

# BOLETÍN LABORAL

SEPTIEMBRE, 2023

## CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Opinión y análisis
- 4 Proyecto de Ley



## **RESOLUCION JEFATURAL 000148-2023-JF-ONP GESTION DEL SEGUO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO**

Aprueba Directiva sobre la gestión del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo. Adecua sus disposiciones a los criterios y normativa vigente, así como a los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional. Se publicará en el portal institucional de la Oficina de Normalización Previsional.

## **RESOLUCION SBS 03034-2023 REPROGRAMACION DE APORTES AFP**

Aprueba Normas Complementarias y Procedimientos Operativos aplicables al Régimen de Reprogramación de Aportes Previsionales del Sistema Privado de Pensiones para Entidades del Sector Privado (REPRO AFP-PRIVADO). El plazo de acogimiento vence el 31 de diciembre de 2023. Cada empleador realiza con cada AFP el proceso de determinación de deuda y acogimiento al REPRO AFP-PRIVADO, a través del Portal AFPnet, a cuyo efecto suscribe un convenio de acogimiento con cada administradora. La AFP debe poner a disposición de los empleadores, a través del Portal de AFPnet, la información detallada de aquellos aportes previsionales al SPP que se encuentran pendientes de pago, independientemente de la situación de cobranza de estos.

## **RESOLUCION 000201-2023/SUNAT NUEVA PLANILLA OPCIONAL PARA EMPRESAS CON HASTA 10 TRABAJADORES**

Aprueba el Formulario Virtual N° 0601 - PLAME Web, el cual estará a disposición de los interesados a partir del 30 de noviembre de 2023 en el servicio Mis declaraciones y pagos disponible en SUNAT operaciones en Línea. Es de uso opcional y puede ser utilizado por empleadores del sector privado, siempre que tengan hasta 10 trabajadores y/o hasta 10 prestadores de servicios por informar; les corresponda presentar PLAME y declarar y pagar, exclusivamente los siguientes conceptos: i. Contribuciones al ESSALUD respecto de las remuneraciones de los trabajadores. ii. Contribuciones a la ONP bajo el régimen del Decreto Ley 19990. iii. Retenciones del impuesto a la renta de cuarta categoría. iv. Retenciones del impuesto a la renta de quinta categoría. v. Información de los sujetos perceptores de rentas de cuarta categoría pagadas o puestas a disposición aun cuando el empleador no tenga la obligación de efectuar retenciones por dichas rentas. vi. Prima por el concepto de "+ Vida Seguro de Accidentes" respecto de los afiliados regulares al ESSALUD que contraten el mencionado seguro. Se utiliza para las obligaciones que se generen a partir del periodo noviembre de 2023.

## **CASACIÓN LABORAL N° 47713- 2022**

### **EN MATERIA INDEMNIZATORIA LABORAL NO RESULTA VIABLE EL CONCEPTO DE DAÑO A LA PERSONA**

Por medio de la Casación Laboral N° 47713- 2022 Lima Norte emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, se establece que en materia de indemnización contractual laboral y en concreto en el tema de daños y perjuicios derivados derivado de la relación laboral, no está comprendido como elemento resarcible el daño a la persona. Es decir, como integrante del monto indemnizatorio por daños y perjuicios de naturaleza contractual laboral.

## **CASACIÓN LABORAL N°4737-2023-LIMA**

### **ES NECESARIO CONTAR CON UNA PRUEBA OBJETIVA PARA DETERMINAR UNA FALTA GRAVE RECAÍDA EN USO DE TÉRMINOS INAPROPIADOS**

El uso de un término soez o inapropiado por parte del trabajador para referirse al empleador que no tenga por objeto desprestigiarlo, desacreditarlo, deshonrarlo, menguarlo o menoscabarlo no denota la intención de injurarlo y, por ende, si bien denota una infracción, no resulta suficiente para catalogarla como falta grave y justificar la sanción de despido.

## SUNAFIL: INCUMPLIR CON LICENCIA POR PATERNIDAD ES MOTIVO DE SANCIÓN

---

Esta licencia tiene una duración de 10 días calendarios consecutivos, pero en situaciones especiales puede ampliarse hasta 30 días.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), informó que una empresa es pasible de sanción si incumple en otorgar la licencia por paternidad al trabajador.

En ese sentido, explicó que los padres de familia pueden presentar su denuncia ante la Sunafil cuando la empresa en la que trabajan niega la licencia por paternidad, derecho que les corresponde a los trabajadores cuando su esposa o conviviente acaba de dar a luz.

Como parte de su función la Sunafil realiza inspecciones en materia de 'licencia por paternidad', motivadas por denuncias de trabajadores y operativos inopinados.

Loreto y Lima Metropolitana son los ámbitos geográficos donde se han llevado a cabo la mayor cantidad de inspecciones, sobre todo en las actividades económicas de servicios inmobiliarios, comercio al por mayor y menor y transporte.

La licencia por paternidad tiene una duración de 10 días calendarios consecutivos, pero en situaciones especiales puede ampliarse, este es el caso de los nacimientos prematuros y partos múltiples, donde la licencia se amplía a 20 días calendarios consecutivos.

### AMPLIACIÓN DE LICENCIA

Asimismo, cuando hay un nacimiento por enfermedad congénita terminal o discapacidad severa o cuando se han presentado complicaciones graves en la salud de la madre, la licencia puede llegar a 30 días calendarios consecutivos.

Cabe recordar que la licencia consiste en el derecho que tiene el trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo sin perder su remuneración.

Se debe tener en cuenta que este beneficio es de carácter irrenunciable y que tampoco puede ser cambiado o sustituido por pago en efectivo u otro beneficio.

Además, la remuneración que corresponde durante la licencia equivale a la que el trabajador percibiría si continuara en sus labores regulares.

