

BOLETÍN LABORAL

JULIO, 2023

CONTENIDO

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



RESOLUCION MINISTERIAL 152-2023-PCM

Grupo de trabajo para proponer política nacional de propiedad intelectual

Crea Grupo de Trabajo Multisectorial de naturaleza temporal con el objeto de formular la propuesta de la Política Nacional de Propiedad Intelectual dependiente de la Presidencia del Consejo de Ministros. Está integrado por un representante del INDECOPI, quien lo preside y un representante de cada una de las siguientes entidades e instituciones: Ministerio de la Producción; Ministerio de Educación; Ministerio de Cultura; Ministerio de Comercio Exterior y Turismo; Ministerio de Relaciones Exteriores; Ministerio del Ambiente; Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica; Cámara de Comercio de Lima; Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

LEY 31823

Delito de apropiación ilícita por aportes a fondo de pensiones y Essalud

Modifica el artículo 190 del Código Penal para sancionar en materia de seguridad social. Establece que quien se apropia, desvía o dispone indebidamente en todo o en parte, con fines propios o de terceros, los aportes destinados a la constitución, formación, consolidación o desarrollo de un fondo pensionario o del seguro social de salud, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años; y si el agente tiene la calidad de servidor público, la pena será no menor de tres ni mayor de seis años y, adicionalmente inhabilitación para ejercer por cuenta propia o por intermedio de tercero profesión, comercio, arte o industria, que se especifiquen en la sentencia.

RESOLUCION 852-GG-ESSALUD-2023

Certificado de Incapacidad temporal para el trabajo

Aprueba la Directiva para la emisión del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo -CITT Digital Cero Trámite en las IPRESS que no pertenecen a la Red de ESSALUD. Contiene el procedimiento para la emisión de dicho certificado, como resultado de la atención de salud realizada en las Instituciones Prestadoras de Salud - IPRESS, que no pertenecen a la Red de EsSalud, que permite a los asegurados obtener el CITT sin necesidad de realizar el trámite de validación de certificado médico particular e iniciar el procedimiento de reconocimiento y pago de prestaciones económicas para acceder oportunamente a los subsidios por incapacidad temporal y maternidad que otorga ESSALUD. Se publicará en el portal institucional de ESSALUD.

LEY N° 31822

Feriado Nacional 23 de julio

Incorpora en el Decreto Legislativo 713, el 23 de julio - como feriado nacional- en conmemoración al heroico sacrificio del Capitán FAP José Abelardo Quiñones Gonzales.

LEY 31828

Ley del Joven Empresario

Establece incentivos para la creación de empresas por jóvenes entre 18 y 29 años de edad:

- Constitución e inscripción simplificada de la empresa.
- Deducción adicional equivalente al 50% de la remuneración básica del nuevo trabajador que contrate a partir del 1 de enero 2024, por el plazo mínimo de 1 mes, siempre que este tenga entre 18 y 29 años, que no hubiera estado registrado en una planilla dentro de los 12 meses previos al inicio de labores, que no gane más de 1700 soles.
- Devolución del IGV para las operaciones de exportación de bienes y servicios.
- Bonificación del 5% en la propuesta técnica, en los procesos de contrataciones con el Estado.

Además, se autoriza al MEF a otorgar a COFIDE una línea de financiamiento para emprendimientos liderados por jóvenes entre 18 y 29 años, con tasas de interés preferencial. Las disposiciones reglamentarias para la aplicación de esta ley serán aprobadas por el Poder Ejecutivo en el plazo de 60 días calendario contados a partir del 12.07.2023.

RESOLUCION MINISTERIAL 295-2023-TR

Grupo de Trabajo para fortalecimiento institucional de Essalud

Crea Grupo de Trabajo Multisectorial con el objeto de proponer lineamientos para la gobernanza y el fortalecimiento institucional de ESSALUD para la mejora de la calidad y oportunidad de las prestaciones y servicios para los asegurados, la sostenibilidad financiera institucional, y la generación de políticas de integridad, transparencia y lucha anticorrupción. Está integrado por: el Viceministro de Trabajo (presidente) y un representante de las siguientes entidades e instituciones: Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral; Gabinete de Asesores del Ministerio de Trabajo; Secretaría General del Ministerio de Trabajo; Dirección General de Trabajo; Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; Dirección General de Promoción del Empleo; Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo; Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo; Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE; Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP; Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT; Confederación de Trabajadores del Perú - CTP; Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP; Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP; Sociedad Nacional de Industrias - S.N.I.; Cámara de Comercio de Lima - CCL; Asociación de Exportadores - ADEX; y los integrantes del Consejo Directivo de ESSALUD.

