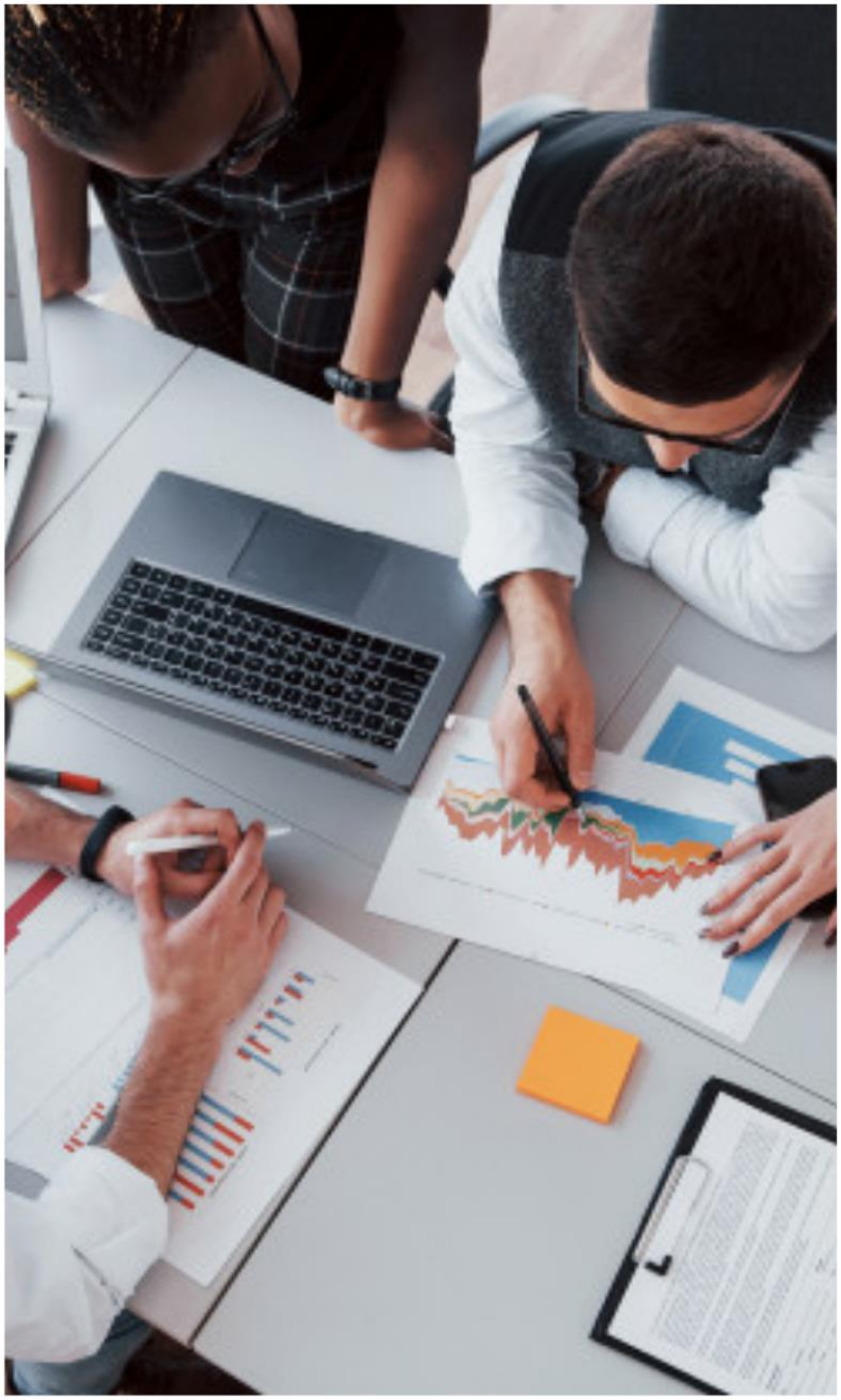
Benites, Vargas & Ugaz
ABOGADOS

Mayo
2021

Boletín Laboral

+51 615-9090
www.bvu.pe
bvu@bvu.pe

NOTICIAS RELEVANTES



Pág. 6

Se publica la segunda versión del Manual para la inspección de trabajo forzoso de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

Pág. 6

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE y Organización Internacional del Trabajo – OIT establecen criterios para definir el "Empleo verde" en el Perú.