Los trabajadores que gozan de este derecho son todos los de la actividad pública y privada, incluidas las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional y de cualquier régimen laboral o régimen especial de contratación al que pertenezcan.

## PROYECTOS DE LEY 1192/2021CR Y 2306/2021-CR

La propuesta legislativa plantea lo siguiente:

- Que la jornada laboral comprenda el tiempo en que el trabajador esté a disposición del empleador, sea dentro o fuera del centro laboral, con motivo de su trabajo.
- Que se entienda como horario de trabajo no necesariamente el trabajo efectivo prestado, sino la puesta a disposición de su tiempo y bajo subordinación al empleador.
- Que, en caso de controversia sobre el inicio exacto de la jornada laboral, se presuma como tal, el primer control de ingreso que el trabajador registre.
- Que el horario nocturno sea rotativo, salvo restricción relativa a seguridad y salud en el trabajo.
- Que el trabajador no pueda realizar dos turnos consecutivos a tiempo completo en trabajo nocturno. Y que deba garantizarse un período de descanso de, por lo menos, once horas antes de que se inicie el siguiente turno.
- Que la sobretasa por trabajo nocturno sea el 35% del valor diario de la remuneración básica de cada jornada laborada en horario diurno, la que no podrá ser menor del 35% de la remuneración mínima vital.

### Opinión CCL

Respecto a que la jornada laboral comprenda el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, resulta a nuestro juicio inoficioso, por cuanto de acuerdo con el DS N° 004-2006-TR y normas modificatorias, todo empleador se encuentra obligado a contar con un registro de control de asistencia y salida, en donde, entre otros, debe consignarse la fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada y del tiempo de refrigerio, así como la identificación de las horas extraordinarias o de sobretiempo laboradas.

En efecto, de acuerdo con el artículo 7º de esta norma, si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.

El mismo artículo señala que los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo. De modo que, la normativa vigente prevé que la jornada de trabajo comprenda el tiempo real de prestación de servicio, entendiéndose como tal, al tiempo – debidamente documentado – que el trabajador se encuentre a disposición del empleador.

De otro lado, disponer que el horario nocturno sea rotativo y/o que el trabajador no pueda realizar dos turnos consecutivos a tiempo completo en trabajo nocturno, carece de sentido y lógica.

Conforme con la exposición de motivos, esta disposición se sustenta en “lo establecido” por la OIT sobre trabajo nocturno; cuando lo cierto es que se trata de la Recomendación OIT 178, que, obviamente contiene solo recomendaciones, sin carácter obligatorio, que por lo demás, no se están interpretadas adecuadamente.

En efecto, la diferencia entre una recomendación de que el horario nocturno sea rotativo, y una obligación al respecto, es que la segunda ignora la posibilidad de que el trabajador solo pueda estar disponible, por preferencia o necesidad, únicamente en determinado horario, diurno o nocturno.

Como tantas veces, la norma que dice proteger al trabajador, lo condenará al desempleo.

De otro lado, la restricción a que el trabajador realice dos turnos consecutivos está condicionada a que uno de ellos sea el nocturno, es decir, recomienda que en estos casos no se produzca el “reenganche”. En la forma en que está redactado el dictamen, parecería que se niega la continuidad del trabajo en horario nocturno, exigiéndose que se intercale con el horario diurno, lo que exige una revisión de base.

Finalmente, en cuanto a la sobretasa del 35% sobre la remuneración básica del trabajador que labora en horario nocturno, debemos señalar que esta propuesta carece de todo soporte y resultaría abiertamente contraproducente, pues es la que más efecto pernicioso podría generar, de aprobarse. No existe justificación para una sobretasa del 35% sobre la remuneración básica del trabajador, siendo que ésta ya supera el “mínimo nocturno”, como funciona en la actualidad de acuerdo a la norma vigente.

Efectivamente, conforme con la normativa actual, el trabajador que labora en horario nocturno no puede percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de ésta. Es decir, en la práctica se ha establecido una remuneración mínima diferenciada por trabajo nocturno, que equivale actualmente a S/ 1,383.75, de modo que, si un trabajador percibe una remuneración mayor, no existe obligación de adicionar porcentaje adicional.

Ello se explica en que el trabajo nocturno no implica necesariamente un mayor esfuerzo del trabajador que requiera ser compensado; en todo caso, dicha compensación se produce ya, con el establecimiento de la tasa adicional sobre la remuneración mínima, pero no tiene por qué incidir sobre la remuneración básica del trabajador.

Lo contrario, constituye una ostensible lesión de la libertad de contratación, consagrada en el artículo 62 de la Constitución Política, pues se pretende, con una norma, fijar remuneraciones, en detrimento de la voluntad de las partes.

Téngase presente, que el Estado, conforme con el artículo 24 de la propia Constitución, solo puede establecer remuneraciones mínimas; y no como resultaría en la práctica, de aprobarse la propuesta legislativa, fijar sueldos, al imponer un porcentaje adicional sobre las remuneraciones pactadas.

Por lo demás, no se está calculando el daño que esta disposición ocasionaría, al incrementarse abruptamente los costos de toda actividad económica nocturna en más de un tercio sobre los sueldos vigentes, más aportes a la seguridad social y beneficios sociales como compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, vacaciones, entre otros. Muchas no soportarían esta subida general de sueldos y simplemente cesarían de operar, y de emplear.

Tampoco se ha considerado que, contrariamente al objetivo que persigue esta propuesta legislativa, es muy posible que las nuevas contrataciones de trabajadores para el turno nocturno, se reduzcan hasta alcanzar la remuneración mínima legal, a fin de paliar el efecto de esta disposición, resultando perjudicial, incluso, para los propios trabajadores.

**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)