CASACIÓN LABORAL NO. 7837-2022 LIMA

Criterio sobre despido por abandono de trabajo al inicio del aislamiento social obligatorio

A través de la , la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema (en adelante, la "SSDCS") se ha pronunciado sobre un despido por abandono de trabajo al inicio de la emergencia sanitaria.

En el caso específico, el demandante alegó que se encontraba de vacaciones en los Estados Unidos y, debido a las medidas de aislamiento por el COVID-19, no pudo regresar al país a tiempo, hecho que aparentemente fue puesto en conocimiento de su empleador.

Por su parte, el empleador alegó que habría asignado al demandante trabajo remoto, sin embargo, no acreditó haber cumplido con las formalidades para comunicar al trabajador el cambio de modalidad de prestación de servicios a trabajo remoto, ni las tareas que debía cumplir, ni la asignación de herramientas que faciliten el desempeño de su trabajo.

De esta manera, la SSDCS concluye que, al no existir una obligación legal de asistir al centro de labores o de cumplir con un tipo de trabajo remoto, no se habría configurado el abandono de trabajo, máxime si existió una justificación razonable de las ausencias y la asistencia del trabajador a su centro laboral era fácticamente imposible.

RESOLUCION 0270-2023/CEB-INDECOPI Prohibición de contratar actividades de núcleo de negocio

La Comisión de Barreras Burocráticas del INDECOPI, declara barreras burocráticas ilegales, las siguientes medidas:

La prohibición de tercerizar las actividades que forman parte del núcleo del negocio de una empresa, materializada en el último párrafo del artículo 2 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29245 y del Decreto Legislativo N° 1038, modificado por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR, concordante con el primer y undécimo párrafo del artículo 1 de la misma norma.

.La exigencia de considerar como desnaturalización de la tercerización cuando el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora se realiza para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, materializada en el literal b) del artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 001-2022-TR.

Motiva esta declaración, el hecho que estas disposiciones contravienen la Ley 29245, Ley de Tercerización, vulnerando el principio de legalidad previsto en el TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Esta resolución dispone además la inaplicación de las barreras burocráticas declaradas ilegales, en favor de todos los agentes económicos y/o ciudadanos en general que se vean afectados por su imposición, a partir del 23 de julio 2023.

Proyecto de Ley 5269 /2022 CR

El proyecto de ley en referencia propone las siguientes modificaciones en la normativa vigente, respecto de las cuales exponemos nuestros comentarios:

- **Ámbito:** Se plantea que la norma sobre relaciones colectivas de trabajo comprenda también a trabajadores no dependientes de una relación de trabajo.

Manifestamos nuestra discrepancia con esta propuesta, toda vez que, una relación independiente, no subordinada, no puede dar lugar a la formación de una organización sindical, en principio, porque lo que se produce entre el prestador del servicio y el usuario del mismo, es una relación de naturaleza civil, o comercial, en donde cada vinculación tiene o puede tener características distintas, incluso, en muchos casos, el propio prestador del servicio es a la vez empleador de terceros. Consideramos que esta propuesta desnaturaliza el concepto de relación colectiva de trabajo.

- **No autorización para constituir organizaciones sindicales:** Propone el Proyecto que las organizaciones sindicales puedan constituirse sin necesidad de autorización previa.

Consideramos que esta propuesta – introducida también en el reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por el Decreto Supremo 014-2023-TR, tampoco se ajusta a derecho, aun cuando quienes la promueven la suelen presentar como alineada con lo establecido por el Convenio 87 de la OIT. A nuestro criterio debe existir un mínimo de regulación para que la autoridad pueda verificar el cumplimiento de la normativa durante el proceso de formación de la organización sindical, como garantía de su sujeción a derecho.

