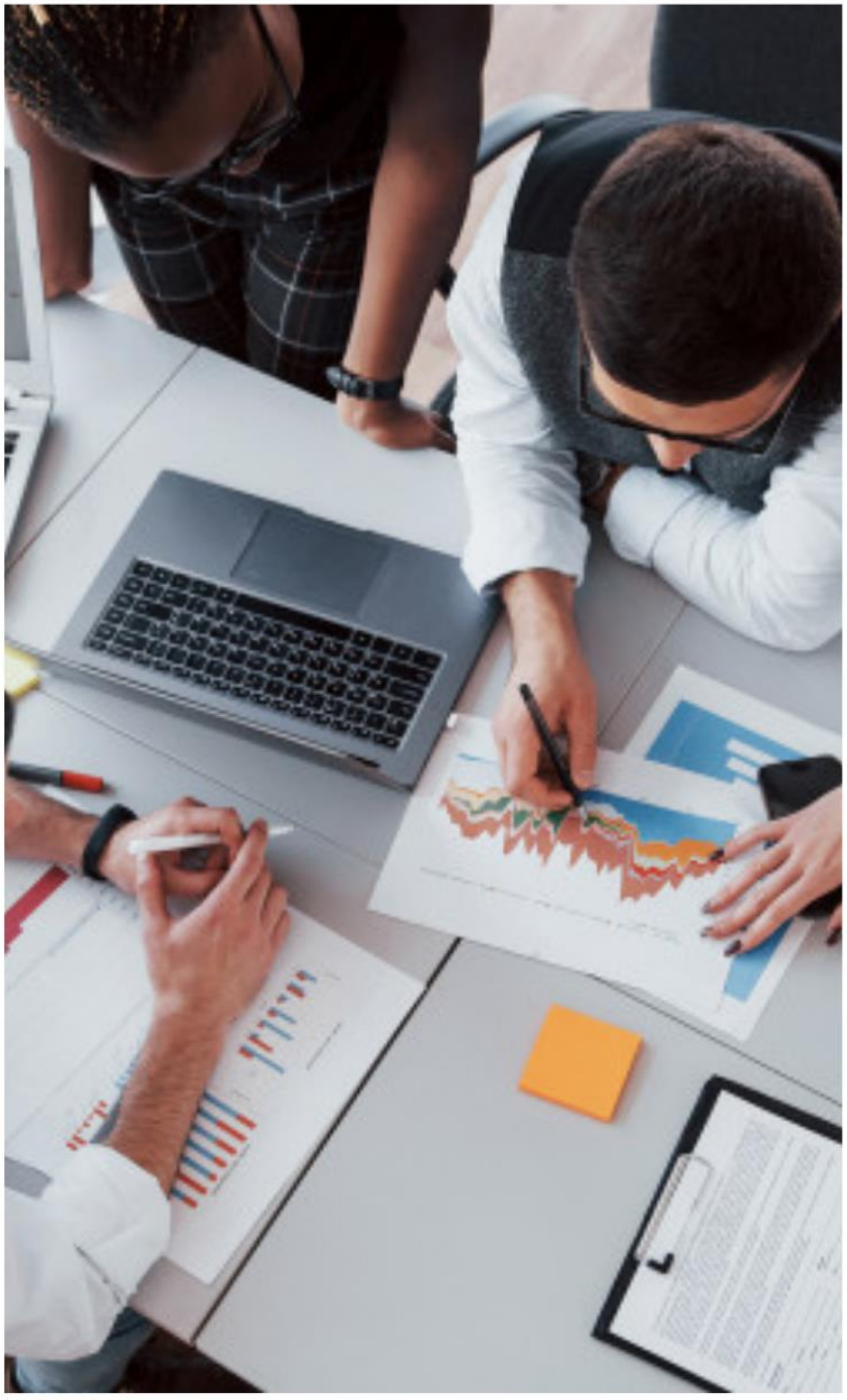
Benites, Vargas & Ugaz
ABOGADOS

Octubre
2021

Boletín Laboral

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

