



**Benites,  
Vargas  
& Ugaz**  
ABOGADOS

**Abril  
2021**

# **Boletín Laboral**

 +51 615-9090

 [www.bvu.pe](http://www.bvu.pe)

 [bv.u@bv.u.pe](mailto:bvu@bv.u.pe)

# NOTICIAS RELEVANTES



---

## P á g . 7

Trabajo remoto creció de forma exponencial durante el año 2020

---

## P á g . 7

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL implementa aplicativo de autodiagnóstico de cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

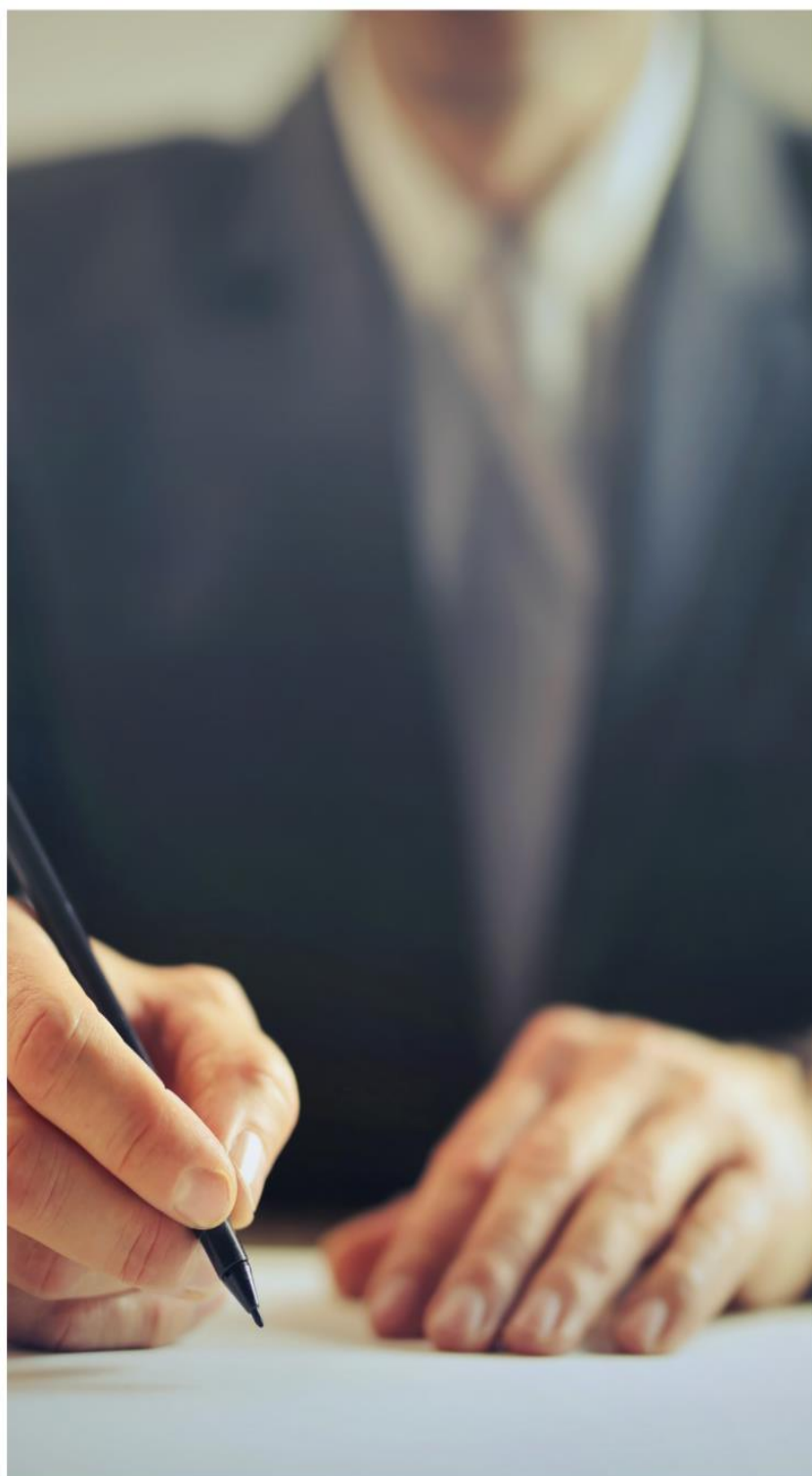
---

## P á g . 8

Proyectos de Ley más relevantes.