Pág. 7

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL aprueba Directiva sobre acciones de asistencia técnica en el sistema de inspección del trabajo.

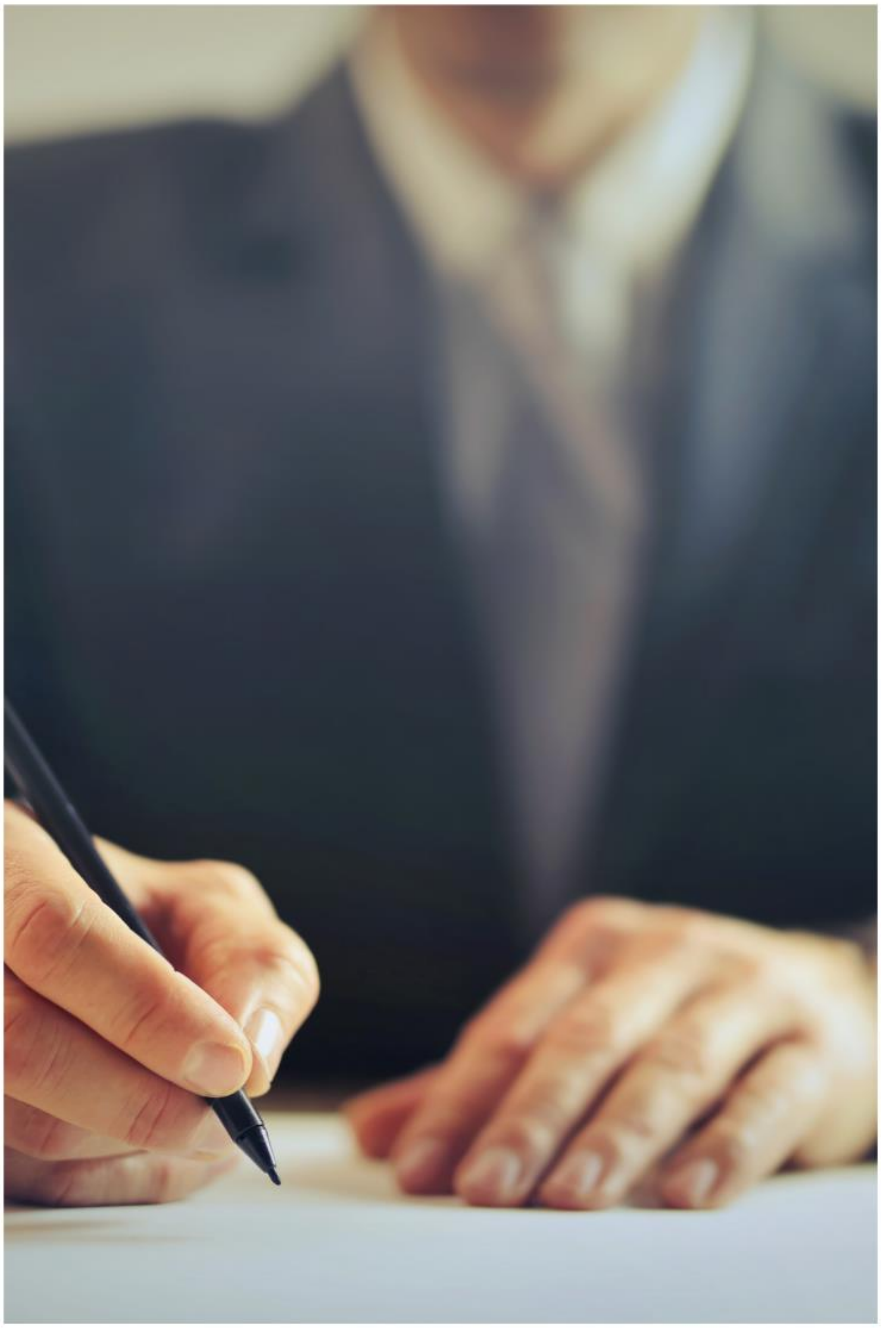
Pág. 8

El Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley que contiene la Nueva Ley que Regula el Teletrabajo

Pág. 10

Proyectos de Ley más relevantes en materia laboral.