- **Tipos de sindicatos:** Se propone que los sindicatos de empresa puedan ser formados por trabajadores que concurren en una misma actividad; de una cadena productiva o de redes de subcontratación; o de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente.

Al respecto debemos señalar que esta propuesta es contraproducente e inconveniente. En primer lugar, tratándose de los sindicatos formados de una misma actividad, o de una cadena productiva o de redes de subcontratación, no se tiene en cuenta cuál sería la contraparte para llevar adelante la negociación colectiva, salvo que se esté pensando forzar a que, por el lado de los empleadores, tenga que constituirse un gremio o entidad que los represente, lo cual sería lesivo a la libertad de asociación consagrada en nuestra Constitución Política.

Y, en cuanto a los sindicatos de cualquier otro ámbito que los trabajadores convengan, es también desacertado, por cuanto quiebra el principio de seguridad jurídica. Los tipos de sindicatos deberían considerarse en número cerrado, de modo que sea predecible la posibilidad de su formación y factible en los hechos una negociación técnicamente factible.

- **Fuero sindical:** Se propone garantizar a los trabajadores el no ser desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

Esta propuesta resulta ser intrínsecamente restrictiva de la potestad del empleador; de un lado, no define en qué consiste lo que denomina "desmejora en las condiciones de trabajo", ni mucho menos, qué situaciones constituirían "causa justa", tanto peor, cuando el requisito es que exista previamente la calificación del juez de trabajo. Con ello, cualquier movimiento o cambio en las condiciones de trabajo, que disponga el empleador, con miras a la mejora de la productividad, en uso de su facultad de dirección, podría ser tildada de desmejora "injusta", y sometida - sin razón - al fuero judicial, con lo cual, la pretendida medida quedaría automáticamente neutralizada y sin efecto práctico, toda vez que, para ejecutarla, tendría que esperarse a que resuelva la autoridad judicial - en doble instancia como mínimo.

- **Declaración de huelga:** De acuerdo al Proyecto bajo comentario se requeriría que la decisión adoptada por los trabajadores conste únicamente en una declaración jurada del representante de la organización sindical.

Estimamos que el medio idóneo para acreditar que la decisión de los trabajadores ha sido adoptada con los requisitos que la normativa señala, es el acta debidamente suscrita por éstos, por tanto, sin perjuicio que se introduzca una declaración jurada del representante de la organización sindical, no debe ser entendido este último documento, como sustitutorio de aquél.

- **Procedencia de la huelga:** El procedimiento administrativo ante la autoridad de trabajo será de evaluación previa con silencio positivo.

Esta propuesta es contraproducente, porque la inacción de la autoridad de trabajo, no puede ser argumento suficiente para declarar la procedencia de la huelga, más aún, cuando ello causa perjuicio a una de las partes del procedimiento. Por tanto, no es válido a nuestro juicio la aplicación del silencio positivo, pues desnaturaliza esta figura, concebida en el contexto de simplificación administrativa, siempre y cuando no se vulnere derechos de terceros.

Efectos de la declaración de procedencia de la huelga: la propuesta prohíbe utilizar personal de reemplazo, de manera directa o indirecta, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga o mantener activos los procesos o actividades afectadas; y prohíbe facilitar el acceso a sus labores al personal comprendido en la huelga.

Esta propuesta es también atentatoria de la libertad de trabajo y restringe la capacidad individual de los trabajadores de tomar decisiones respecto de su derecho a trabajar.

Finalmente, debemos señalar que el proyecto de ley bajo comentario pretende elevar a rango de ley modificaciones al Reglamento de la Ley de relaciones colectivas, efectuadas por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, el mismo que se encuentra cuestionado en vía judicial, a través de diversas acciones de amparo y acciones populares, por razones de fondo y por haberse emitido sin respetar el necesario diálogo social entre empleadores, trabajadores y el Gobierno, en cumplimiento de las obligaciones del país en el marco de la Organización Internacional del Trabajo; cabe recordar que el referido diálogo social resulta necesario para brindar legitimidad, eficiencia y evitar que las normas que se aprueben se conviertan en fuente de mayor conflicto en las relaciones laborales.

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