

**BOLETIN
MENSUAL **LABORAL**
JUNIO 2023**

MÁS INFORMACIÓN:

www.srpmlegal.pe/publicaciones





BOLETIN MENSUAL LABORAL

junio 2023

03 de julio de 2023

ACTUALIDAD LABORAL

1. REGULAN LA IMPLEMENTACIÓN Y EL ACCESO AL CERTIFICADO ÚNICO LABORAL (LEY N° 31760)

Se dispusieron medidas para regular la implementación y el acceso al certificado único laboral (CUL). El certificado único laboral es un documento electrónico que contiene información necesaria para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más, el cual podrá obtener gratuitamente a través del MTPE.

El CUL contiene la siguiente información de la persona que lo solicita: formación académica, experiencia laboral, antecedentes penales, policiales, judiciales, entre otros.

El CUL unifica y reemplaza, para todo efecto, al certificado único laboral para jóvenes (CERTIJOVEN) y certificado único laboral para personas adultas (CERTIADULTO).



2. DECLARAN FERIADO NACIONAL EL DÍA 7 DE JUNIO (LEY N° 31788)

Se declaró feriado nacional el día 7 de junio, en conmemoración de la Batalla de Arica y el Día de la Bandera.

3. DETERMINAN ACTIVIDADES AGROINDUSTRIALES COMPRENDIDAS EN EL RÉGIMEN LABORAL AGRARIO Y DE INCENTIVOS PARA EL SECTOR AGRARIO Y RIEGO, AGROEXPORTADOR Y AGROINDUSTRIAL (DECRETO SUPREMO N° 006-2023-MIDAGRI)

Como se recordará, mediante la Ley N° 31110, Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, se incluyó en su ámbito de aplicación a las personas naturales o jurídicas que desarrollaran actividades de cultivos o crianzas, así como aquellas que realizaran determinadas actividades agroindustriales, que serían aprobadas mediante Decreto Supremo.

Mediante el Decreto Supremo N° 006-2023-MIDAGRI, se han establecido las actividades agroindustriales comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley:

- i. Clase 1010 – Elaboración y conservación de carne. En este punto, se excluyen las actividades relacionadas con las aves de corral, así como la producción de productos cárnicos: salchichas, morcillas, salchichón, chorizo, mortadela y otros embutidos, patés, jamón cocido.
- ii. Clase 1030 – Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas
- iii. Clase 0163 – Actividades poscosecha

Asimismo, se precisa que las personas naturales o jurídicas que realicen las actividades agroindustriales comprendidas en el artículo 2° de la Ley N° 31110, podrán desarrollar las actividades especializadas u obras que exigen un nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados, directamente o a través de persona distinta.



INSPECCIONES

1. PROHIBICIÓN DE REALIZAR DESCUENTOS UNILATERALES DE LA LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES POR LICENCIAS OTORGADAS DURANTE EL COVID-19

En el caso bajo comentario, el TFL dispuso multar a un empleador por efectuar descuentos unilaterales a la liquidación de beneficios sociales de un trabajador con la finalidad de compensar las licencias compensables otorgadas durante el estado de emergencia derivado de la COVID-19.

Al respecto, en la Resolución N° 416-2023-SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL precisó que la normativa vigente durante el estado de emergencia no facultaba al empleador a realizar descuentos unilaterales de los beneficios de sus trabajadores, por lo que para realizar cualquier retención o efectuar algún descuento, resultaba necesario contar con la autorización expresa del trabajador, un mandato legal o judicial. Así, en la medida que el sujeto inspeccionado no había acreditado la autorización del trabajador, el descuento efectuado por el empleador resultaba inválido.

2. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA: MEDIDAS DE REQUERIMIENTO

Mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, el TFL ha establecido los siguientes criterios con calidad de precedente de observancia obligatoria con relación a las medidas inspectivas de requerimiento:

- i. Las medidas inspectivas de requerimiento deben contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental.
- ii. Deben cumplir con los siguientes elementos: a) individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento imputado; y, b) identificar la afectación resultante y establecer cómo debe cumplirse dicha medida, precisando las acciones que debe ejecutar el inspeccionado para revertir la conducta reprochada.
- iii. La normativa no establece como un requisito ni condición de validez, que la medida inspectiva de requerimiento contenga el monto que el administrado adeuda al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales.



3. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA: REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

Mediante Resolución de Sala Plena N° 010-2023-SUNAFIL/TFL, el TFL ha establecido los siguientes criterios con calidad de precedente de observancia obligatoria con relación al registro de control de asistencia:

- i. La omisión de contar con un registro de control de asistencia califica como una infracción de carácter insubsanable.
- ii. El registro de control de asistencia será válido en la medida que cumpla con las características y requisitos establecidos en la normativa.