NORMAS LEGALES



Pág.11

Normas laborales publicadas durante el mes de mayo del 2021

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pág.12

Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica no tiene naturaleza tributaria y está justificada en la especial vulnerabilidad de los trabajadores que laboran en el referido sector.

SENTENCIAS RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

Pág.14

Trabajadores no sujetos a fiscalización directa o inmediata no pueden pretender pago de horas extra.

NOTICIAS RELEVANTES

Se publicó la segunda versión del "Manual para la inspección de Casos de Trabajo Forzoso – Perú" elaborado en el marco de "*The Bridge Project*" de la Organización Internacional del Trabajo

La elaboración del Manual para la inspección de casos de trabajo forzoso es el resultado de un proceso colaborativo realizado entre el Proyecto del Protocolo a la Práctica: Un Puente para la Acción Global - *Bridge Project* de la Organización Internacional de Trabajo y el Grupo Especializado de Inspección de Trabajo Forzoso y Trabajo Infantil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Dicho Manual persigue el objetivo de fortalecer las capacidades del personal del Sistema de Inspección de Trabajo en materia de trabajo forzoso para la identificación, investigación y sanción de dicha problemática, de modo que puedan desplegar de manera eficaz las acciones que les corresponde de acuerdo a la competencia que les otorga el ordenamiento jurídico peruano.

De igual manera, el Manual busca ser una herramienta de consulta que permita a los inspectores de trabajo profundizar sus conocimientos sobre el marco conceptual y normativo relativo a trabajo forzoso; los factores a tomarse en cuenta para la identificación de casos y el desarrollo de las fases que conforman el procedimiento de actuación inspectiva.

En la elaboración de este Manual se ha tomado como referencia principal el documento: "*TRABAJO FORZOSO: Manual para los inspectores del trabajo de Perú*", desarrollado y publicado por la OIT en 2014. Sobre esa base, el presente documento plantea:

- ✓ La actualización de referencias normativas vinculadas a los principales cambios en la legislación administrativa laboral y penal, ocurridos entre 2015 y 2020;
- ✓ El desarrollo de referencias vinculadas a las funciones del personal de la inspección del trabajo en la evolución de la normativa sectorial de trabajo, aquella que proviene del Derecho Administrativo y los instrumentos de política existentes para incidir contra el trabajo forzoso.

Podrán encontrar el Manual en el siguiente Link

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Organización Internacional del Trabajo establecen criterios para definir el "Empleo verde" en el Perú

El 19 de mayo de 2021, se presentó el estudio de Conceptualización de Empleos Verdes en Perú, que fue realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de la iniciativa PAGE.

Con relación al referido estudio, ambas instituciones plantean que un empleo verde se define como aquel que, siendo formal, se desarrolla en actividades sostenibles contribuyendo a la producción de bienes y servicios ambientales. Asimismo, especifican que el empleo verde se configura en los siguientes supuestos:

a) Cuando cuenta con condiciones de empleo decente (contrato firmado, salario mínimo, jornada laboral que no excede las 48 horas semanales, afiliación a un sistema de salud, afiliación a un sistema de pensiones);
b) Cuando se produce en alguno de los 11 sectores verdes priorizados: agroindustria, pesca, silvicultura, gestión de agua dulce, construcción, energía, manufactura, turismo, transporte, residuos sólidos y minería; y
c) Cuando contribuye a la producción de bienes y servicios ambientales desde la perspectiva del producto final y contribuye a procesos de producción más respetuosos con el ambiente.

