

# BOLETÍN LABORAL

JUNIO, 2023

## CONTENIDO

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



## **RESOLUCION MINISTERIAL Nº 247**

### **Mesa de Trabajo Ministerio de Trabajo- Sociedad Nacional de Industrias**

Crea el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza temporal denominado Mesa de Trabajo entre la Sociedad Nacional de Industrias - SNI y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

## **LEY Nº 31760**

### **Certificado Único Laboral**

Crea el Certificado Único Laboral, documento electrónico que contiene información para facilitar la contratación laboral de las personas de 18 años a más. Se solicita y obtiene gratuitamente a través del Ministerio de Trabajo. Consigna la fecha de emisión electrónica, datos de identidad de la persona, antecedentes policiales, penales y judiciales, formación académica, experiencia laboral y otra información que el Ministerio de Trabajo considere relevante para la empleabilidad.

## **LEY Nº 31788**

### **Feriado Nacional 7 de junio**

Declara Feriado Nacional el 7 de junio en conmemoración de la Batalla de Arica y del día de la Bandera. Incorpora este día feriado, en el listado contenido en el Decreto Legislativo 713, norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

## **RESOLUCION 236-2023-SUNAFIL**

### **Directiva inspección en materia de trabajo forzoso e infantil**

Aprueba la Directiva 001-2023-SUNAFIL/DINI denominada Directiva que regula la Inspección de Trabajo en Materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL. Establece los aspectos y criterios técnicos, normativos, que coadyuvan a la inspección del trabajo en materia de trabajo forzoso y trabajo infantil, así como aquellos relativos a la actuación del Grupo Especializado de Inspectores del Trabajo en materia de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la SUNAFIL. Se publicará en el portal institucional de dicha entidad.

## **CASACIÓN LABORAL N° 27744-2019-LIMA**

### **Ratifican criterio para procesos de nulidad de despido por vulneración de la libertad sindical**

La Casación Laboral N° 27744-2019-Lima establece que, cuando el trabajador alegue que el des- pido del que ha sido objeto vulnera su derecho a la libertad sindical, deberá aportar indicios razonables de los que se pueda deducir una presunción no plena: que el término de la relación laboral obedeció a su afiliación sindical o a su participación en actividades sindicales.

## **CASACIÓN LABORAL N° 20638-2018-LAMBAYEQUE**

### **Bonos por vestuario para desempeño laboral no son montos asegurables para jubilación**

La Casación Laboral N° 20638-2018-Lambayeque establece que los montos de los bonos que se otorgan a los trabajadores destinados a su vestuario para su desempeño laboral no constituyen remuneración asegurable para el otorgamiento de una pensión de jubilación dentro del Sistema Nacional de Pensiones.

## RESOLUCIÓN DE SALA PLENA NO. 008-2023-SUNAFIL/TFL Nuevos precedentes de observancia obligatoria

El 11 de junio de 2023, se han publicado en el Diario Oficial El Peruano dos precedentes administrativos de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante, el "TFL").

A través de la Resolución No. 009-2023-SUNAFIL/TFL, el TFL ha señalado que la cuantificación de la obligación dineraria no constituye un requisito de validez de las medidas de requerimiento. En ese sentido, ha señalado lo siguiente:

- La medida de requerimiento, para ser válida, debe cumplir con expresar el ámbito subjetivo y objetivo de la orden.

Lo anterior implica lo siguiente:

a) **Ámbito subjetivo:** Debe individualizar a los trabajadores afectados.

b) **Ámbito objetivo:**

- a. Debe identificar la afectación resultante de un comportamiento imputable al empleador.
  - b. Establecer qué acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada.
- La regulación vigente no establece como requisito de validez que la medida inspectiva de requerimiento deba identificar el monto dinerario que adeuda el sujeto inspeccionado por un incumplimiento al ordenamiento jurídico laboral o de seguridad y salud en el trabajo o de la seguridad social.
  - De esa manera, la falta de expresión del monto adeudado en una medida de requerimiento, a favor de los supuestos trabajadores afectados, no resulta en la anulación de dicha medida.
  - Por lo tanto, no es necesario que las medidas de requerimiento individualicen el monto a pagar por parte del empleador para que sean consideradas válidas.