# NORMAS LEGALES



---

**P á g . 9**

Normas laborales  
publicadas durante el  
mes de abril del 2021

# SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL



## **P á g . 1 0**

---

La designación de un árbitro dentro del plazo legal constituye un acto que materializa la aceptación del arbitraje potestativo, pese a que previamente se haya planteado desacuerdo con dicho mecanismo de resolución de conflictos.

---

## **P á g . 1 1**

---

Se vulnera el derecho de defensa al excluirse a un afiliado al Sindicato sin un procedimiento previo en el que se comuniquen previamente las faltas imputadas y sin que este pueda efectuar sus descargos.

---

# SENTENCIAS Y PRONUNCIAMIENTOS MÁS IMPORTANTE DE LA CORTE SUPREMA



**P á g . 1 2**

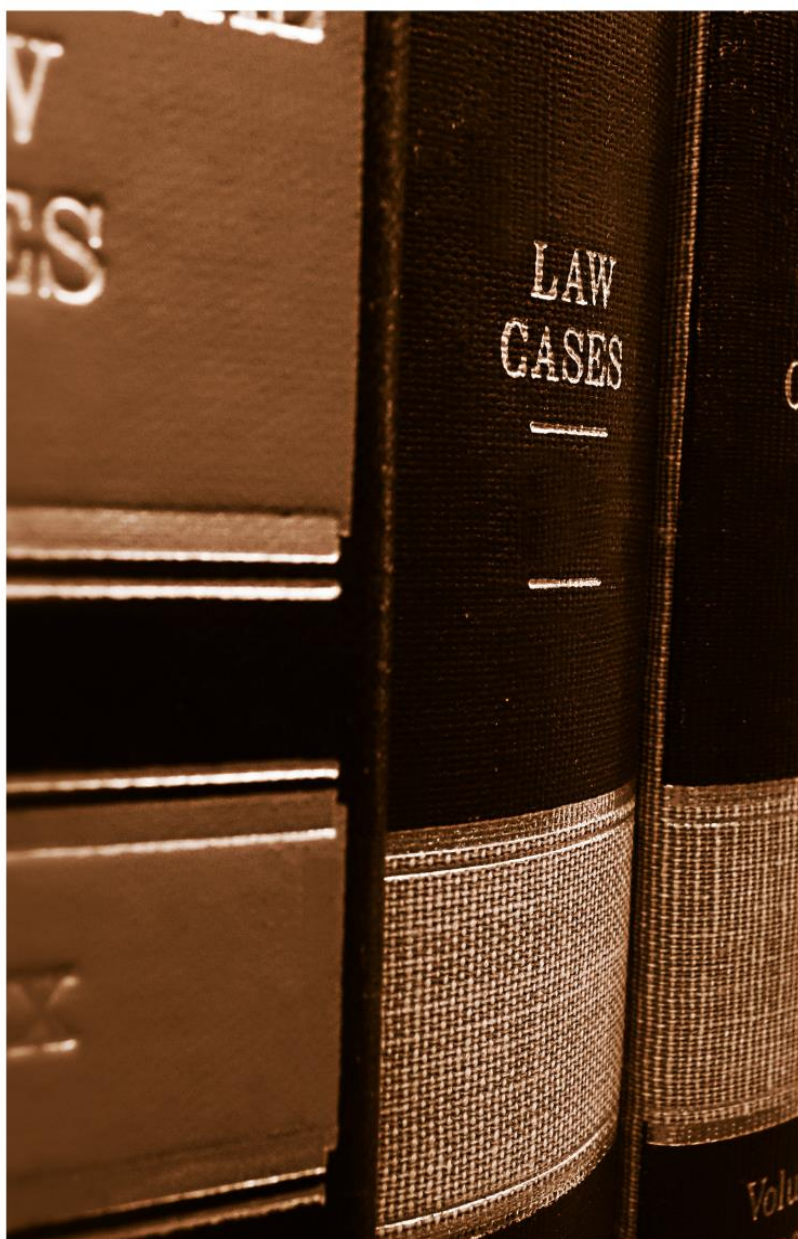
---

No corresponde otorgar pensión de invalidez por enfermedad profesional si la afección no forma parte de la lista de enfermedades profesionales vigentes.