Podrán encontrar la noticia en el siguiente Link

SUNAFIL aprueba Directiva sobre acciones de asistencia técnica en el sistema de inspección del trabajo

Con fecha 18 de mayo de 2021, la SUNAFIL aprobó la Directiva 001-2021-SUNAFIL/INPA, denominada "Reglas para el desarrollo de las acciones de orientación en el marco de la prevención del sistema inspección del trabajo", mediante Resolución de Superintendencia 158-2021-SUNAFIL.

El objetivo general de la Directiva es contar con un instrumento normativo que establezca los procesos, pautas y metodología a ser aplicados en el desarrollo de las acciones de orientación como estrategia de prevención a cargo del Sistema de Inspección del Trabajo.

En ese sentido, se plantean como objetivos específicos:

- ✓ Determinar el proceso operativo que favorezca la investigación previa y la planificación para el adecuado desarrollo de las acciones de orientación en el marco de la prevención, cuyos resultados sean evaluados para un proceso de mejora continua.
- ✓ Delimitar las funciones de los servidores civiles competentes para el correcto desarrollo de las acciones de orientación en el marco de la prevención del Sistema de Inspección del Trabajo.
- ✓ Establecer diseños metodológicos que permitan el desarrollo de las acciones de orientación en el marco de la prevención con un enfoque pedagógico y persuasivo que permita orientar el comportamiento del público objetivo hacia el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Podrán encontrar la Directiva en el siguiente Link

El Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley que contiene la Nueva Ley que Regula el Teletrabajo

El 21 de mayo de 2021, el Congreso de la República del Perú aprobó, con 98 votos a favor, el Proyecto de Ley 5408/2020-CR que contiene la Nueva Ley que Regula el Teletrabajo, la cual, a su vez, deroga la Ley No. 30036, Ley que regula el Trabajo. Así, sin perjuicio de que esta autógrafa se encuentra a la espera de ser promulgada por el Presidente de la República, resulta importante tener en consideración las siguientes disposiciones relevantes de este proyecto de ley:

DISPOSICIÓN NORMATIVA	
OBJETO	Regular el teletrabajo en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas, promover políticas públicas para garantizar su implementación progresiva.
ALCANCES	- Entidades establecidas en art 1 LPAG - Instituciones y empresas privadas sujetas a cualquier tipo de régimen laboral; - Trabajadores de entidades de administración pública, instituciones y empresas privadas, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.
FORMALIDAD	- La modalidad debe estar consignada en el contrato. - En caso de cambio, se requiere firma de un acuerdo. No debe afectarse otras condiciones. - En ambos casos se debe especificar si es total o parcial, el plazo, forma de control, jornada, desconexión digital, plataformas a utilizarse, entre otras.
PLAZO	El que acuerden las partes
GASTO POR CONDICIONES ASUMIDAS	Los equipos e internet son proporcionados por el empleador. El trabajador es responsable por su cuidado. ✓ Privado.- Si los aporta el trabajador, debe compensarse (según reglamento) ✓ Público.- Si los aporta el trabajador, no se compensa.
REVERSIÓN DE UNA MODALIDAD A OTRA	- Por mutuo acuerdo. - Unilateralmente por el empleador, sustentando su razonabilidad (no cumplimiento de objetivos o inexorable necesidad). Con preaviso de 10 días calendario. - A pedido del trabajador. La denegatoria debe ser sustentada.
JORNADA DE TRABAJO	- Se aplican las mismas reglas aplicables que el trabajador presencial. - Se reconoce el derecho a desconexión digital y lapso diferenciado para no sujetos a fiscalización inmediata y quienes presten labores intermitentes (se pacta en el contrato o acuerdo). - Si la naturaleza lo permite, se puede pactar que se distribuya la jornada, según la mejor adaptación a las necesidades del trabajador. ✓ Sector privado.- Se paga o compensa horas extras . El registro de cumplimiento de jornada es a costo del empleador. ✓ Sector público.- Solo compensa, no paga horas extras. Usan la Plataforma Nacional de Teletrabajo.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJADOR	- Reglas se sujetan a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. - El empleador comunica al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que está obligado a cumplir. - El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, capacita al teletrabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo que debe tener presente para desempeñar sus labores.
REGISTRO	✓ El empleador informa al MTPE sobre la cantidad de teletrabajadores que emplea mediante declaración a través de la planilla electrónica. ✓ El MTPE remite periódicamente a SERVIR la información de los teletrabajadores de las entidades de la administración pública y tiene la facultad para verificar la información presentada por el empleador del sector privado y supervisar la condición y situación de los teletrabajadores.
TELETRABAJO EN SITUACIONES ESPECIALES	Se consideran situaciones especiales: a) En circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor que requieran que algunas actividades se realicen bajo la modalidad de teletrabajo. b) Cuando se afecte la prestación de servicios de manera imprevista, y para garantizar su continuidad se puedan realizar algunas actividades bajo la modalidad de teletrabajo. c) Cuando se produce el incremento extraordinario y temporal de actividades en una determinada entidad. d) Cuando la declaración del estado de emergencia, requiera que los servicios brindados se realicen mediante el teletrabajo, Frente a las situaciones especiales señaladas, los empleadores priorizan, en lo que corresponda, la implementación de las siguientes medidas: ✓ Disponer el cambio de la prestación laboral de la modalidad presencial a la de teletrabajo. ✓ Determinar el grupo de trabajadores que laboran mediante teletrabajo y de manera presencial. ✓ Tratándose de servicios y actividades económicas esenciales o estratégicas, adoptar las medidas adicionales, de salud y seguridad en el trabajo a favor del personal. En cualquiera de los casos anteriores, el teletrabajo debe asignarse prioritariamente a favor de adultos mayores, personas con discapacidad, gestantes, madres en período de lactancia, así como personas de grupo de riesgo por factores clínicos o con enfermedades preexistentes. Dicha asignación prioritaria debe tomar en cuenta la naturaleza de las funciones y el perfil del puesto que desempeña el trabajador.
PLAZO PARA LA ADECUACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY	Las entidades de la administración pública, instituciones y empresas privadas que, a la entrada de la vigencia de la presente ley, cuenten con teletrabajadores, así como servidores y trabajadores bajo la modalidad de trabajo remoto dispuesta por el DU N° 026-2020, según corresponda, se adecúan a las disposiciones establecidas en esta en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento.

Proyectos de Ley más relevantes en materia laboral

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

Grupo Parlamentario	No. Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Propuesta
Frente Amplio por la Justicia, Vida y Libertad	7613/2020-CR	03/05/2021	Propone garantizar la protección de todos los trabajadores del servicio municipal de limpieza pública, así como protegerlos de cualquier forma de discriminación en las condiciones de trabajo y empleo.
Acción Popular	7631/2020-CR	04/05/2021	Propone modificar la Ley No. 90939, "Ley que establece el Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados en el sistema privado de pensiones", en aras de otorgar iguales derechos a hombres y mujeres al momento de solicitar su jubilación.
FREPAP	7711/2021-CR	17/05/2021	Propone la creación de Cuentas Individuales de Capitalización con fines previsionales para emprendedores y trabajadores independientes del sector transportes.
Podemos Perú	7783/2020-CR	27/05/2021	Propone crear un régimen de pensiones de jubilación reducidas proporcionales para los afiliados con menos de veinte (20) años de aportaciones a la Oficina de Normalización Previsional - ONP.

NORMAS LEGALES

Normas laborales publicadas durante el mes de mayo de 2021.