NOTICIAS RELEVANTES



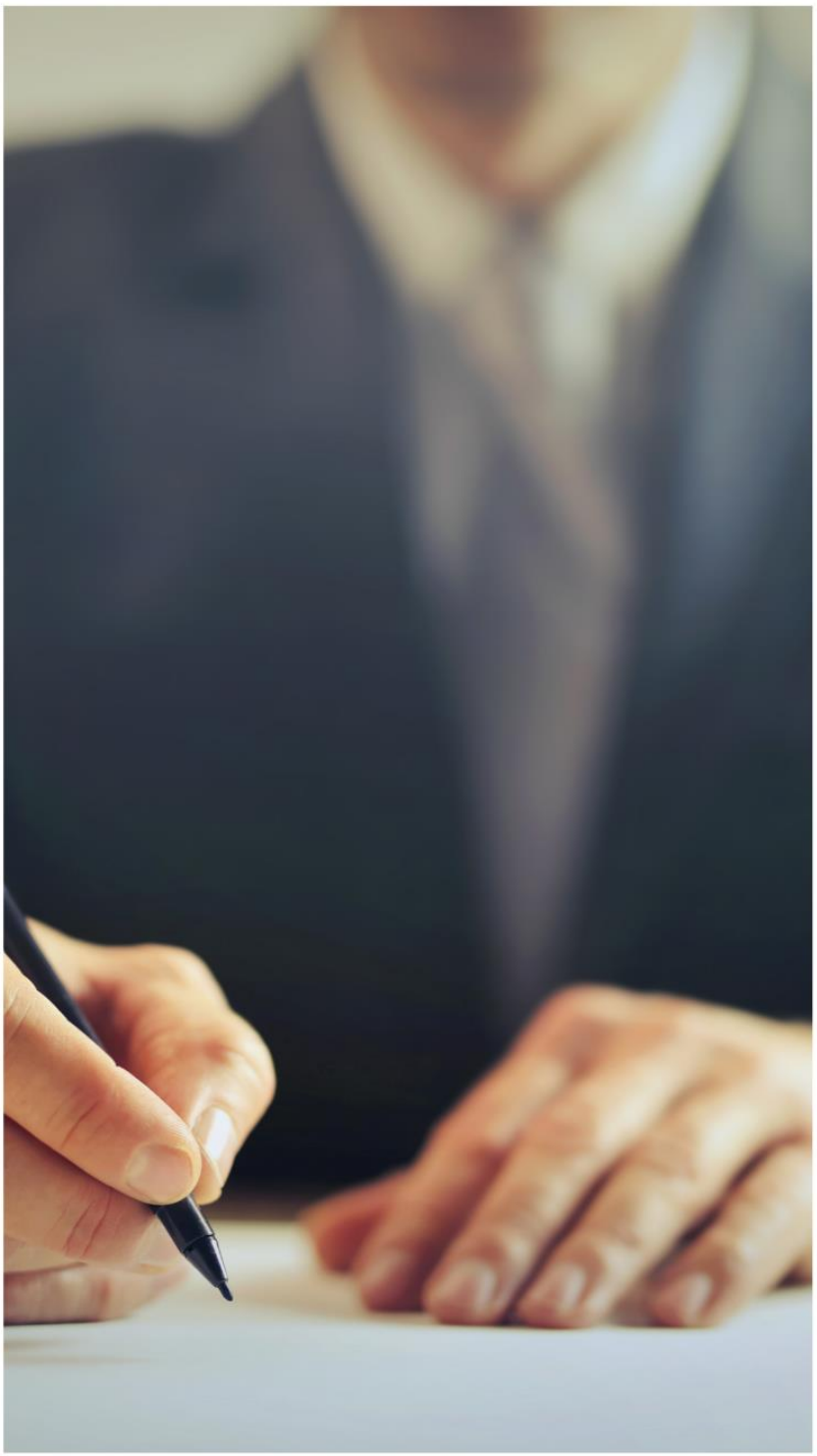
Pág. 7

Se aprueban modelos referenciales de contratos de trabajo y boletas de pago para trabajadoras del hogar.