---



# PRONUNCIAMIENTOS RELEVANTES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



**P á g . 13**

---

Constituye discriminación salarial la diferenciación en los sueldos de trabajadores de la misma área que desarrollan las mismas funciones si no se logra acreditar las razones objetivas de dicha diferencia.

---

## NOTICIAS RELEVANTES

### **Se presentó un aumento significativo del trabajo remoto durante el año 2020**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el reciente Informe Trimestral del Mercado Laboral, ha determinado que el número de trabajadores registrados en la modalidad de teletrabajo/trabajo remoto creció en alrededor de 220 mil en diciembre de 2020, en comparación con diciembre de 2019.

De acuerdo con el informe, según el nivel de actividad económica, el sector servicios fue el que concentró la mayor cantidad de trabajadores en situación de teletrabajo, seguido por el sector comercio y manufactura. Asimismo, por ocupaciones, los empleados de servicios estadísticos y financieros ocupan la mayor parte de teletrabajadores, seguido por los empleados de servicios administrativos y los profesores universitarios.

Podrán encontrar el informe en el siguiente enlace: [link](#)

### **SUNAFIL implementa aplicativo que permite diagnosticar el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, a través de un comunicado de prensa, informó que se ha implementado un aplicativo denominado “Autodiagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

De acuerdo con la entidad, el aplicativo consta de un cuestionario en línea, a través del cual se pueden identificar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. Para hacer uso de la aplicación, se deberá acceder al siguiente enlace e ingresar su usuario y clave sol: <https://bit.ly/3ctDVVE>.

En función a los resultados del cuestionario, el aplicativo enviará comunicaciones orientadoras a las oportunidades de mejora que se hayan identificado. Asimismo, ofrecerán charlas y capacitaciones gratuitas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### Proyectos de Ley más relevantes en materia laboral

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

Grupo Parlamentario	No. Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
FREPAP	7470/2020-CR	06/04/2021	Propone medidas en beneficio de los aportantes del Sistema Nacional de Pensiones, a fin de aliviar la economía familiar.
FREPAP	7567/2020-CR	22/04/2021	Propone otorgar una serie de derechos mínimos a los prestadores de servicios de reparto o movilidad mediante plataforma digital.



## NORMAS LEGALES

### Normas laborales publicadas durante el mes de abril 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. 31152	Ley que prohíbe el despido de trabajadoras embarazadas durante el periodo de prueba y a aquellas trabajadoras sujetas al régimen parcial menor a cuatro horas diarias.	Alerta Laboral enviada el día 6 de abril de 2021.
	Ley No. 31171	Autoriza el retiro excepcional hasta el 100% de la compensación por tiempo de servicios	Alerta Laboral enviada el 23 de abril de 2021
Poder Ejecutivo	Decreto Supremo No. 007-2021-TR	Establece nuevos supuestos de afectación económica que imposibilitan la implementación del trabajo remoto.	Alerta Laboral enviada el día 6 de abril de 2021.
	Resolución Ministerial No. 058-2021-TR	Prorrogan la vigencia de la suspensión perfecta de labores hasta el 2 de octubre de 2021.	Alerta Laboral enviada el día 6 de abril de 2021.
	Decreto Supremo No. 008-2021-TR	Otorga facilidades laborales a los miembros de mesa que participarán en las elecciones nacionales del 11 de abril de 2021.	Alerta Laboral enviada el día 9 de abril de 2021.
	Resolución Ministerial No. 063-2021-TR	Se publica la lista de empleadores elegibles para el otorgamiento del subsidio de recuperación de empleo formal.	Alerta Laboral enviada el día 13 de abril de 2021.
	Decreto Supremo No. 070-2021-PCM	Establece nuevas disposiciones de prevención en el marco del estado de emergencia decretado por el COVID-19	Alerta Laboral enviada el día 13 de abril de 2021.
	Decreto Supremo No. 076-2021-PCM	Prorroga estado de emergencia nacional y establece nuevas medidas en el marco de la emergencia sanitaria.	Alerta Laboral enviada el 20 de abril de 2021.
	Decreto Supremo No. 009-2021-TR	Promulga el reglamento de la Ley No. 31047 – Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.	Alerta Laboral enviada el 21 de abril de 2021.
	Decreto Supremo No. 083-2021-PCM	Establece nuevas disposiciones de prevención en el marco del estado de emergencia decretado por el COVID-19	Alerta Laboral enviada el 27 de abril de 2021.

## SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**La designación de un árbitro dentro del plazo legal constituye un acto que materializa la aceptación del arbitraje potestativo, pese a que previamente se haya planteado desacuerdo con dicho mecanismo de resolución de conflictos**

El 2 de abril de 2021 se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 01213-2019-PA/TC, en la cual se resuelve la demanda de amparo interpuesta por una entidad financiera empleadora contra el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en la que solicita se deje sin efecto la resolución que aceptó la designación del árbitro de parte del centro federado de empleados en el marco del arbitraje potestativo planteado por la empresa y que se proceda con el sorteo público para elegir un nuevo árbitro de parte de la organización sindical. Alega la vulneración de los derechos a la negociación colectiva y al debido proceso, así como de los principios de interdicción de la arbitrariedad, seguridad jurídica y legalidad.

La empresa sostiene que, tras no llegar a un acuerdo con el centro federado de empleados, en el marco de la negociación colectiva, le comunicó al MTPE su decisión de someter el diferendo al arbitraje potestativo. Acto seguido, informó dicha decisión al centro federado de empleados y le solicitó que, dentro del plazo de ley, proceda a nombrar a su árbitro. Por su parte, el centro federado de empleados indicó que corresponde a dicha organización y no al empleador decidir si se opta por el arbitraje o la huelga, empero, dentro del plazo legal, comunicó la designación de su árbitro a la empresa y a la Autoridad de Trabajo.

El Tribunal Constitucional verifica que efectivamente una vez iniciado el arbitraje potestativo por la entidad financiera, si bien el centro federado de empleados planteó en diversas comunicaciones su desacuerdo con el inicio de dicho mecanismo de resolución de conflictos, también es cierto que cumplió dentro del plazo con designar a su árbitro, lo que comunicó tanto al banco demandante como a la autoridad de trabajo, por lo que, no se puede avalar el argumento de la entidad financiera demandante de que, la designación del árbitro del centro federado se hizo en el marco de otro arbitraje y no del potestativo. Por lo que, al existir designación de árbitro por parte del ente sindical, no correspondía que la autoridad administrativa de trabajo efectúe un sorteo público para tal efecto.

De este modo considera que la resolución emitida por la Autoridad de Trabajo cuestionada no vulnera derecho constitucional alguno de la empresa, validando la designación del árbitro de parte del sindicato en el marco del arbitraje potestativo y validando dicha etapa de la negociación colectiva. En tal sentido, declaró infundada la demanda.

**Se vulnera el derecho de defensa al excluirse a un afiliado al Sindicato sin un procedimiento previo en el que se comuniquen previamente las faltas imputadas y sin que este pueda efectuar sus descargos**

El 30 de abril de 2021, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional la sentencia recaída en el Expediente No. 3581-2017-PA/TC, en la cual se resolvió la demanda de amparo interpuesta por un ex afiliado contra un sindicato, en la cual solicita se deje sin efecto el acuerdo estatutario por el cual se aprobó su separación definitiva del sindicato demandado. Alega la vulneración sus derechos a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso en su manifestación del derecho de defensa.

En efecto el demandante cuestiona el acuerdo estatutario en el que se decide excluirlo como socio, sin haberle puesto en conocimiento los motivos por los cuales iba a ser sometido a un procedimiento disciplinario sancionador y, asimismo, por no haberle notificado dicha expulsión.

