

**Benites,
Vargas
& Ugaz**
ABOGADOS

**Marzo
2021**

Boletín Laboral

NOTICIAS RELEVANTES



P á g . 7

Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprueba dictamen de ley que prohíbe despido de dirigentes sindicales.

P á g . 7

La Superintendencia de Fiscalización Laboral implementa una aplicación para verificar el estatus laboral de los trabajadores de empresas tercerizadoras.

P á g . 8

Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021.

P á g . 9

Proyectos de Ley más relevantes

NORMAS LEGALES



P á g . 9

Normas laborales publicadas durante el mes de marzo del 2021

P á g . 1 0

Emiten normas que regulan pago de la “Prestación económica de protección social de emergencia ante la pandemia del coronavirus COVID-19” y “Subsidio por incapacidad temporal para pacientes diagnosticados con covid-19”

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



P á g . 1 1

Se vulnera el derecho a la libertad religiosa si el empleador obliga al trabajador determinada vestimenta para el trabajo que va en contra de sus convicciones religiosas.

P á g . 1 1

Fijar costos procesales en segunda instancia vulnera el derecho al debido proceso en su manifestación del derecho de defensa ya que no se podría impugnar el monto ante una instancia superior .

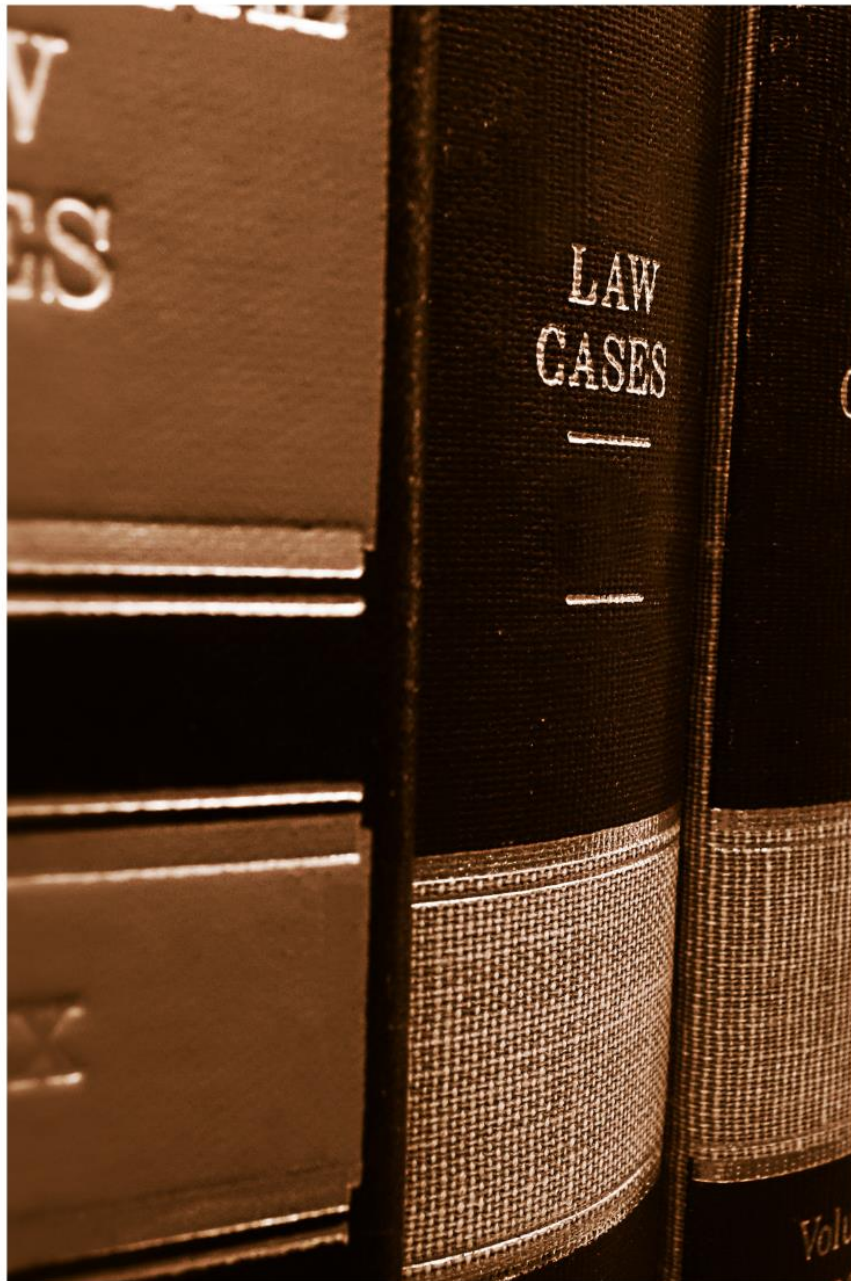
SENTENCIAS Y PRONUNCIAMIENTOS MÁS IMPORTANTE DE LA CORTE SUPREMA



P á g . 1 2

Establecen supuesto de renuncia tácita a la prescripción ya ganada y determinan que transacción extrajudicial firmada con demandante no puede oponerse a prosecución de proceso por no otorgar un entorno equilibrado a trabajadora con discapacidad.

PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



P á g . 13

Impedir a la organización de trabajadores acceder a una vitrina sindical, sin justificación objetiva y razonable, atenta contra su autonomía en la gestión y su derecho a realizar actividades sindicales.

NOTICIAS RELEVANTES

Comisión de Trabajo del Congreso de la República aprueba dictamen de la Ley que prohíbe despido de dirigentes sindicales

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley No. 06741/2020 – “Proyecto de ley que establece la protección judicial de dirigentes sindicales ante despidos arbitrarios”, según el cual, para el despido de un dirigente sindical deberá solicitarse una autorización judicial.

La iniciativa legislativa, que fue presentada por el congresista Daniel Oседа Yucra, miembro de la bancada Frente Popular Agrícola FIA del Perú – FREPAP, deberá ser enviada al Pleno del Congreso de la República para su eventual aprobación.

SUNAFIL implementa el aplicativo “Chequea tu contratista”

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a través de un comunicado de prensa, informó respecto al lanzamiento del aplicativo “Chequea tu contratista”, dirigido a empresas que contratan servicios de tercerización o intermediación laboral.

De acuerdo con la entidad, el aplicativo tiene por objetivo que la empresa principal verifique que los trabajadores de las empresas tercerizadoras y/o intermediadoras se encuentran debidamente formalizados.

Para hacer uso de la aplicación, se deberá ingresar al siguiente enlace: <http://bit.ly/3rNt67s>, donde tendrán que ingresar su usuario y clave sol. Posteriormente, se mostrarán las empresas de tercerización e intermediación que figuran en la planilla electrónica y los trabajadores que fueron destacados.

