



**BOLETIN
MENSUAL **LABORAL**
ENERO 2023**

MÁS INFORMACIÓN:

www.srpmlegal.pe/publicaciones





BOLETIN MENSUAL LABORAL

ENERO 2023

miércoles, 01 febrero de 2023

ACTUALIDAD LABORAL

1. MODIFICAN RESTRICCIONES RELACIONADAS CON EL COVID-19 PARA EL RETORNO AL TRABAJO (RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 031-2023-MINSA)

Se modificaron las disposiciones relativas a la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a la COVID-19.

A continuación, los principales cambios normativos que contiene la Resolución Ministerial:



TEMA	REGULACIÓN ACTUAL	MODIFICACIONES DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL
SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL CONTAGIO EN EL CENTRO DE TRABAJO	Brindar orientación sobre la Covid-19 y de disminución del riesgo de infectarse en las actividades de capacitación.	Realizar capacitaciones sobre el Covid-19 y las medidas de disminución del riesgo de infectarse por el Covid-19 en el centro de trabajo, en la comunidad y el hogar.
VACUNACIÓN DE TRABAJADORES	Se debe garantizar un ambiente seguro de trabajo y verificar que, de preferencia, todos los trabajadores estén vacunados.	Se recomienda que los trabajadores tengan sus vacunas completas.
EVALUACIÓN DE LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	No regulado.	El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de cada centro de trabajo debe identificar los puestos de trabajo que requieren de trabajo presencial o si puede desarrollarse de manera remota o mixta.
MUJERES EN ESTADO DE GESTACIÓN Y QUE DAN LACTANCIA MATERNA	Deben realizar trabajo remoto, de preferencia hasta los 6 meses posteriores al parto.	Deben realizar trabajo de preferencia de bajo riesgo o aplicarse las disposiciones vigentes durante la emergencia sanitaria por Covid-19.
USO DE MASCARILLAS	Uso obligatorio de la mascarilla.	Deben portar mascarilla en los medios de transporte de trabajadores, de acuerdo con la normativa emitida por la Autoridad Nacional de Salud.
REINCORPORACIÓN AL TRABAJO DE TRABAJADORES CON FACTORES DE RIESGO	<p>Consideraciones para la reanudación al trabajo presencial de los trabajadores de los grupos de riesgo:</p> <p>a) La información clínica disponible debe ser valorada por el Médico del Servicio de SST o quien haga sus veces, para precisar el estado de salud y riesgo laboral individual de cada trabajador.</p> <p>b) Realizarán trabajo presencial, remoto o mixto de acuerdo con la necesidad del servicio.</p>	Los trabajadores que se han mantenido en aislamiento social obligatorio por factores de riesgo deben ser evaluados por el Servicio de SST y, de preferencia, no deben trabajar en un puesto de alto o muy alto riesgo para Covid-19.



INSPECCIONES

1. SUNAFIL DESARROLLÓ OPERATIVO PARA FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE EMPLEO DE DISCAPACIDAD

Durante el mes de enero, SUNAFIL efectuó la fiscalización del cumplimiento de dicha obligación, mediante el envío de Cartas Disuasivas a diversas empresas a fin de verificar el cumplimiento de la cuota de empleo de discapacidad respecto del año 2022.

Al respecto y de conformidad con lo establecido en la normativa, los empleadores privados con más de cincuenta (50) trabajadores se encuentran obligados a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% del total de sus trabajadores (art. 49° de la Ley N° 29973), salvo que acrediten haber incurrido en alguno de los supuestos de eximente establecidos en la normativa.

2. SUNAFIL DESARROLLÓ OPERATIVO CON RELACIÓN A LA ELECCIÓN DEL COMITÉ O SUPERVISOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Durante el mes de enero, SUNAFIL inició un operativo para verificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo relativas a la elección del Comité o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante el envío de Cartas Inductivas a los empleadores privados.

Al respecto, de conformidad con lo establecido en la normativa, los empleadores con 20 o más trabajadores a su cargo deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 29° de la Ley N° 29783), mientras que aquellos que tengan menos de 20 trabajadores deben designar un Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (art. 30° de la Ley N° 29783).



3. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA: PRINCIPIO DE VERDAD MATERIAL Y PRESUNCIÓN DE LICITUD

Mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2023-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) ha establecido los siguientes criterios en relación a la aplicación del principio de verdad material y presunción de licitud:

Presunción de licitud y verdad material	A fin de desvirtuar la presunción de licitud que protege la actuación de los administrados, la Autoridad Administrativa deberá verificar suficientemente los hechos que motiven sus decisiones. Para ello, deberá evaluar ampliamente la prueba directa e indirecta actuada en el expediente, así como extender todas las medidas razonables para satisfacer su carga probatoria.
Existencia de indicios suficientes para determinar responsabilidad	En el marco del procedimiento de fiscalización y sancionador se deben obtener los indicios suficientes o elementos de convicción que permitan la comprobación de una infracción a las normas de trabajo que sean pasibles de sanción.
Carga de la prueba	La mera alegación del derecho a la presunción de licitud por parte del administrado no es sustento suficiente para desvirtuar la comisión de infracción o infracciones imputadas; por el contrario, si durante el desarrollo del procedimiento la administración sustenta la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a éste.