Pág. 7

Gobierno entregará subsidio de S/70.00 a trabajadores formales con sueldos de hasta S/ 2,000.00.

NORMAS LEGALES



Pág. 8

Normas laborales publicadas durante el mes de octubre de 2021.

Pág. 8

Aprueban listado de empleadores elegibles para la asignación del subsidio para la recuperación del empleo formal en el sector privado.

Pág. 8

MTPE crea Grupo de Trabajo Multisectorial para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

Pág. 9

Se prorroga la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional y se dispone, entre otras medidas, que los trabajadores del sector salud deberán tener vacunación completa para cumplir labores presenciales.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

P á g . 1 1

El debido proceso también debe ser aplicado en las relaciones entre privados, entre ellas las organizaciones sindicales, más aún cuando estas organizaciones ejercerán contra sus miembros potestad disciplinaria.

SENTENCIAS RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

Pág. 12

En un proceso de reposición por despido nulo por presentar queja en contra del empleador, le corresponde probar al demandante que el despido estuvo precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos.

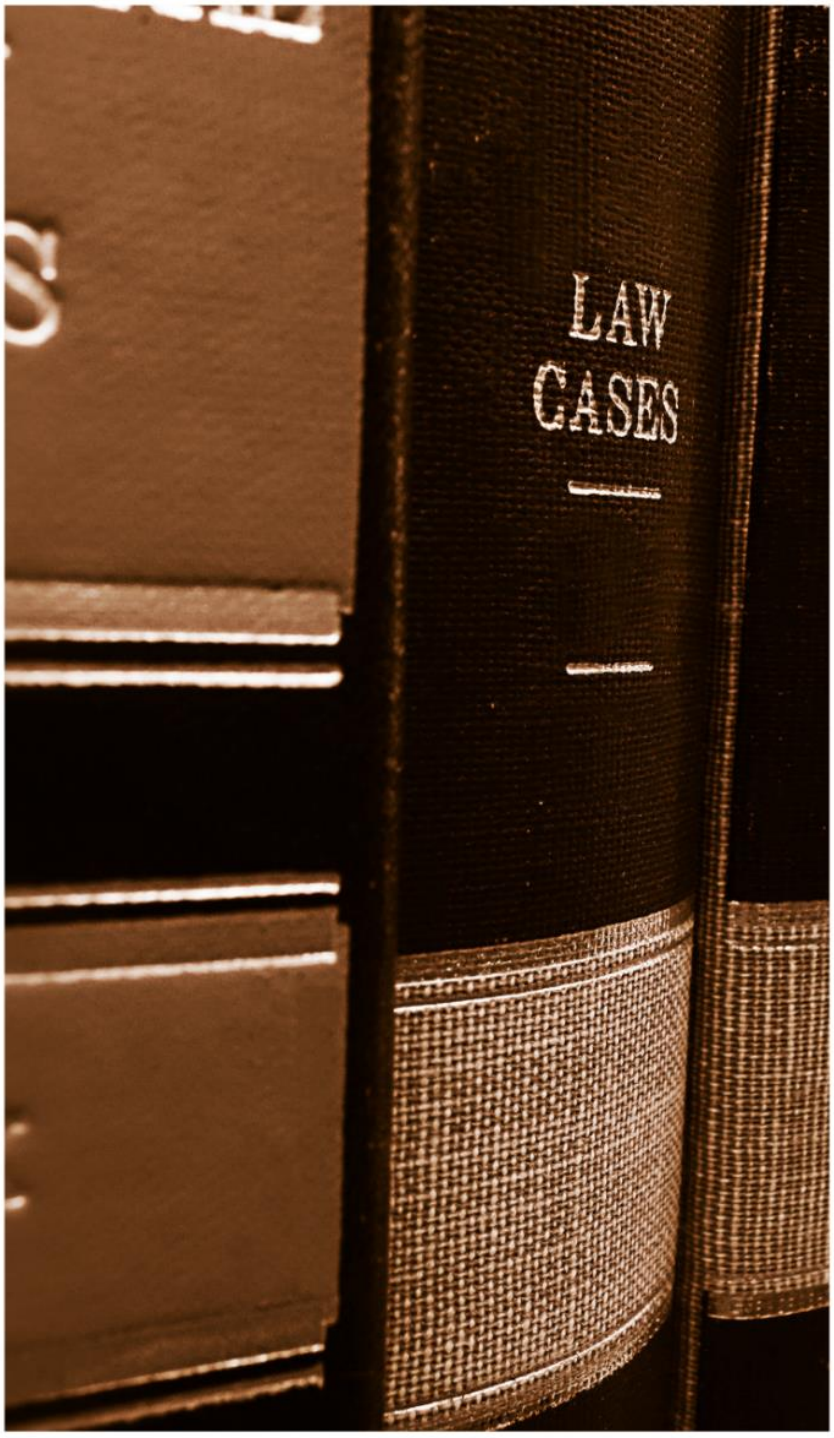
Pág. 12

La afiliación a una organización sindical de manera previa al vencimiento de un contrato temporal válido no convierte el cese en despido nulo, mucho menos si no se acredita que el cese haya sido producto de una represalia vinculada a dicha afiliación.

Pág. 13

Expresar estado de ánimo en una situación de conflicto sindical no constituye faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, más aún si no dañan la reputación de la empresa.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL



Pág. 14

La medida inspectiva de requerimiento no es aplicable en aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla.

Pág. 14

Empleador no puede sustituir a los trabajadores en el llenado del registro de control de asistencia para evitar contagios durante la emergencia sanitaria.

Pág. 15

Si la conducta atribuida al empleador no guarda causalidad adecuada para la producción del accidente de trabajo materia de inspección no puede ser calificada como una infracción

Pág. 15

No es razonable exigir asistencia a diligencias presenciales en el contexto de pandemia.

Pág. 15

