

BOLETÍN LABORAL

MAYO, 2023

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Tribunal de Fiscalización Laboral
- 4 Proyecto de Ley



DECRETO SUPREMO Nº 008-2023-SA

Reglamento de Ley de Protección de personas con diabetes

Establece que los centros laborales deben evitar la discriminación en el acceso al empleo, así como en la relación laboral por razón de diabetes. Además, deben desarrollar, en el marco de sus actividades, acciones orientadas a la prevención de la diabetes, mediante intervenciones de promoción de la salud, como el expendio de agua, frutas y productos saludables en sus comedores institucionales y otras instalaciones, el desarrollo y cumplimiento de políticas de alimentación saludable, así como el desarrollo de campañas de comunicación en redes, circuito cerrado u otro sistema de información.

Asimismo, se deben generar entornos laborales que promuevan prácticas saludables para prevenir la diabetes entre sus trabajadoras y trabajadores.

Dispone además que las instituciones educativas deben evitar la discriminación por razón de diabetes en el acceso y al interior del sistema educacional impartido a nivel nacional.

RESOLUCIONES MINISTERIALES 227-228-TR

Delegación Peruana a conferencia OIT

Autoriza viaje de delegados de los empleadores y trabajadores para asistir a la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT y como integrantes de la Delegación Peruana a la Confederación Suiza, a la ciudad de Ginebra, Confederación Suiza, sede de la Oficina Internacional de Trabajo.

DECRETO SUPREMO Nº 005-2023-TR

TUPA de Essalud

Aprueba el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Seguro Social de Salud - ESSALUD. Se publicará en el portal institucional de ESSALUD.

CASACIÓN LABORAL N° 15366-2019, LIMA **Criterio para acreditar las horas extras**

La Casación Laboral N° 21829-2019-La Libertad establece que, en la medida en que el empleador tiene la obligación de pagar las horas extras y de registrarlas; en caso de que no haya hecho tal registro, sea porque dicho trabajo no existió o porque no lo reconoce, quien invoca el derecho a que le paguen por el sobretiempo debe acreditar mínimamente mediante otros medios su real y efectiva realización.

CASACIÓN LABORAL N° 26369-2019, AREQUIPA **Cambio de categoría que no se efectúe con razonabilidad afectaría la dignidad del trabajador**

Conforme a la Casación Laboral N° 23166-2019-Selva Central, el empleador puede modificar la categoría profesional de un trabajador invocando el ius variandi, no obstante, deberá motivar y demostrar la necesidad de dicha modificación conforme al criterio de razonabilidad. De lo contrario, podría afectar el derecho a la dignidad del trabajador, configurándose un acto de hostilidad equiparable al despido.

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA NO. 008-2023-SUNAFIL/TFL Nuevos precedentes de observancia obligatoria acerca de la entrega de información solicitada por el inspector

El 9 de mayo de 2023 se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena No. 008-2023-SUNAFIL/TFL, a través de la cual el Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido nuevos precedentes de observancia obligatoria acerca de la entrega de información solicitada por el inspector, la aplicación y alcances de los referidos precedentes y sobre la jornada acumulativa en el sector minero.

A continuación, desarrollamos los criterios más relevantes:

- **Entrega de información al inspector:** si el inspeccionado no cumple con remitir la información requerida en el plazo señalado, el inspector podrá decidir si toma en cuenta o no dicha información al momento de calificar, esto en función de la programación de actuaciones inspectivas que tenga. También, dicho retraso puede tener como efecto la subsanación o imposibilidad de la revisión integral de lo solicitado.
- **Remisión de la información:** toda entrega de información a los inspectores actuantes, realizada después de la orden de inspección, se encuentra bajo el supuesto de la negativa de la empresa a proporcionar información necesaria.
- **Situación económica del empleador:** debe tomarse en cuenta la situación financiera de la empresa cuando se decida imponer una medida de requerimiento. Así, el inspector tiene la obligación de analizar y justificar si la condición económica del empleador imposibilita o no el cumplimiento de la medida.
- **Legalidad, razonabilidad y proporcionalidad de la medida:** el análisis de dichos principios debe hacerse desde el inicio, circunscribiéndose a la obligación material (infracción muy grave) que justifique su emisión. Esto debe comprobarse de la revisión de los actuados en la etapa fiscalizadora.
- **Recurso de revisión:** si en el recurso se alegan situaciones que evidencien la afectación del principio de debido procedimiento o de alguno de los principios identificados en la regulación del procedimiento administrativo, pero que no se vinculen a infracciones que son de competencia del Tribunal o que no estén debidamente fundamentados y delimitados, serán declarados improcedentes.
- **Jornadas acumulativas en el sector minero:** dicha jornada no podrá ser aplicada por encima del test constitucional de la jornada atípica o acumulativa en el sector minero (establecido en el Expediente No. 4635-2004-AA/TC y su aclaratoria), a pesar de encontrarse vigente el estado de emergencia sanitaria pues las condiciones que la motivaron ya no existen. Así, la aplicación del precedente vinculante que permitió ello no podrá ocurrir respecto de expedientes de fiscalización en las que las condiciones dadas por la pandemia no se cumplan.

Proyecto de Ley N°1925/2022-CR

En relación al Proyecto de Ley N°1925/2022-CR, que propone modificar la Ley N°25129 que regula el beneficio de asignación familiar, equivalente al 10% del ingreso mínimo legal.

La iniciativa legislativa bajo comentario propone que el citado beneficio - que actualmente corresponde a trabajadores con hijos menores de edad, o mayores en tanto sigan estudios superiores, o hijos discapacitados- se extienda a favor de trabajadores que tengan a su cargo a padres ancianos y no tengan hijos menores de edad y que cumplan con determinados requisitos, como que los padres sean mayores de 60 años y no cuenten con ingresos suficientes para su manutención, dependan económicamente del hijo y pasen una evaluación socioeconómica que determine su situación económica y familiar.

Opinión CCL

Al respecto debemos manifestar que No estamos de acuerdo con la propuesta en mención, toda vez que desnaturalizaría el beneficio de asignación familiar, concebido para coadyuvar a atender la carga familiar constituida por los hijos de los trabajadores, mientras alcancen la mayoría de edad o puedan mantenerse por sus propios medios, esta lógica subyacente se corrobora con la reciente modificación que extiende al asignación familiar a hijos mayores de edad que se encuentren discapacitados en forma absoluta y permanente, lo cual contribuye al bienestar familiar del propio trabajador.

El Proyecto de Ley pretende que el empleador, se haga cargo mediante un aporte económico directamente de personas adultas, que por diversas circunstancias carecen de recursos para garantizar su manutención, lo cual constituye una carga excesiva e injustificada, toda vez que es función del Estado por la vía de los sistemas previsionales efectivos que los ciudadanos ya venimos pagando, o subsidios solidarios de cobertura mínima como Pensión 65, atender la problemática de este sector de la población.

Adicionalmente, cabe resaltar que, en el aspecto operativo, la propuesta resulta poco práctica, considerando, las condiciones que coloca para el acceso al beneficio.

Así, por ejemplo, se exigiría que el adulto mayor “no cuente con ingresos suficientes para su manutención”, sin establecer un umbral, lo que resulta sumamente subjetivo y, por tanto, de difícil acreditación, lo que dará lugar a facilidades para que se simule o se pase por alto este requisito, o, por el contrario, se convierta en fuente de conflictos, cuando a criterio del empleador, no se cumpla con la condición.

En esa misma línea, el requisito de someter al potencial beneficiario a una evaluación socioeconómica para determinar su situación económica y familiar, carece de sentido práctico y es además oneroso, a expensas del empleador, quien tendría que asumir el costo de la evaluación.

Por lo demás, nada asegura que el beneficio vaya a ser utilizado en provecho de los padres ancianos, por lo que en buena cuenta constituiría un incremento de sueldo, sin soporte alguno.

Gerente Legal
Alvaro Gálvez Calderón

Jefe del Departamento Legal
Jorge Silva Zumarán

Asesor Legal
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramirez

Asesor Legal
Juan Tompson Carrillo

Asesor Legal
Mauricio Raffael Espinal

Asistente Administrativa
Aracelli Jara Llamosas

 (+51) 955 172 611

 ajara@camaralima.org.pe