Asimismo, a través de la Resolución No. 010-2023-SUNAFIL/TFL, el TFL se ha pronunciado sobre las diferencias entre el registro de control de asistencia y de tareos, así como sobre la imposibilidad del empleador de alegar actos de renuncia de derechos por parte de los trabajadores para eximirse del cumplimiento de obligaciones laborales. En ese sentido, se han establecido los siguientes criterios sobre la referida materia:



# TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- Existe una diferencia entre el registro del control de asistencia y el tareo, pues mientras que el registro de control de asistencia constituye una obligación legal del empleador que debe cumplir una serie de características que debe cumplir para considerarlo válido, el tareo es un documento de gestión interna del empleador, donde los trabajadores suelen registrar la ejecución de sus actividades diarias.
- El empleador no puede negarse a registrar a los trabajadores en planilla ni en el régimen de salud y pensiones inclusive ante la propia petición de los trabajadores alegando la pérdida de beneficios como consecuencia de dicho acto, dado que ello supondría un acto contrario al principio de irrenunciabilidad.
- El empleador no puede argumentar que la presunta renuncia de los trabajadores a un derecho indisponible lo exima de sus responsabilidades legales como empleador, ya que está obligado a actuar de manera diligente y razonable. Por lo tanto, el empleador no puede eludir su obligación de formalizar a su personal basándose en un acuerdo unilateral o bilateral respaldado por la renuncia de derechos fundamentales.

## Proyecto de Ley N°4594/2022-CR

La iniciativa legislativa en mención, plantea los siguientes cambios en la normativa vigente:

-Jornada de trabajo: propone que se defina a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador presta el servicio contratado con el empleador y que los periodos de inactividad requeridos por la prestación contratada, se consideren dentro de dicha jornada.

-Descanso mínimo de doce horas: propone establecer como derecho de los trabajadores, al descanso mínimo de doce horas, entre la conclusión de la jornada del día de trabajo y el comienzo efectivo del día siguiente.

-Reducción de jornada: propone que la facultad del empleador de establecer una jornada ordinaria de trabajo menor a la jornada máxima, esté condicionada a que no pueda reducir la remuneración que el trabajador venía percibiendo

-Modificaciones en la jornada y turnos: propone que las facultades del empleador para establecer la jornada ordinaria de trabajo, reducir la jornada por debajo de la jornada máxima, establecer y modificar horarios de trabajo, así como establecer turnos de trabajo fijos y rotativos, variables, solo puedan ejercidas por el empleador, a falta de convenio colectivo.

-Jornadas atípicas o acumulativas: propone que las jornadas atípicas o acumulativas de trabajo, solo puedan ser implementadas por el empleador, siguiendo un procedimiento ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, estableciendo además determinados parámetros, como que la jornada semanal no exceda de 48 horas y que el periodo máximo de una jornada atípica o acumulativa, no supere el ciclo o periodo de tres semanas. Establece además un plazo máximo de 10 días hábiles para que la Autoridad Administrativa de Trabajo se pronuncie sobre la procedencia de la medida, mediante resolución que podrá apelarse dentro del tercer día.

## Opinión CCL

-Sobre la propuesta de considerar el tiempo de inactividad requerido por la actividad contratada, dentro de la jornada de trabajo, sostenemos que se trata de un punto que no puede ser tratado de modo rígido o universal, pues tiene necesariamente que tomarse en cuenta las circunstancias específicas de cada operación.

El Tribunal de Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, por ejemplo, ha dictaminado en la Resolución 038-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, que el tiempo que los trabajadores utilicen en prepararse para la realización de labores, luego de su ingreso al centro de trabajo debe considerarse como laborado, pero que lo mismo no puede aplicarse a periodos como el almuerzo, donde no hay trabajo efectivo ni disposición del tiempo a favor del empleador. Habrá casos, entonces, en que procedan soluciones de ese tipo, pero otros en los que no sea aplicable.

