



**BOLETIN
MENSUAL **LABORAL**
OCTUBRE 2023**

MÁS INFORMACIÓN:

www.srpmlegal.pe/publicaciones



BOLETIN MENSUAL LABORAL

OCTUBRE 2023

jueves, 02 de noviembre de 2023



ACTUALIDAD LABORAL

1. APRUEBAN NUEVO TUPA DE MIGRACIONES (DECRETO SUPREMO No. 008-2023-IN)

Se ha aprobado el Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) de la Superintendencia Nacional de Migraciones (MIGRACIONES).

Entre las principales novedades, se encuentran la creación de los siguientes procedimientos:

SOLICITUD DE CALIDAD MIGRATORIA CONVENIOS INTERNACIONALES – Residencia Temporal por Mercosur	<ul style="list-style-type: none">- Permite a los extranjeros provenientes de los países miembros del Acuerdo MERCOSUR presentar su solicitud estando fuera del territorio nacional, a través de una Oficina Consular peruana o en MIGRACIONES, a través de un representante legal.- Es extensivo a integrantes de la familia del solicitante, pese a no tener la nacionalidad de uno de los países miembros.
CAMBIO DE CALIDAD MIGRATORIA CONVENIOS INTERNACIONALES – Residencia Temporal Andina por Estatuto Migratorio Andino	<ul style="list-style-type: none">- Podrán solicitarla los extranjeros que se encuentren en Perú y que tengan una de las nacionalidades de los países miembros de la Comunidad Andina (Ecuador, Colombia y Bolivia) o de países bajo los alcances del Estatuto Migratorio Andino (EMA), la cual será otorgada por un periodo de dos (2) años.- El extranjero debe acreditar carencia de antecedentes en su país de origen o en los que hubiera residido en los últimos cinco (5) años.
CAMBIO DE CALIDAD MIGRATORIA CONVENIOS INTERNACIONALES – Residencia Permanente Andina por Estatuto Migratorio Andino	<ul style="list-style-type: none">- Podrán solicitarla los extranjeros que se encuentren en el Perú y que cuenten con la Residencia Temporal Andina, dentro de los 90 días anteriores a su vencimiento.- El extranjero deberá acreditar la carencia de antecedentes, así como medios de vida lícitos que permitan su subsistencia en el país.
PRÓRROGA DE PERMANENCIA DE TURISTAS POR ESTATUTO MIGRATORIO ANDINO	<ul style="list-style-type: none">- Permite la prórroga de permanencia en el Perú hasta por 90 días calendarios, sin que supere el máximo de 180 días (continuos o discontinuos) en el año.

INSPECCIONES

1. SUNAFIL INICIA FISCALIZACIÓN DE OBLIGACIONES EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Durante el mes de octubre, la SUNAFIL llevó a cabo una campaña de fiscalización de obligaciones en materia de Hostigamiento Sexual.

En esa línea, es importante recordar que los empleadores tienen la obligación de adoptar medidas frente a la comisión de actos de hostigamiento sexual, debiendo prevenir y sancionar este tipo de actos en el ámbito laboral. Así, la normativa prevé que los empleadores privados deben cumplir, entre otras, con las siguientes obligaciones en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo:

1. Contar con un Comité o delegado de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual.
2. Contar con una Política Interna para prevenir el Hostigamiento Sexual.
3. Capacitar al personal para la prevención de situaciones de hostigamiento sexual, de acuerdo con el siguiente detalle:
 - a. Una (1) capacitación en materia de hostigamiento sexual al inicio de la relación laboral.
 - b. Una (1) capacitación anual especializada para el área de Recursos Humanos o el que haga sus veces, al Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces y los demás involucrados en la investigación y sanción del Hostigamiento Sexual.
4. Difundir periódicamente la información que permita a los trabajadores identificar las conductas que constituyan actos hostigamiento sexual y las sanciones aplicables.