4. LA DENEGATORIA DE LA SOLICITUD DE LICENCIA A UNA TRABAJADORA EN GRUPO DE RIESGO CONSTITUYE UN ACTO DE HOSTILIDAD

En el caso bajo comentario, una trabajadora solicitó a su empleador el otorgamiento de una licencia con goce de haber durante el Estado de Emergencia como consecuencia de la COVID-19, al encontrarse en el grupo de riesgo. Sin embargo, dicha solicitud fue rechazada por su empleador hasta en dos ocasiones.

Ante ello, mediante Resolución 1051-2022/SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL concluyó que la denegatoria de la solicitud de licencia con goce de haber evidenciaba una conducta hostil del empleador al colocar en riesgo la seguridad y salud de la trabajadora. En la misma línea, el TFL señaló que el empleador se encontraba en la obligación de otorgar dicha licencia en la medida que, por la naturaleza de sus labores, la trabajadora se encontraba impedida de realizar trabajo remoto.

5. TFL VARÍA CRITERIO EN MATERIA DE NOTIFICACIONES EN LA CASILLA ELECTRÓNICA DE SUNAFIL

En el caso bajo comentario, el Inspector de Trabajo dispuso multar al empleador por no responder el requerimiento de información notificado en la casilla electrónica. Al respecto, el empleador alegó que no recibió las alertas de las notificaciones a través del correo electrónico, por lo que no tuvo conocimiento de las notificaciones realizadas por el inspector.

Ante ello, mediante Resolución 011-2023/SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL precisó que a partir del 31 de diciembre de 2020 resultaba obligatorio el uso de la casilla electrónica, razón por la cual la notificación del requerimiento se había realizado válidamente, aun cuando se encontraba acreditado que el empleador no había registrado su correo electrónico en la casilla y que, en consecuencia, no había recibido una alerta por el requerimiento.

De esta forma, el TFL varía el criterio que había venido adoptando en casos anteriores en los cuales había concluido que para la validez de la notificación en la casilla electrónica era necesario que el sujeto inspeccionado recibiera una alerta en su correo electrónico, lo que se acreditaba con el registro del correo electrónico del administrado en la casilla electrónica.



6. EL TIEMPO QUE EL TRABAJADOR DESTINA PARA COLOCARSE SU UNIFORME FORMA PARTE DE LA JORNADA LABORAL

En el caso bajo análisis, el empleador había establecido un sistema de registro de asistencia mediante el cual los trabajadores marcaban su ingreso y salida a través de un sistema implementado en cada camión de la empresa, el cual se activaba al encender el vehículo asignado. Así, los trabajadores diariamente ingresaban al centro de trabajo, se colocaban su uniforme de trabajo e implementos de seguridad, y posteriormente encendían el camión, momento a partir del cual se registraba su asistencia.

Al respecto, mediante Resolución 038-2023/SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL concluyó que el sistema de registro de asistencia implementado por el empleador no resultaba válido, toda vez que el mismo no registraba como parte de la jornada del trabajador el tiempo que éste destinaba a colocarse su uniforme e implementos de seguridad, pese a que este ya se encontraba en las instalaciones de la empresa y, en consecuencia, a disposición efectiva de su empleador.

JURISPRUDENCIA

1. X PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO LABORAL Y PREVISIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

El día 18 de enero de 2023, se publicó el X Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Entre los principales acuerdos adoptados por el Pleno, se dispuso que en caso el empleador decida imponer una medida disciplinaria distinta al despido, deberá garantizar el derecho de defensa del trabajador, otorgándole un plazo razonable para que presente sus descargos, en caso lo considere necesario. Así, el incumplimiento de dicha obligación invalidaría la sanción aplicada.



2. NO ES POSIBLE ALEGAR QUE LA FALTA IMPUTADA AL TRABAJADOR DERIVA DE UNA OBLIGACIÓN CONOCIDA POR SU EXPERIENCIA LABORAL, CUANDO ÉSTA NO FORMA PARTE DE SUS FUNCIONES COMO TRABAJADOR

En el caso bajo comentario, el empleador dispuso despedir a una trabajadora bajo la causal de incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena laboral tipificado en el literal a) del artículo 25° de la LPCL, al considerar que la trabajadora incumplió un procedimiento que debía conocer en base a su experiencia laboral.

Al respecto, mediante la Casación Laboral N° 27277-2019 AREQUIPA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema concluyó que el despido de la trabajadora era arbitrario, toda vez que la función que había sido incumplida por la trabajadora no formaba parte de sus funciones de trabajo ni se encontraba establecida en una política interna de la empresa.

3. LA CADUCIDAD AUTOMÁTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS NO OPERA EN EL PLAZO FIJADO POR LAS PARTES CUANDO TENGA POR EFECTO GARANTIZAR LOS PAGOS Y OTRAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Mediante Casación Laboral N° 4493-2020 Del Santa, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema concluyó que los convenios colectivos que contengan cláusulas normativas o permanentes, al estar referidos a incrementos remunerativos, no caducan automáticamente al finalizar el plazo de vigencia pactado ni al año de su vigencia, sino que se mantendrán vigentes mientras no sean modificados por convenios colectivos posteriores.

CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES LABORALES DEL MES DE FEBRERO 2023	
FECHA	OBLIGACIÓN
25 de febrero de 2023	Finaliza la vigencia de la emergencia sanitaria por la Covid-19.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

(*) Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en él contenida(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida. Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.