Asimismo, respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos, el TFL ha establecido los siguientes criterios:

- i. El principio de irrenunciabilidad de derechos supone que exista una imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de beneficios concedidos por el derecho laboral en beneficio propio, cuando dichos derechos estén reconocidos en normas imperativas.
- ii. El empleador no puede exonerarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales bajo el pretexto de existir un acuerdo sustentado en la renuncia de derechos fundamentales. Así, en el caso bajo análisis, se concluyó que no era posible alegar que la decisión de no incorporar a planilla al personal resultó de una solicitud de los trabajadores.

4. SUNAFIL INICIA UN OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN SOBRE IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS

En el marco de las acciones de control de la SUNAFIL, ésta ha iniciado un operativo de fiscalización respecto al cumplimiento de las obligaciones relativas a la implementación de lactarios, mediante el envío de Cartas Inductivas a diversas empresas.

Al respecto, de conformidad con lo establecido en la normativa, los empleadores privados con uno o más centros de trabajo donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil, deben implementar en cada uno de ellos un lactario institucional, el cual debe cumplir con los requisitos establecidos en la normativa. Dicha obligación, entre otras en dicha materia, es aplicable a todo tipo de empresas.

Al respecto, es importante considerar que el incumplimiento de las obligaciones en materia de implementación de lactarios determina la existencia de una infracción laboral grave en materia de relaciones laborales, cuya multa podrá establecerse hasta las 26.12 UIT's (S/ 129,294.00), dependiendo del número de trabajadoras afectadas que no pudieron hacer uso de este lactario.



5. SUNAFIL REALIZA ACCIONES ENFOCADAS A VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A EMPLEADORES DEL SECTOR DE ENERGÍA Y MINAS

En el marco de las acciones de control de la SUNAFIL, ésta ha iniciado un operativo de fiscalización respecto al cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) a empleadores del sector de energía y minas (Subsectores: Minería, Electricidad e Hidrocarburos).

Así, dentro de los principales documentos que viene requiriendo SUNAFIL, se encuentran los siguientes:

- Registros del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (equipos de protección personal brindado al personal, formación e información sobre SST, monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos y factores de riesgo disergonómicos, accidentes de trabajo e incidentes, entre otros).
- IPERC.
- Constancia de aseguramiento y comprobante de pago del SCTR.
- Conformación del Comité o Supervisor de SST.

Al respecto, es importante considerar que el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo determina la existencia de infracciones laborales, cuya multa podrá establecerse hasta las 26.12 UIT's (S/ 129,294.00), dependiendo del número de trabajadores afectados por el incumplimiento y la gravedad de la infracción cometida.

6. CONVENIO SUSCRITO CON EL TRABAJADOR NO RESULTA SUFICIENTE PARA ACREDITAR LA COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAS CON PERÍODOS EQUIVALENTES DE DESCANSO

En el caso bajo comentario, con la finalidad de acreditar el cumplimiento del pago de las horas extras laboradas por el personal, el empleador presentó los convenios suscritos con los trabajadores mediante los cuales se acordó la compensación del trabajo efectuado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso.

Sin embargo, mediante Resolución N° 433-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL confirmó la multa impuesta al empleador, al considerar que los convenios presentados por el empleador no resultaban un medio probatorio suficiente para acreditar que



7. SUNAFIL EMITE DIRECTIVA QUE REGULA LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO FORZOSO Y TRABAJO INFANTIL

Mediante Resolución de Superintendencia N° 236-2023-SUNAFIL, SUNAFIL aprobó la Directiva N° 001-2023-SUNAFIL/DINI, denominada “Directiva que regula la Inspección de Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”.

JURISPRUDENCIA

1. EMPLEADOR PUEDE ACCEDER A CORREOS ELECTRÓNICOS LABORALES DURANTE UNA INVESTIGACIÓN ANTE LA SOSPECHA DE LA COMISIÓN DE DELITOS

En el caso bajo comentario, la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República admitió como medio probatorio los correos electrónicos del trabajador en su cuenta corporativa, pese a que estos habían sido proporcionados por el empleador sin haber obtenido previamente una autorización judicial para su obtención.

Al respecto, mediante Casación N° 1675-2021-LIMA, la Corte Suprema precisó que el correo electrónico proporcionado por el empleador califica como una herramienta de trabajo, por lo que éste tendría la facultad de fiscalizarlo, constituyendo una prueba lícita para acreditar la comisión de un delito.

CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES LABORALES DEL MES DE JULIO	
FECHA	OBLIGACIÓN
15 de julio de 2023	Último día para efectuar el pago de las gratificaciones legales correspondientes a Fiestas Patrias.
27 de julio de 2023	Día no laborable compensable en el sector público.
28 de julio de 2023	Feriado por Fiestas Patrias.
29 de julio de 2023	Feriado por Fiestas Patrias.





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.