El incumplimiento de dichas obligaciones supone la comisión de diversas infracciones laborales, que pueden ser sancionadas por SUNAFIL con una multa de hasta 52.53 UIT's dependiendo del número de trabajadores afectados y el tipo de empresa.

2. CONTRATOS DE TRABAJO DEBEN PRECISAR EL RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES

En el caso bajo comentario, el empleador fiscalizado se encontraba inscrito como Microempresa en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE); sin embargo, en los contratos de trabajo suscritos con sus trabajadores se estableció que aquellos estaban sujetos al régimen laboral general de la actividad privada.

A partir de ello, el inspector de trabajo dispuso multar al empleador por el pago diminuto de los beneficios sociales, toda vez que estos fueron abonados conforme al régimen laboral especial de la microempresa y no bajo el régimen laboral general de la actividad privada como lo establecían los contratos de trabajo. Al respecto, el empleador cuestionó la medida impuesta alegando que había existido un error involuntario en la suscripción de los contratos de trabajo, debiendo ser de aplicación el régimen laboral especial de la microempresa al personal.

No obstante, mediante Resolución No. 891-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el Tribunal de Fiscalización Laboral concluyó que, en la medida que el régimen MYPE permite que los empleadores puedan pactar mejores condiciones laborales, los trabajadores afectados adquirieron los derechos correspondientes al régimen laboral general de la actividad privada, conforme a lo pactado por las partes en el contrato de trabajo.

3. SUNAFIL PRECISA ALCANCES DE LA PRESUNCIÓN DE HORAS EXTRAS

Mediante Resolución No. 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL ha advertido que el trabajo en sobretiempo puede efectuarse con la autorización expresa o tácita del empleador.

Respecto a la autorización tácita, el TFL precisa que bastará con que el trabajador acredite la ejecución de labores con posterioridad a la hora de salida del centro de labores para que se genere la presunción de haber efectuado labor en sobretiempo con autorización del empleador. En dicho escenario, corresponderá al empleador la carga probatoria de acreditar que la permanencia del trabajador en las instalaciones no estuvo relacionada con la ejecución de trabajo adicional.

Asimismo, el TFL advierte que, al ser el registro de control de asistencia un medio de prueba idóneo respecto a la ejecución de labor en sobretiempo no resulta necesario contar con otros medios de prueba ni el trabajador deberá acreditar la ejecución de labor efectiva durante el periodo de sobretiempo, más aún porque es el empleador quien tiene la carga probatoria de desvirtuar la ejecución de las labores en sobretiempo. En consecuencia, el empleador resultará el responsable de evitar que su personal permanezca en el centro laboral luego de su hora de salida y asegurar el adecuado registro del ingreso y salida de su personal.

4. SUNAFIL MULTA A EMPLEADOR POR NO ADOPTAR MEDIDAS DE SEGURIDAD FRENTE A UN CASO SOSPECHOSO DE COVID-19

En el caso bajo comentario, el inspector propuso multar a una empresa por no haber garantizado la seguridad y salud del trabajador denunciante en el centro de trabajo, al advertir que éste se había contagiado de COVID-19 como consecuencia de que el empleador no adoptó las medidas de seguridad necesarias para aislar a un trabajador reportado como un caso sospechoso de COVID-19, exponiendo al trabajador denunciante al contagio.

Al respecto, el empleador cuestionó que no existía certeza sobre la fecha de contagio del trabajador denunciante ni que dicho contagio se haya producido en el centro de trabajo. No obstante, mediante Resolución No. 915-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL confirma la multa al advertir que la empresa no había adoptado medidas de protección para evitar el contagio de otros trabajadores, pese a que había sido comunicado en reiteradas veces de la sintomatología de COVID-19 que presentaba un trabajador, lo que ocasionó el contagio del trabajador denunciante quien trabajaba en la misma unidad vehicular que dicho trabajador.

