



**BOLETIN  
MENSUAL LABORAL  
MARZO 2023**

**MÁS INFORMACIÓN:**

[www.srpmlegal.pe/publicaciones](http://www.srpmlegal.pe/publicaciones)





# BOLETIN MENSUAL LABORAL

MARZO 2023

viernes, 31 de marzo de 2023

## ACTUALIDAD LABORAL

### 1. SE INCORPORARON MODIFICACIONES AL RECURSO DE CASACIÓN LABORAL (LEY N° 31699)

Se incorporaron modificaciones al recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), las cuales entrarán en vigor a partir del 30 de abril de 2023.

Para mayores alcances sobre las modificaciones efectuadas al recurso, recomendamos consultar nuestra **Alerta Laboral de fecha 3 de marzo de 2023 [aquí](#)**.

## INSPECCIONES

### 1. EMPLEADOR NO PODRÁ ACORDAR EL PAGO FRACCIONADO DE BENEFICIOS SOCIALES

En el caso bajo comentario, el inspector requirió al empleador acreditar el pago completo de los beneficios sociales generados por el trabajador en su liquidación de beneficios sociales. Al respecto, el empleador acreditó el cumplimiento parcial de dicha obligación y acompañó un Convenio de Pago de Liquidación de Beneficios Sociales suscrito con el trabajador, mediante el cual se acordó el pago de lo adeudado en la liquidación de beneficios sociales en dos armadas.



Al resolver el caso, mediante la Resolución N° 190-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) desconoció la validez del acuerdo suscrito entre las partes y dispuso sancionar a la empresa al considerar que, pese al acuerdo arribado entre las partes, ésta debió cumplir con la medida de requerimiento y efectuar el pago de la totalidad de los beneficios sociales adeudados al trabajador.

## **2. PERMITIR EL INGRESO DE TRABAJADORES DURANTE UNA HUELGA ILEGAL NO AFECTA EL LIBRE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA**

En el caso bajo análisis, el sindicato mayoritario comunicó al empleador el inicio de una huelga indefinida, pese a haber sido notificado de manera previa con el laudo arbitral que resolvió el pliego de reclamos que motivaban dicha huelga. Posteriormente, la Autoridad Administrativa de Trabajo declaró ilegal la huelga; sin embargo, SUNAFIL efectuó una inspección y constató el ingreso de trabajadores en la fecha de inicio de la huelga, por lo que dispuso multar a la empresa por la vulneración del libre ejercicio del derecho de huelga.

Mediante la Resolución N° 214-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL dejó sin efecto la multa, al considerar que el sindicato debió cesar o levantar inmediatamente la huelga al tomar conocimiento del laudo arbitral que resolvía el pliego de reclamos. Así, a consideración del TFL, al haberse declarado la ilegalidad de la huelga, la medida adoptada por la empresa de permitir el ingreso de trabajadores durante el periodo de huelga no podía ser considerado como una afectación al libre ejercicio del derecho de huelga, máxime si el sindicato tenía conocimiento del laudo arbitral que resolvía sus reclamos.

## **3. SUNAFIL REALIZA ACCIONES ENFOCADAS A VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE CONTAR CON UN ASISTENTE SOCIAL**

En el marco de las acciones de control de la SUNAFIL, ésta ha iniciado un operativo para verificar el cumplimiento de la obligación en materia de contratación de un asistente social para empresas con más de cien (100) trabajadores.



En efecto, de conformidad con lo establecido en la normativa, los empleadores con más de 100 trabajadores a su cargo deben incorporar un Asistente Social a su área de Recursos Humanos o la que haga sus veces, el cual deberá estar colegiado y habilitado profesionalmente para el ejercicio de su profesión.

Al respecto, es importante considerar que el incumplimiento de esta obligación determina la existencia de una infracción laboral grave en materia de relaciones laborales, cuya multa podrá establecerse desde las 6.53 UIT's (32,323.50) hasta las 26.12 UIT's (S/ 129,294.00), dependiendo del número de trabajadores afectados con la medida.

#### **4. SUNAFIL REALIZA CAMPAÑA DE FORMALIZACIÓN PARA EL INGRESO A PLANILLA DE LOCADORES DE SERVICIOS QUE TIENEN UN VÍNCULO LABORAL ENCUBIERTO**

Mediante el envío de cartas inductivas, SUNAFIL ha iniciado un operativo a fin de que se incorpore en planilla y se inscriba en la seguridad social en salud y pensiones, a aquellos locadores de servicios que tendrían un vínculo laboral encubierto con las empresas notificadas con esta comunicación. De esta forma, y luego de verificar la existencia de posibles inconsistencias en la información declarada en el PLAME, SUNAFIL viene requiriendo a los empleadores para que regularicen de forma voluntaria la omisión advertida, de manera previa al inicio de una inspección laboral.

Al respecto, es importante considerar que la omisión de registro en la planilla de un trabajador y la falta de inscripción en el régimen de seguridad social en salud y pensiones determinan la existencia de infracciones laborales muy graves en materia de relaciones laborales y seguridad social, cuyas multas podrán establecerse hasta en 2.63 UIT's (S/ 13,018.50) por cada infracción cometida y por cada trabajador afectado.