En caso SUNAFIL detecte trabajadores no incluidos en la planilla electrónica, enviará una alerta a las empresas tercerizadoras o de intermediación laboral a través de la casilla electrónica a fin de que procedan a formalizar a su personal.

Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2021

El día 24 y 25 de marzo se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, en el cual participaron magistrados de diversos distritos judiciales del país.

A continuación, presentamos los temas debatidos y las ponencias ganadoras:

Tema	Ponencia Ganadora
Tema 1: Pérdida de confianza y reducción de la remuneración	El trabajador de confianza que retorna a su puesto ordinario no tiene derecho a seguir percibiendo la remuneración habitual del cargo de confianza sino de su puesto ordinario.
Tema 2: Determinación de un contrato de trabajo a plazo indeterminado y los requisitos para la percepción de los beneficios sociales en el supuesto de una jornada inferior a las cuatro horas diarias	La determinación de la existencia de un contrato a plazo indeterminado por desnaturalización de una contratación civil o modal no implica la realización de labores superiores a la jornada mínima para la percepción de un determinado beneficio social según exigencia normativa, puesto que no es posible confundir la naturaleza del vínculo laboral con el cumplimiento o satisfacción de los requisitos para la percepción de los beneficios sociales. Por lo tanto, la probanza de una jornada menor a cuatro horas sí es razón suficiente para negar el disfrute de los derechos laborales correspondientes.
Tema 3: Retenciones legales: ¿El juez puede disponer, en ejecución de sentencia, la retención de sumas vinculadas a obligaciones legales que no haya objeto de pronunciamiento en la sentencia? ¿ni de controversia en el proceso?	Los empleadores, en ejecución de sentencia, pueden disponer que se efectúen las retenciones de ley, del mismo modo que efectúan la retención en las remuneraciones del trabajador; en cuanto son obligaciones derivadas de la ley y por tanto no se requiere de un proceso judicial para efectuar estas retenciones.
Tema 4: Aplicación del artículo 63 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497 en los procesos contenciosos administrativos.	El Art. 63 de la NLPT - Ley No. 29497 no es aplicable en los procesos contenciosos administrativos cuando la sentencia se encuentra en ejecución y se calculan remuneraciones devengadas e intereses, en virtud a que el Art. 45 y 46 del DS No. 011-2019-JUS establece el deber personal del cumplimiento y ejecución de la sentencia por la entidad demandada
Tema 5: El carácter vinculante de las sentencias de la Corte interamericana de derechos humanos – CIDH con respecto a las pretensiones de indemnización por daños – perjuicios y su vinculación con los órganos jurisdiccionales laborales del Perú.	Se debe aplicar el control de convencionalidad sobre acciones indemnizatorias provenientes de impugnaciones de ceses colectivos ordenado por el Estado; por cuanto que la Corte Interamericana de Derechos Humanos -CIDH ha fijado sus criterios reconociendo un tipo indemnización integral (lucro cesante, daño emergente y daño moral).