Durante el mes de mayo 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. 31188**	Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal.	Alerta Laboral enviada el día 4 de mayo de 2021.
	Ley No. 31192	Ley que faculta a los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones el retiro de sus fondos.	Alerta Laboral enviada el 07 de mayo de 2021
Poder Ejecutivo	**Decreto Supremo No. 010-2021-TR**	Reglamento de la Ley No. 37171, "Ley que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios.	Alerta Laboral enviada el día 4 de mayo de 2021.
	Resolución Ministerial No. 058-2021-TR	Reglamento de la Ley No. 29896, "Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna"	Alerta Laboral enviada el día 21 de mayo de 2021.
Superinten-dencia de Banca, Seguros y Administra-dora de Fondos de Pensiones	**Resolución SBS No. 01484-2021**	Aprueba el Procedimiento Operativo para el retiro facultativo de fondos en el Sistema Privado de Fondos de Pensiones establecido en la Ley Nro. 31192.	Alerta Laboral enviada el día 20 de mayo de 2021.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica no tiene naturaleza tributaria y está justificada en la especial vulnerabilidad de los trabajadores que laboran en el referido sector

El 5 de mayo de 2021 se publicó en el portal *web* del Tribunal Constitucional, la sentencia recaída en el Expediente No. 06788-2015-PA/TC, en la cual se resuelve la demanda de amparo interpuesta por una serie de empresas de los sectores minero, metalúrgico y siderúrgico en contra del Congreso de la República, la Oficina de Normalización Previsional - ONP, el Fondo Consolidado de Reservas Previsionales - FCRP, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, y el Ministerio de Energía y Minas, con conocimiento de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria - SUNAT.

La demanda referida tuvo como pretensión principal que se declare inaplicable la Ley No. 29741, Ley que crea el Fondo Complementario de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica, y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 006-2012-TR; como pretensión subordinada, en caso de desestimarse la principal, requirieron que se declare inaplicable el artículo 1 de la Ley No. 29741, que permite la modificación del porcentaje de los aportes al fondo vía decreto supremo; y, como pretensión accesoria, que se disponga el retorno del tributo cobrado.

De acuerdo a las empresas demandantes el aporte al fondo de cargo de las empresas (0. 5% de su renta neta anual) constituye un impuesto establecido en contravención con el procedimiento legislativo y equivale a una obligación adicional del impuesto a la renta, pues, no solo grava las rentas obtenidas de las actividades mineras, sino, también las provenientes de otras actividades, generando una carga tributaria inconstitucional que excede el límite de lo razonable, pues ya soportan una serie de obligaciones fiscales, adicionales al impuesto a la renta, como las regalías mineras, el impuesto especial a la minería y el pago de utilidades a los trabajadores, atentando contra su derecho de propiedad, el principio de no confiscatoriedad y seguridad jurídica. Además, aducen que existen otras empresas cuyas actividades son iguales o incluso más peligrosas; por lo que, crear un impuesto solo para las empresas que se dedican a actividades mineras vulnera el principio de igualdad en materia tributaria. Finalmente, con relación a la pretensión subordinada, sostienen que remitir al Poder Ejecutivo la potestad de ampliar el porcentaje de los portes de los empleadores, vulnera el principio de reserva de Ley.

Al respecto, el Tribunal Constitucional considera que las empresas dedicadas al sector minero, metalúrgico y siderúrgico, al aprovechar, de una u otra manera, "*nuestros recursos naturales no renovables (minerales)*", generan una situación especial en cuanto a su regulación. Ello implica que su explotación no pueda ser separada del interés general y, por ende, se proscribe su exclusivo y particular goce. Por ello, sostiene que el Estado tiene la obligación de emitir normas que permitan sostener el sector minero, metalúrgico y siderúrgico, sin limitarse a mantener y propiciar la inversión privada, sino también a propiciar el desarrollo sostenido y la tutela de los derechos de los trabajadores de dicho sector.

De esta manera, el Supremo Intérprete de la Constitución señala que una de las decisiones del Estado para asegurar un ingreso de jubilación que permita afrontar el desgaste futuro de la salud de los trabajadores, lo constituye el aporte empresarial al fondo complementario de jubilación minera, metalúrgica y siderúrgica a cargo de las empresas demandantes, pues se trata de prestaciones de seguridad social propias de sectores cuyos recursos explotados son de relevancia e interés para la Nación. De allí que el dinero aportado se destina, única y exclusivamente, a complementar las prestaciones de seguridad social de los trabajadores del sector minero, metalúrgico y siderúrgico.