De acuerdo con el acuerdo estatutario, el sindicato demandado decidió la separación del demandante por supuestamente haber incumplido el estatuto, específicamente, la obligación del pago de la cuota sindical.

Al respecto, el Tribunal Constitucional constató que el procedimiento de exclusión de miembros del sindicato establecido en su estatuto carece de una etapa previa en la cual los miembros puedan ejercer su derecho de defensa, por lo cual, el Tribunal no puede atribuirle legitimidad dicho procedimiento sancionador. Asimismo, concluyó que las faltas imputadas al demandante fueron imprecisas, pues no se detalló adecuadamente los meses en los cuales el demandante no habría cumplido con el pago de la cuota sindical, lo cual, de igual manera, vulnera el derecho de defensa del demandante. En tal sentido, declaró fundada la demanda, pues se vulneró el derecho a la defensa del demandante.



## SENTENCIAS RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

### **No corresponde otorgar pensión de invalidez por enfermedad profesional si la afección no forma parte de la lista de enfermedades profesionales vigentes**

La Segunda Sala de Derecho Social y Constitucional Transitoria de la Corte Suprema de la República, en la Casación No. 1278-2018-AREQUIPA, en el cual ha establecido un criterio relevante sobre el otorgamiento de la pensión de invalidez por enfermedad profesional.

Se trata del caso en el cual un extrabajador demanda a una entidad prestadora de salud solicitando se le otorgue una pensión de invalidez por enfermedad profesional. Alega el demandante que presentaba un grado de menoscabo de 58% producto de padecer lumbalgia mecánica e hipoacusia; sin embargo, del total del menoscabo, 25% correspondía a la hipoacusia y el 33% a la lumbalgia mecánica.

Al resolver la casación interpuesta, la Corte Suprema advierte que el padecimiento lumbalgia mecánica no se encuentra dentro del listado de enfermedades profesionales contenida en la Resolución Ministerial No. 480-2008/MINSA que aprueba la "Norma Técnica de Salud que establece el Listado de Enfermedades Profesionales", por lo que, para acceder la pensión de invalidez, el demandante debe acreditar la relación de causalidad entre las labores desarrolladas y su afección, lo cual no ocurrió en el presente caso.

En tal sentido, al no haberse acreditado la condición de enfermedad profesional ni el grado de menoscabo requerido, la Corte Suprema desestimó el recurso de casación del demandante y declaró infundada la demanda.

## **PRONUNCIAMIENTOS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

### **Constituye discriminación salarial la diferenciación en los sueldos de trabajadores de la misma área, que desarrollan las mismas funciones si no se logra acreditar las razones objetivas de dicha diferencia**

El 23 de abril de 2021, la Intendencia de Lima Metropolitana emitió la Resolución de Intendencia No. 633-2021-SUNAFIL/ILM, mediante la cual decide sancionar al empleador con una multa de S/ 14,175.00 por una (1) infracción en materia de relaciones laborales.

En el caso materia de inspección, los trabajadores del área de arquitectura de la empresa inspeccionada se dividían entre operadores de horno y operadores de maquinaria, siendo que los trabajadores dentro de ambos grupos percibían jornales distintos entre ellos. En tal sentido, para el inspector comisionado la empresa incurrió en un acto de discriminación salarial.

Al respecto, la empresa señaló que no existe acto de discriminación por ningún motivo prohibido y que la autoridad de trabajo no tomó en cuenta que los trabajadores, si bien laboran en la misma área, cada uno posee labores distintas de acuerdo a la secuencia productiva.

Al respecto, la Intendencia de Lima Metropolitana señaló que la empresa no cuenta con un manual de organización y funciones (MOF) u otro similar en el cual se detallan las funciones específicas de los puestos que ocupan los trabajadores y la escala salarial. Asimismo, la inspeccionada no habría acreditado de forma objetiva la diferenciación efectuada en los jornales de los trabajadores.

Por tanto, a criterio de la Intendencia Regional, estaríamos ante un acto de discriminación salarial, por lo que la multa impuesta debe confirmarse.

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.