

**BOLETIN  
MENSUAL **LABORAL**  
JULIO 2023**

**MÁS INFORMACIÓN:**

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





# BOLETIN MENSUAL LABORAL

julio 2023

01 de agosto de 2023

## ACTUALIDAD LABORAL

### 1. DECLARAN FERIADO NACIONAL EL DÍA 23 DE JULIO (LEY N° 31822)

Se declaró feriado nacional el día 23 de julio, en conmemoración del heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales.

### 2. ESTABLECEN COMO DELITO LA APROPIACIÓN INDEBIDA DE LOS APORTES PREVISIONALES O DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD (LEY N° 31823)

Se modificó el artículo 190° del Código Penal, estableciéndose como delito la apropiación indebida de los aportes destinados al fondo pensionario o al Seguro Social de Salud.

### 3. REGLAMENTAN LEY QUE CREA EL RÉGIMEN DE REPROGRAMACIÓN DE APORTES PREVISIONALES (DECRETO SUPREMO N° 145-2023-EF)

Como se recordará, mediante Ley N° 31690 se creó un régimen especial de reprogramación de aportes previsionales al Sistema Privado de Pensiones para entidades del sector privado devengados hasta el 31 de diciembre de 2022 y que no fueron pagados oportunamente.

Mediante el Decreto Supremo N° 145-2023-EF, se han establecido las disposiciones reglamentarias de dicha norma, estableciéndose entre otras disposiciones, la posibilidad de fraccionar dicho adeudo hasta en 60 cuotas. Asimismo, los empleadores tendrán hasta el 31 de diciembre de 2023 para presentar su solicitud y acogerse a dicho régimen.



## INSPECCIONES

### 1. EMPLEADOR NO ES RESPONSABLE DE LOS ACCIDENTES CAUSADOS POR ACTOS SUBESTANDAR DE LOS TRABAJADORES

En el caso bajo comentario, el trabajador de una empresa sufrió un accidente mortal mientras se desplazaba sentado en el guardafango de un tractor del empleador. Al resolver el caso, el TFL concluyó que el empleador no era responsable por el accidente ocurrido en sus instalaciones, en la medida que éste fue ocasionado por un acto subestándar del trabajador.

Así, en la Resolución N° 496-2023-SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL dejó sin efecto la multa impuesta por los inspectores, al considerar que las instancias anteriores no habían efectuado un análisis adecuado del nexo de causalidad del accidente, al omitirse valorar los siguientes aspectos.

- i. La conducta del trabajador (acto subestándar) fue determinante para que se produzca el accidente;
- ii. Existían declaraciones de trabajadores que confirmaban que conocían que estaba prohibido el uso del tractor para el traslado del personal; y,
- iii. No existía evidencia suficiente de que la conducta del empleador haya ocasionado el accidente.

### 2. EMPLEADOR SE ENCUENTRA HABILITADO DE USAR MEDIOS DIGITALES PARA LOS ACUERDOS DE ADELANTO O FRACCIONAMIENTO DEL DESCANSO VACACIONAL

En el caso bajo análisis, una empresa implementó una plataforma digital para gestionar la programación de las vacaciones de su personal. A través de dicha plataforma, el personal debía presentar una solicitud para programación de sus vacaciones, la misma que debía ser evaluada por su jefe inmediato durante un plazo de 5 días hábiles, luego de los cuales el sistema aprobaba por defecto la solicitud del trabajador, en caso de que no existiera una respuesta del jefe inmediato. Al respecto, el inspector de trabajo dispuso multar al empleador al considerar que el fraccionamiento y adelanto de vacaciones del personal se había producido sin contar con acuerdos escritos suscritos entre las partes.

Al respecto, en la Resolución N° 527-2023-SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL dejó sin efecto la multa, al considerar que el uso de la plataforma virtual implementada por el empleador aseguraba la manifestación de voluntad del trabajador, en la medida que en el goce del descanso vacacional del personal había existido un acuerdo entre las partes plasmado en la solicitud presentada por el trabajador y en la respuesta del empleador a través de la plataforma, encontrándose acreditada la existencia de un acuerdo entre las partes.



### **3. LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONSTITUYEN UN MANDATO IMPERATIVO QUE NO PUEDE ELUDIRSE EN APLICACIÓN DE NORMAS PARTICULARES A UNA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

En el caso bajo comentario, el TFL confirmó la multa impuesta por el inspector, a un empleador del sector agroindustrial que alegó no tener la obligación de entregar bloqueadores solares a los trabajadores que laboraban en la zona de cultivo, toda vez que al pertenecer al sector agrario se encontraban sujetos a las normas de inocuidad alimentaria, las cuales impedían la entrega de bloqueadores solares al personal.

Así, al resolver el caso, en la Resolución N° 575-2023-SUNAFIL-TFL-Primera Sala el TFL precisó que los equipos de protección como polos manga larga, gorras con visera o cubrenucas, no resultaban suficientes para proteger a los trabajadores de la exposición permanente a los rayos ultravioletas, siendo los protectores solares los elementos idóneos para proveer de protección a los trabajadores contra la radiación ultravioleta. Finalmente, el TFL precisó que las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo constituyen un mandato imperativo para los empleadores, por lo que no pueden eludirse en aplicación de normas aplicables a su actividad económica.