Lo sano, lo orgánico, es que el punto sea resuelto por las partes, y que las autoridades diriman los diferendos o sancionen los excesos.

-Respecto del descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, la propuesta normativa no precisa si se excluye o no de esta obligación a los centros de trabajo donde se implemente las jornadas atípicas, o situaciones especiales en donde por la naturaleza de las actividades, el lapso de descanso puede en algún momento ser menor para permitir que en otro momento sea mayor, con la correspondiente contraprestación completa, siempre, del tiempo efectivamente laborado.

Esta es una consideración no menor, toda vez que las jornadas atípicas no provienen de decisiones injustificadas del empleador, sino que responden directamente a la dinámica económica de cada sector en el que se aplica, y se fundamentan en la facultad directriz que tiene el empleador, que es quien tiene el derecho de organizar las jornadas de trabajo de acuerdo a las necesidades de la empresa, como ha recogido la Constitución Política del Estado. Es necesario, respetar el margen de flexibilidad en la organización del trabajo para que las unidades económicas sean competitivas y generadoras de empleo, respetando a la vez los derechos de los trabajadores.

-Respecto de la prohibición de reducir la remuneración, como consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo, esta propuesta lesiona de modo manifiesto la libertad de contratación prevista en el artículo 62 de la Constitución Política, impidiendo que las partes puedan llegar a acuerdos que permitan reducir el tiempo de la prestación de labores, con la consecuente rebaja de la remuneración, en la proporción correspondiente.

## Opinión CCL

La propuesta desconoce que esta medida hizo posible que muchos puestos de trabajo se conserven durante la crisis producida por la pandemia del coronavirus, por lo que no corresponde eliminarla, no solo para hacer frente a situaciones de similar naturaleza, sino por la voluntad de las partes de la relación laboral para adaptarse a los cambios sobrevinientes, que permitan preservar el empleo, garantizándose a la vez el pleno respeto de los derechos laborales de acuerdo a Ley.

-Respecto de la necesidad de tramitar una autorización del Ministerio de Trabajo para implementar jornadas atípicas o acumulativas, no solo es contraproducente, sino lesiva a la libertad de contratación, y una barrera burocrática ilegal. Las fórmulas de trabajo atípico son generalmente el producto del consenso entre empleadores y trabajadores, pactadas así, al iniciarse la relación laboral, en tanto responden a las circunstancias de tiempo y lugar donde se realiza la prestación de trabajo.

Las jornadas atípicas responden a las peculiaridades del sector en que se dan, como también a la lejanía o dificultad de acceso de los centros de trabajo, que no permiten a los trabajadores disfrutar del descanso "típico" diario o semanal, por encontrarse lejos de su entorno familiar. Las jornadas atípicas que implantan los empleadores favorecen a los propios trabajadores, y ese es el motivo por el que la Constitución las establece como de derecho de dichas partes.

Exigir una autorización previa para implementar la jornada atípica es una restricción directa e injustificada de la facultad que tiene el empleador de gestionar su empresa, por parte de la Autoridad, que se arrogaría tener un mejor entendimiento de las necesidades operacionales de la empresa, que el propio empleador. En ese sentido, el rol del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debe mantenerse para intervenir ante una vulneración de derechos por no haberse seguido el proceso legal para establecer la jornada atípica.

**Gerente Legal**  
Alvaro Gálvez Calderón


**Jefe del Departamento Legal**  
Jorge Silva Zumarán

**Asesor Legal**  
Roberto Yupanqui Quiroz-Ramírez

**Asesor Legal**  
Juan Tompson Carrillo

**Asesor Legal**  
Mauricio Raffael Espinal

**Asistente Administrativa**  
Aracelli Jara Llamosas

 (+51) 955 172 611

 [ajara@camaralima.org.pe](mailto:ajara@camaralima.org.pe)