Es posible la extensión unilateral de beneficios pactados en convenios colectivos suscritos con sindicatos minoritarios, salvo el bono por cierre de pliego.

NOTICIAS RELEVANTES

Se aprueban modelos referenciales de contratos de trabajo y boletas de pago para trabajadoras y trabajadores del hogar

El 2 de octubre de 2021, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo – MTPE publicó la Resolución Directoral General No. 0001-2021-MTPE/2/15, por medio de la cual se aprueban los modelos de contrato de trabajo y boleta de pago que deberán ser utilizados por los empleadores de los y las trabajadoras del hogar.

- ✓ Con relación a los contratos, se establece que deberán consignar (i) las labores que realizará, (ii) la remuneración mensual, (iii) el lugar de la prestación, domicilio en que se realizarán las labores; y (iv) la modalidad de prestación del trabajo del hogar.

  Asimismo, determina que los empleadores se encuentran obligados a proveer una adecuada y oportuna alimentación, que consiste en desayuno, almuerzo y cena, con un tiempo mínimo de cuarenta y cinco (45) minutos para ser consumido, preferentemente en el horario habitual y dentro del horario de trabajo, no pudiendo otorgarlos ni antes ni después del mismo.

- ✓ Respecto de la boleta de pago, se determina que deberá contener la fecha de inicio de la relación laboral, el sistema de pensiones elegido, el detalle de los conceptos remunerativos, retenciones y aportaciones, así como la firma de ambas partes o, en su defecto, la huella digital. Asimismo, este documento deberá consignar la oportunidad de pago si será semanal, quincenal o mensual) y la modalidad de pago.

Podrán encontrar la referida Resolución a través del siguiente enlace: Link

Gobierno entregará subsidio de S/ 70.00 a trabajadores formales con remuneraciones de hasta S/ 2,000.00

El 25 de octubre del 2021, la titular de la Presidencia del Consejo de Ministros, Mirtha Chávez, anunció la entrega de un subsidio directo de S/ 70.00 al mes a todos los trabajadores formales que ganen hasta S/ 2,000.00 de renta mensual.

Al respecto, indicó que dicha medida busca mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores formales en situación de vulnerabilidad. Asimismo, precisó que la medida beneficiaría a quienes laboran en las MYPE y en actividades severamente afectadas por la Covid-19, como el comercio y los servicios.