### **4. INAPLICACIÓN CON EFECTOS GENERALES DE LA PROHIBICIÓN DE TERCERIZAR ACTIVIDADES DEL NÚCLEO DEL NEGOCIO**

Mediante Resolución N° 0270-2023/CEB-INDECOPI, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas ha resuelto declarar que constituyen barreras burocráticas ilegales las siguientes medidas impuestas por el Ministerio de Trabajo, referentes a la tercerización laboral:

- i. La prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio de una empresa.
- ii. La exigencia de considerar como desnaturalización de la tercerización cuando el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora se realiza para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio.

Asimismo, se dispuso, con efectos generales, la inaplicación de dichas medidas a todos los agentes económicos y/o ciudadanos que se han visto afectados por su imposición.

La presente Resolución ha quedado consentida al no haber sido objeto de apelación por parte del Ministerio de Trabajo. En tal sentido, el extracto de dicha resolución ha sido publicado en el diario oficial "El Peruano", por lo que la inaplicación de las barreras burocráticas anteriormente indicadas surtió efectos a partir del 23 de julio de 2023.

Por lo tanto, las autoridades administrativas se encontrarán impedidas de exigir el cumplimiento de estas medidas que limitaban y restringían la tercerización laboral.



## **JURISPRUDENCIA**

### **1. ¿ES VÁLIDO EL DESPIDO DE TRABAJADOR QUE USÓ UN TÉRMINO SOEZ CONTRA EMPLEADOR EN LAS REDES SOCIALES?**

En el caso bajo análisis, el empleador había despedido a un trabajador que había realizado un comentario en una publicación efectuada por el Sindicato de la empresa en la red social Facebook, utilizando un término ofensivo en contra de la empresa.

Sin embargo, al resolver la controversia, mediante Casación N° 4737-2020-LIMA, la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República concluyó que no se observaba una intención de injuriar al empleador, sino que el comentario fue realizado como reacción a una publicación del Sindicato, por lo que fue una expresión que busca exteriorizar su indignación respecto a una supuesta vulneración de derechos laborales. A partir de ello, concluyó que la medida de despido resultaba irrazonable y desproporcional.

### **2. CORTE SUPREMA PRECISA LOS ALCANCES DE LA CAUSAL DE DESPIDO POR EL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES**

Al analizar la controversia del caso, la Corte Suprema de Justicia de la República analizó los alcances de la falta grave consistente en el incumplimiento de obligaciones laborales que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral. Así, respecto a dicha falta grave, concluyó lo siguiente:

- i. Dicha falta no solo supone la contravención a las obligaciones señaladas taxativamente en el contrato de trabajo, sino también a los deberes esenciales de todo trabajador.
- ii. La gravedad de la falta debe determinar una lesión irreversible al vínculo laboral que haga imposible la subsistencia del contrato de trabajo. Dicha gravedad debe configurarse de forma inmediata para justificar la extinción de la relación laboral.
- iii. El quebrantamiento de la buena fe laboral supone el rompimiento definitivo de la confianza depositada en el trabajador.
- iv. No resulta necesario que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador.



### 3. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DECLARA INFUNDADA DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD EN CONTRA DEL D.U. N° 038-2020 QUE DICTÓ MEDIDAS PARA MITIGAR LOS EFECTOS ECONÓMICOS CAUSADOS POR LA PANDEMIA DE LA COVID-19

Mediante la Sentencia del Pleno 315/2023, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad presentada por el Colegio de Abogados de Cajamarca con la finalidad de que se declarara la inconstitucionalidad de diversas disposiciones del Decreto de Urgencia N° 038-2020, entre las que se encontraban las relativas a la suspensión perfecta de labores y disponibilidad de los fondos previsionales y de la CTS durante la pandemia de la Covid-19.

Así, al resolver la demanda, el TC concluyó que las medidas dispuestas con relación a la suspensión perfecta de labores no constituían una afectación a los derechos al trabajo y a la remuneración, en la medida que tenían como finalidad evitar que los empleadores recurrieran a medidas para culminar la relación laboral con su personal como consecuencia de la pandemia, tales como los ceses colectivos.

De igual forma, respecto a las medidas emitidas para la disponibilidad de los fondos de la CTS, el TC precisó que éstas no afectaban el derecho a la pensión de los trabajadores, toda vez que la finalidad de estas es la protección contra el despido y no contra la vejez. Asimismo, sostuvo que, considerando el contexto de crisis que atravesaba el país, resultaba razonable la adopción de medidas que buscaran mitigar dicho impacto en los trabajadores.

<b>CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES LABORALES DEL MES DE AGOSTO</b>	
<b>FECHA</b>	<b>OBLIGACIÓN</b>
6 de agosto de 2023	Feriado por conmemoración de la Batalla de Junín
30 de agosto de 2023	Feriado por Santa Rosa de Lima





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.