## **5. INDECOPI DISPONE LA SUSPENSIÓN DE PROCEDIMIENTO DE BARRERAS BUROCRÁTICAS INICIADO RESPECTO A LA PROHIBICIÓN DE LA TERCERIZACIÓN DEL NÚCLEO DEL NEGOCIO**

Mediante la Resolución 0072-2023/SEL-INDECOPI, la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas de INDECOPI dispuso la suspensión de un procedimiento de eliminación de barreras burocráticas (Expediente 000070-2022/CEB), hasta que el Poder Judicial resuelva de forma definitiva el proceso de acción popular que se viene tramitando sobre esta materia (Expediente 756-2022-0-1801-SP-DC-03) en el cual se ha solicitado la derogación de dicha norma. Al respecto, se espera que el INDECOPI replique dicha medida en aquellos procedimientos similares que han sido iniciados con relación a la norma en controversia.

Cabe precisar que esta decisión no afecta la medida cautelar que fue dictada de manera general por INDECOPI, por lo que la SUNAFIL continuará impedida de realizar fiscalizaciones por la prohibición del uso de la tercerización laboral para actividades nucleares.

### **JURISPRUDENCIA**

#### **1. LOS MENSAJES DE WHATSAPP SON MEDIOS PROBATORIOS LÍCITOS PARA LA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

En el caso bajo análisis, un trabajador solicitó la nulidad de la sanción de suspensión impuesta por su empleador por comentarios efectuados en un grupo de WhatsApp integrado por trabajadores sindicalizados, al considerar que ello vulneraba su derecho constitucional al secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas.

Al respecto, mediante la STC N° 00962-2019-PA/TC, el Tribunal Constitucional concluyó que la conducta del empleador no vulneró dicho derecho, toda vez que se probó que el empleador no había intervenido la comunicación contenida en el grupo de WhatsApp ni había accedido a dicho contenido como producto de una orden o bajo coacción, sino que había obtenido dicha información de forma voluntaria por parte de un miembro del grupo quien le entregó las capturas de pantalla de las conversaciones.



## **2. EMPLEADOR SE ENCUENTRA FACULTADO A REGULAR EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS SINDICALES**

En la Casación Laboral N° 29035-2019-LIMA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema concluyó que la existencia de un procedimiento escrito que regulara la solicitud de licencias sindicales establecido por el empleador no vulneraba la libertad sindical. Así, la Sala determinó que resultaba válido que el empleador elabore e implemente un procedimiento interno que establezca los requisitos (razonables y accesibles) para la solicitud de licencias sindicales, pudiendo incluso prever la existencia de plazos mínimos para la solicitud o el sustento de dicho pedido, reservándose el derecho de comprobar la veracidad de la información solicitada.

## **3. LA EXISTENCIA DE PERJUICIOS DE ÍNDOLE PERSONAL O FAMILIAR COMO CONSECUENCIA DEL TRASLADO DEL TRABAJADOR A UN ÁMBITO GEOGRÁFICO DISTINTO A SU RESIDENCIA HABITUAL CONSTITUYE UN ACTO DE HOSTILIDAD**

Mediante la Casación Laboral N° 25088-2019-AYACUCHO, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema concluyó que un empleador había incurrido en un acto de hostilidad equiparable al despido al haber dispuesto el traslado de un trabajador a un centro de trabajo en un ámbito geográfico distinto al de su residencia habitual, pese a haberle otorgado un incremento salarial considerable, toda vez que ello ocasionó un perjuicio de índole personal como consecuencia del estado de salud de su menor hijo, quien se vería afectado con dicho traslado.

Así, a criterio de la Sala, el acto de hostilidad contenido en el literal c) del artículo 30° del D.S. N° 003-97-TR, no se configura únicamente cuando dicha decisión ocasiona un perjuicio económico al trabajador, sino también cuando dicho perjuicio sea de índole personal, familiar o de salud.



## CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES LABORALES DEL MES DE ABRIL

FECHA	OBLIGACIÓN
6 de abril de 2023	Feriado por Jueves Santo.
7 de abril de 2023	Feriado por Viernes Santo.
23 de abril de 2023	Vencimiento del plazo para el pago de utilidades a sus trabajadores para empresas cuyo R.U.C. finalice en 0.
26 de abril de 2023	Vencimiento del plazo para el pago de utilidades a sus trabajadores para empresas cuyo R.U.C. finalice en 1.
27 de abril de 2023	Vencimiento de plazo de adecuación a la normativa de teletrabajo.
	Vencimiento del plazo para el pago de utilidades a sus trabajadores para empresas cuyo R.U.C. finalice en 2.
28 de abril de 2023	Día no laborable para el sector público.
	Vencimiento del plazo para el pago de utilidades a sus trabajadores para empresas cuyo R.U.C. finalice en 3.
29 de abril de 2023	Vencimiento del plazo para el pago de utilidades a sus trabajadores para empresas cuyo R.U.C. finalice en 4.
30 de abril de 2023	Vencimiento del plazo para el pago de utilidades a sus trabajadores para empresas cuyo R.U.C. finalice en 5.





En caso tenga alguna consulta,  
puede contactar con Carlos Margary  
**[cmargary@srpmlegal.pe](mailto: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.