Además, el Tribunal Constitucional considera que los trabajadores del sector minero, metalúrgico y siderúrgico están en una situación de especial vulnerabilidad y merecen un tratamiento diferenciado de su derecho universal y progresivo a la seguridad social; motivo por el cual, con el aporte empresarial al fondo complementario de jubilación minera, metalúrgica y siderúrgica, las empresas dedicadas a estas actividades contribuyen a que estos trabajadores lleguen a obtener una mayor suma por jubilación que les permita afrontar el deterioro de su salud que se presentan como consecuencia de sus labores en dichos sectores.

Finalmente, respecto a la supuesta naturaleza tributaria de los aportes empresariales al fondo complementario de jubilación minera, metalúrgica y siderúrgica, el Tribunal Constitucional concluye que estos no tienen tal naturaleza, sino, al ser aportes a la seguridad social, constituyen una exacción parafiscal, justificada en la especial vulnerabilidad de los trabajadores que laboran en dichos sectores, quienes necesitan del referido fondo, con la finalidad de afrontar el futuro deterioro a su salud, generado, justamente, por las actividades realizadas. En ese sentido, no constituye un impuesto adicional, por lo que concluye que la demanda deviene en infundada.

SENTENCIAS RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

Trabajadores no sujetos a fiscalización directa o inmediata no pueden pretender pago de horas extra

La Segunda Sala de Derecho Social y Constitucional Transitoria de la Corte Suprema de la República, en la Casación No. 21585-2018-LIMA, en el cual ha establecido un criterio relevante sobre la interpretación del artículo 5° del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (en adelante, "la Ley"), y del inciso c) del artículo 10° del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo (en adelante, "El Reglamento").

Al respecto, la Sala considera que encontrándose calificada la prestación de servicios del demandante como "*no sujeta a fiscalización inmediata*" no es razonable asumir la prestación efectiva de servicios por el período comprendido entre enero de 2008 hasta enero de 2014, solo en base a su permanencia en días específicos luego de las 4:30 pm en las instalaciones de la entidad y menos por la entrega de un aparato celular, ya que no obran en autos documentos que acrediten o los lleven a la convicción de la existencia de una fiscalización permanente por parte de la entidad empleadora.

En ese contexto, concluye que el artículo 5° de la Ley, es expreso al señalar que los trabajadores no comprendidos en la jornada máxima serán, entre otros, los que no se encuentran sujetos a fiscalización; asimismo, el inciso c) del artículo 10° de El Reglamento, señala que se considerará trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo.

En consecuencia, dado que los trabajadores no sujetos a fiscalización directa o inmediata no cuentan con una jornada máxima, no son susceptibles de trabajar en sobretiempo y, por ende, no pueden pretender el pago de horas extras, por lo que el Supremo Tribunal declara fundado el recurso de casación.

Cualquier duda o consulta, nuestro equipo está a su disposición para ampliar sobre el asunto.

Equipo del área Laboral:

Jorge Luis Acevedo
Socio
jacevedo@bvu.pe

Carla Benedetti
Socia
cbenedetti@bvu.pe

Karla Zuta
Asociada Senior
kzuta@bvu.pe

M.Eugenia Tamariz
Asociada Senior
mtamariz@bvu.pe

Franklin Altamirano
Asociado Senior
faltamirano@bvu.pe

Roberto Vilchez
Abogado Asociado
rvilchez@bvu.pe

Carlos Ciriaco
Abogado Asociado
cciriaco@bvu.pe

Vanessa Verano
Abogada Asociada
vverano@bvu.pe

Dominick Vera
Abogado Asociado
dvera@bvu.pe

Natalia Peña
Abogada Asociada
npena@bvu.pe

Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@bvu.pe

José Galantini
Asistente
jgalantini@bvu.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.