JURISPRUDENCIA

1. CORTE SUPREMA ESTABLECE LOS ALCANCES DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INICIO DE NUEVA ACTIVIDAD

En la Casación No. 7556-2022-LIMA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República precisó que el contrato de trabajo bajo la modalidad de inicio de nueva actividad supone que exista un riesgo o incertidumbre al iniciar una actividad empresarial. De esta forma, cuando la empresa ha superado los riesgos que supone el inicio de sus actividades y ha consolidado su funcionamiento, la celebración de contratos temporales bajo dicha modalidad resulta innecesaria.

Asimismo, la Corte Suprema precisa que la apertura de un establecimiento que justifique el uso de la referida modalidad de contrato debe analizarse en un sentido restringido, por lo que solo podrá utilizarse cuando se trate de la apertura de un establecimiento adicional y no una nueva sede que reemplace a una anterior.

A partir de ello, en el caso en concreto, la Corte Suprema concluyó que los requisitos antes señalados no se habían cumplido y que el contrato de trabajo se había desnaturalizado, toda vez que, (i) la empresa había contratado al trabajador para que trabaje en una nueva planta en la que se centralizarían diversas líneas de producción ya existentes de la empresa, por lo que no calificaba como un nuevo establecimiento; y, (ii) la apertura de dicha planta no supuso un riesgo o incertidumbre para la empresa, toda vez que la empresa había presentado un crecimiento respecto del año anterior.

2. TRABAJADOR PUEDE SER DESPEDIDO POR NEGATIVA A CUMPLIR NUEVAS FUNCIONES VINCULADAS CON SU PUESTO DE TRABAJO

En el caso bajo comentario, una trabajadora fue despedida por negarse reiteradamente a cumplir las nuevas funciones asignadas a su puesto de trabajo, imputándosele la falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° de la LPCL.

Al resolver el caso, en la Casación Laboral No 8600-2022-LIMA SUR, la Corte Suprema advirtió que el empleador había realizado un ejercicio válido y razonable de su facultad 'ius variandi', toda vez que los cambios introducidos a las funciones asignadas a la trabajadora fueron previamente analizados y constituían actividades relacionadas con el perfil del puesto de trabajo. A partir de ello, al haberse acreditado la negativa reiterada de la trabajadora de acatar las nuevas órdenes de su empleador, la relación laboral sufrió de un quebrantamiento que justificó su desvinculación.

3. LA TRADUCCIÓN DEL NOMBRE DEL PUESTO DE TRABAJO NO CALIFICA COMO UN ACTO DE HOSTILIDAD

En el caso bajo análisis, un trabajador cuestionó que había sufrido de una rebaja de categoría toda vez que su empleador había renovado su contrato de trabajo con el puesto de 'Ejecutivo de Ventas' en lugar de 'Account Manager', puesto que figuraba en su contrato de trabajo inicial. Al respecto, el demandante alegaba que la traducción literal del puesto de 'Account Manager' es 'Gerente de Ventas', por lo que la denominación utilizada por su empleador suponía una rebaja de categoría y, por ende, un acto de hostilidad.

Al resolver la controversia, en la Casación Laboral No. 00834-2021-LIMA, la Corte Suprema concluyó que la traducción utilizada por el empleador no supuso un acto de hostilidad, toda vez que los términos de 'Account Manager' y 'Ejecutivo de Ventas' se utilizaban indistintamente en el mundo empresarial para referirse al mismo puesto de trabajo. Así, a criterio de la Sala Suprema, para el análisis de este tipo de casos no resulta suficiente revisar la traducción de la denominación del puesto de trabajo, sino que debe recurrirse al contexto en el que se emplean las equivalencias terminológicas, así como los usos y costumbres del sector en el que se desarrolla la relación laboral a fin de identificar si dicha traducción ha supuesto una rebaja de categoría.

CRONOGRAMA DE OBLIGACIONES LABORALES DEL MES DE NOVIEMBRE

FECHA	OBLIGACIÓN
1° de noviembre	Feriado por el día de todos los santos
15 de noviembre	Vencimiento del plazo para realizar el depósito de la compensación por tiempo de servicios.

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.