcances del Decreto Supremo N° 001-97-TR, independientemente del régimen laboral al que se sujeten.
- Trabajadores de empresas del Estado sujetos al régimen de la actividad privada.
- Los servicios civiles de las entidades públicas sujetas al régimen de la actividad privada.



## PROCEDIMIENTO

- El trabajador puede realizar retiros totales o parciales hasta el 100% de los depósitos disponibles en su cuenta de CTS.
- También puede solicitar, preferentemente por vía remota, que la entidad depositaria de la CTS efectúe la transferencia de la suma dispuesta a las cuentas bancarias (o de otra entidad del sistema financiero) del trabajador que éste indique.
- Esta transferencia se debe efectuar en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles.



# CUOTA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

## ¿CUÁL ES LA CUOTA DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Para las entidades del sector público, la proporción es no menor al 5% de la totalidad de su personal, independientemente del régimen laboral en el que se encuentren.

Para los empleadores del sector privado, con o sin fines de lucro y de cualquier actividad económica, que cuenten con más de 50 trabajadores, la proporción es no menor del 3% de la totalidad de su personal, con carácter anual.



## ¿CÓMO SE CALCULA LA CUOTA DE EMPLEO EN EL SECTOR PRIVADO?

Se toma en consideración el número de trabajadores registrados por el empleador en la Planilla Electrónica, independientemente del número de centros de labores y de la modalidad de contratación que vincule de forma directa al trabajador con la empresa, incluyendo a aquellos en modalidad de teletrabajo.

En enero de cada año, el Sistema de Inspección del Trabajo, determina el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, respecto al año anterior.

## ¿EN QUÉ PERIODO SE CALCULA LA CUOTA DE EMPLEO?

La cuota de empleo se calcula entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de cada año, es decir, con periodicidad anual.

Si el empleador inicia actividades durante el primer semestre del año, la cuota se calcula en base al número de meses transcurridos hasta el 31 de diciembre; pero, si inicia actividades en el segundo semestre del año, el cálculo de la cuota inicia en el periodo anual siguiente.



## ¿CÓMO SE DETERMINA EL NÚMERO ANUAL DE TRABAJADORES?

El cálculo del número anual de trabajadores es ponderado, según los siguientes criterios y valores:

- El trabajador que laboró todo el periodo anual equivale a uno (1).
- El trabajador que laboró por fracciones de año equivalente a tantos dozavos como meses haya laborado.
- El trabajador que laboró por días se calcula por treintavos del dozavo.
- Cuando el número resultante sea un número con más de un decimal, la cifra de las décimas se redondea a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 ( $\geq 0.05$ )

Estos criterios y valores también son utilizados para el cálculo del número anual de trabajadores con discapacidad.

## ¿EXISTE ALGUNA JUSTIFICACIÓN ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO?

Cuando la Autoridad Inspectiva de Trabajo notifica el incumplimiento a la cuota de empleo, el empleador podrá presentar sus descargos acreditando lo siguiente:

- a) No haber generado en el año, nuevos puestos de trabajo o vacantes por cubrir.
- b) Si se generaron vacaciones, corresponde acreditar:
  - Las razones de carácter técnico o de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que dificulte incorporar trabajadores con discapacidad en la empresa.
  - Haber ofertado los puestos de trabajo en el servicio de Bolsa de Trabajo que se ofrece en la

Ventanilla Única de Promoción del Empleo, o de los servicios prestados por otras entidades articulados a dicha Ventanilla.

- Haber omitido todo requisito que constituya una exigencia discriminatoria contra las personas con discapacidad.
- Haber garantizado que los procesos de evaluación específicos permitan la efectiva participación de las personas con discapacidad que postulen.



Recuerda que el empleador tiene la obligación de señalar que se trata de una persona con discapacidad al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica.

# NUESTRO EQUIPO



**Alejandro Navarrete**  
Abogado principal

anavarrete@nmabogados.com.pe



**Irma Pacheco**  
Abogada asociada

ipacheco@nmabogados.com.pe



**Ivan Casana**  
Abogado asociado

icasana@nmabogados.com.pe



**Carolina Mendieta**  
Abogada asociada

cmendieta@nmabogados.com.pe



**Vladimir Carnero**  
Asistente legal

vcarnero@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](http://www.nmabogados.com.pe)

 Navarrete Maldonado Abogados Laboralistas

 @nmabogados

 992 284 703

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