Proyectos de Ley más relevantes en materia laboral

Durante el mes de marzo se han presentado los siguientes proyectos de Ley:

Grupo Parlamentario	No. Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
Partido Morado	7359/2020-CR	17/03/2021	Propone la creación de un régimen especial de devolución de aportes para los afiliados del Sistema Nacional de Pensiones
Frente Amplio	7369/2020-CR	18/03/2021	Establece requisitos adicionales y establece causales de prohibición para la solicitud de ceses colectivos por causas objetivas.
Podemos Perú	7352-2020-CR	17/03/2021	Propone que la edad para la jubilación anticipada en el sistema privado de pensiones, tanto en hombres como mujeres, sea de 50 años.

NORMAS LEGALES

Normas laborales publicadas durante el mes de marzo de 2021.

Durante el presente mes se continuó con la emisión de diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de prevenir la propagación del COVID-19 en los centros de trabajo, así como tratar de estabilizar el impacto económico que ocasiona la pandemia. Estas medidas han sido desarrolladas previamente en diversas Alertas Laborales remitidas durante este mes, cuyo detalle es el siguiente:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Congreso de la República	Ley No. 31149	Disposiciones para extender la vigencia del seguro de vida ley de forma posterior al cese del trabajador.	Alerta Laboral enviada el día 31 de marzo de 2021.
Poder Ejecutivo	Decreto Supremo No. 004-2021-TR	Disposiciones modificatorias relacionadas al derecho a la desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto y se establecen nuevas infracciones administrativas.	Alerta Laboral enviada el día 12 de marzo de 2021.
	Decreto Supremo No. 058-2021-PCM	Nuevas medidas de prevención en el marco de la emergencia sanitaria, se proroga el estado de emergencia nacional y se dictan disposiciones sobre los feriados de semana santa.	Alerta Laboral enviada el día 29 de marzo de 2021.
	Decreto Supremo No. 005-	Reglamento de Ley No. 31110 - Ley del Régimen Laboral Agrario y de Incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.	Alerta Laboral enviada el día 31 de marzo de 2021.

	2021-MIDAGRI		
	Decreto Supremo No. 006-2021-TR	Se emitió el Reglamento de negociación colectiva y condiciones mínimas de trabajo de la Ley No. 31330, Ley del régimen laboral agrario y riego agroexportador y agroindustrial.	Alerta Laboral enviada el día 31 de marzo de 2021 .

EMITEN NORMAS QUE REGULAN EL PAGO DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE EMERGENCIA ANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID-19 Y SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL PARA PACIENTES DIAGNOSTICADOS CON COVID-19

El 31 de marzo de 2021 se publicó, en el diario "El Peruano" el Decreto de Urgencia No. 034-2021 - que establece medidas para el otorgamiento de la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus Covid-19" y del "Subsidio por Incapacidad Temporal Para Pacientes Diagnosticados con Covid-19". Entre sus disposiciones más relevantes encontramos las siguientes:

MATERIA	DISPOSICION NORMATIVA
PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PROTECCIÓN SOCIAL DE EMERGENCIA ANTE LA PANDEMIA DEL CORONAVIRUS COVID-19	<p>BENEFICIARIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajadores que cumplan las siguientes condiciones: <ul style="list-style-type: none"> • Percibir una remuneración bruta de hasta S/ 2,400.00. • Trabajadores comprendidos en una suspensión perfecta. • Su empleador debe tener hasta 100 trabajadores. • Su hogar no debe haber sido beneficiado con algún subsidio económico o bono. <p>MONTO DE LA PRESTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El monto máximo de la prestación es de S/760.00, que se otorga por cada mes calendario que dure la suspensión perfecta de labores. ✓ Las fracciones menores a 30 días se computan de forma proporcional. ✓ El periodo máximo de prestación es de 3 meses, los cuales se computan considerando los periodos anteriores por los que se haya otorgado la "Prestación Económica de Protección Social de Emergencia ante la Pandemia del Coronavirus COVID-19".

**SUBSIDIO POR
INCAPACIDAD
TEMPORAL PARA
PACIENTES
DIAGNOSTICADOS
CON COVID-19**

- ✓ Se dispone ampliar el plazo del “Subsidio por Incapacidad Temporal para pacientes diagnosticados con COVID-19”, establecido por el Decreto de Urgencia No. 026-2020, para aquellos trabajadores que hayan sido diagnosticados con COVID-19 hasta el 31 de marzo de 2020.
- ✓ El reembolso del subsidio deberá ser solicitado por el empleador dentro de los 90 días posteriores a la obtención del diagnóstico positivo.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Se vulnera el derecho a la libertad religiosa si el empleador obliga al trabajador determinada vestimenta para el trabajo que va en contra de sus convicciones religiosas

El 22 de marzo de 2021 se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 05258-2016-PA/TC, en la cual se resuelve la demanda de amparo interpuesta por una ex trabajadora contra su ex empleadora, en la que alega la vulneración de su derecho a la libertad religiosa, a la libertad de conciencia, a la libre contratación y al trabajo.

La demandante pertenecía a la iglesia cristiana Pentecostés, por lo que, conforme a sus convicciones religiosas, solicitaba que no se le obligue a utilizar pantalones para poder ejecutar sus funciones como cobradora; sin embargo, por disposición de la empresa, los trabajadores debían usar el uniforme de la empresa que consistía en pantalón, zapato, camisa, chaleco y fotocheck.

El Tribunal Constitucional en atención a la dimensión objetiva del derecho alegado como vulnerado consideró que, al prohibírsele usar falda para realizar sus labores diarias a la demandante se le estaría obligando a actuar contra sus convicciones religiosas. En consecuencia, declaró fundado este extremo de la demanda.

Fijar costos procesales en segunda instancia vulnera el derecho al debido proceso en su manifestación del derecho de defensa ya que no se podría impugnar el monto ante una instancia superior

El 19 de marzo de 2021, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional la sentencia recaída en el Expediente No. 3632-2018-PA/TC, en el cual se resolvió una demanda de amparo contra una resolución judicial expedida por la Primera Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima.

De acuerdo a la empresa demandante, el órgano jurisdiccional de segunda instancia, al confirmar la sentencia de primera instancia, fijó los costos procesales en un monto ascendente a 10 URP, pese a que el juzgado de primera instancia determinó que estos se calculen en ejecución de sentencia y dicho extremo no fue apelado.

Al respecto, el Tribunal Constitucional considera que los costos procesales son conceptos que deben ser fijados en la primera instancia en la etapa de ejecución, puesto que su quantum requiere de un deber de motivación adecuada y debe brindarse la posibilidad de impugnarse y ser revisados por la instancia superior. En tal sentido, el hecho de fijar costos procesales en segunda instancia genera una indefensión para la parte vencida, pues no podría impugnar el monto ante una instancia superior, lo cual vulnera el derecho al debido proceso en su manifestación del derecho de defensa.

SENTENCIAS RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

Establecen supuesto de renuncia tácita a la prescripción ya ganada y determinan que transacción extrajudicial firmada con demandante no puede oponerse a prosecución de proceso por no otorgar un entorno equilibrado a trabajadora con discapacidad

La Segunda Sala de Derecho Social y Constitucional Transitoria de la Corte Suprema de la República, en la Casación No. 11263-2018-Ica, en el cual ha establecido un criterio relevante sobre la prescripción extintiva y la validez de la transacción extrajudicial (TE) en caso de trabajadores con discapacidad.

En el caso comentado, las partes suscribieron una TE, en la que se acordó el pago de S/150,000.00 soles como reparación ante el accidente de trabajo sufrido, en el cual la extrabajadora habría quedado en condición de discapacidad. La demandante solicitó la nulidad parcial de la TE y la reparación de los daños derivados de un accidente de trabajo. La empresa demandada interpuso las excepciones de conclusión del proceso por transacción y prescripción extintiva que fueron amparadas en primera y segunda instancia.

Al resolver la casación interpuesta, la Corte Suprema advirtió que la TE fue celebrada tres años después de vencido el plazo prescriptorio, lo cual, a criterio del colegiado, constituye una renuncia tácita a la prescripción ya ganada. Por tanto, declaró fundado dicho extremo.

Por su parte, respecto de la validez de la TE la Corte Suprema señala que toda persona humana, con especial protección a la persona discapacitada, tiene el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, cuando en una relación entre privados se ha omitido realizar ajustes razonables para garantizar su derecho a la salud, lo que constituye un llamado a los jueces a evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso. Así, la Corte considera que la TE que contravenga el goce de un derecho fundamental como la salud y seguridad en el trabajo, no puede detentar la calidad de cosa juzgada y convertirse en una barrera para la búsqueda de tutela judicial efectiva.

En tal sentido, la Corte determina que la TE suscrita en el caso en concreto ha lesionado los derechos de la demandante, pues no se ha tenido en cuenta su condición de persona con discapacidad al momento de negociar los términos

de la transacción ni se le otorgó la posibilidad de contar con asesoría jurídica especializada, lo cual incumple con la obligación de otorgar un ajuste razonable con el que podía tomar una decisión en un entorno más equilibrado. Por tanto, al haber lesionado estos derechos, la Corte Suprema considera que la TE no puede oponerse a la prosecución del proceso y declara infundada la conclusión del proceso por TE.

PRONUNCIAMIENTOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Impedir a la organización de trabajadores acceder a una vitrina sindical, sin justificación objetiva y razonable, atenta contra su autonomía en la gestión y su derecho a realizar actividades sindicales

El 12 de marzo de 2021, la Intendencia de Lima Metropolitana emitió la Resolución de Intendencia No. 427-2021-SUNAFIL/ILM, mediante la cual decide sancionar al empleador con una multa de S/ 26,662.50 por una (1) infracción en materia de relaciones laborales.

En el caso materia de inspección, el sindicato solicitó a la empresa que le otorgue un espacio físico y una vitrina para que pueda llevar a cabo actividades de comunicación e información con sus afiliados. Ante ello, la empresa indicó que no era posible otorgar una vitrina, pero en cambio señaló que podía publicarse los anuncios sindicales en las pantallas móviles de la empresa; sin embargo, estas debían cumplir con los estándares de la Política de Comunicaciones de la Empresa.

Posteriormente, en el marco de la inspección laboral, la empresa informó que se había implementado una pantalla móvil en el comedor de la empresa a fin de que el sindicato pueda realizar sus comunicaciones.

Al respecto, la Intendencia de Lima Metropolitana señaló que la empresa estaría generando actos de obstrucción a la actividad sindical al no otorgar la vitrina y el espacio solicitados, pese a que sí poseía lugares disponibles. Asimismo, sostuvo que la empresa no debe cuestionar la forma en la que el sindicato realiza sus comunicaciones.

Finalmente, de acuerdo con la resolución, si bien no existe una norma legal que obligue a las empresas a atender este tipo de solicitudes, ello se deriva de los convenios internacionales y de la Constitución Política del Perú.

Cualquier duda o consulta, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:



Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bv.u.pe



Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bv.u.pe



Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bv.u.pe



Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bv.u.pe



Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bv.u.pe



Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bv.u.pe



M. Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bv.u.pe



Alfredo Torres
Abogado Asociado
atorres@bv.u.pe



Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bv.u.pe



Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bv.u.pe



Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bv.u.pe



José Galantini
Asistente
jgalantini@bv.u.pe



Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bv.u.pe

Av. 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091

Calle Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867 Jr. Robles Arnao 1055 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 72-4408

La presente alerta es brindada por el estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados con la finalidad de presentar información general sobre normas vigentes y otros aspectos que considera relevantes para las necesidades profesionales y empresariales cotidianas. La difusión a terceros o el empleo de esta información sólo podrá efectuarse mediante la autorización previa del Estudio, por lo que no se asume responsabilidad por su utilización.