Finalmente, aclaró que la medida bajo comentario es diferente a la cobertura del bono Yanapay, y permitirá mejorar, en el corto plazo, la capacidad de compra de más de 2.5 millones de trabajadores formales en situación de vulnerabilidad.

Podrán encontrar la noticia bajo comentario a través del siguiente enlace: Link

NORMAS LEGALES

NORMAS LABORALES PUBLICADAS DURANTE EL MES DE OCTUBRE DE 2021

Durante el mes de octubre se emitieron una serie de normas en materia laboral, así como diversas medidas laborales y disposiciones complementarias con el objetivo de hacer frente a las consecuencias ocasionadas por la pandemia de la COVID-19. Estas disposiciones han sido desarrolladas previamente en diversas Alertas Laborales remitidas durante este mes, cuyo detalle es el siguiente:

Entidad	Norma	Materia	Ubicación
Presidencia del Consejo de Ministros	**Decreto Supremo No. 161-2021-PCM**	Declaran días no laborables en el sector público a nivel nacional.	Alerta Laboral enviada el día 08 de octubre de 2021.
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	**Resolución Ministerial 200-2021-TR**	Establecen criterios técnicos para determinar el tipo y número de aparatos sanitarios en centros de trabajo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial.	Alerta Laboral enviada el día 25 de octubre de 2021.
Poder Judicial	**Resolución Administrativa 000347-2021-CE-PJ**	Las labores jurisdiccionales y administrativas del poder judicial se realizarán con normalidad el martes 2 de noviembre de 2021.	Alerta Laboral enviada el día 28 de octubre de 2021

Asimismo, se emitieron las siguientes disposiciones normativas en materia laboral:

Aprueban listado de empleadores elegibles para la asignación del subsidio para la recuperación del empleo formal en el sector privado

El 7 de octubre de 2021 se publicó en el diario oficial "*El Peruano*" la Resolución Ministerial No. 184-2021-TR, mediante la cual se aprueba el listado de empleadores elegibles que han calificado a la asignación del subsidio para la recuperación del empleo formal en el sector privado creado por Decreto de Urgencia No. 127-2020, así como el monto correspondiente al mes de julio de 2021.

Asimismo, la resolución referida establece que los empleadores incluidos en el listado gestionan el desembolso del subsidio siempre que, previamente, acrediten en la Ventanilla Integral Virtual del Asegurado - VIVA del Seguro Social de Salud - EsSalud las condiciones indispensables para su desembolso establecidas en el numeral 9.2 del artículo 9 del referido Decreto de Urgencia: (i) No tener la condición de inversionista o concesionario en el marco de los contratos de Asociación Público Privada; y, (ii) no tener en trámite ante una terminación colectiva de contratos de trabajo en el periodo en que se realizan los pagos del subsidio.

Podrán acceder al listado referido a través del siguiente enlace: Link

MTPE crea Grupo de Trabajo Multisectorial para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar

El 28 de octubre de 2021 se publicó en el diario oficial "*El Peruano*" la Resolución Ministerial 208-2021-TR, mediante la cual se dispone la creación del Grupo de Trabajo Multisectorial "Mesa de Trabajo para promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar". Entre los aspectos más relevantes de la norma destacan los siguientes:

DISPOSICIÓN NORMATIVA	
OBJETO	Promover el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, dispuestos en la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar y su Reglamento.
CONFORMACIÓN	La Mesa de Trabajo estará conformada por: Un representante del MTPE (preside), un representante del MIMP, un representante de la SUNAFIL, un representante de la SUNAT, un representante de cada una de las centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, y un representante de cada una de las Federaciones de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar.
FUNCIONES	✓ Realizar un estudio anual sobre la situación de las personas trabajadores del hogar, así como participar en estudios que propongan alternativas de solución para abordar la problemática identificada en el diagnóstico situacional. ✓ Realizar informes semestrales de seguimiento al cumplimiento de la normativa vinculada a los trabajadores del hogar. ✓ Elaborar y aprobar un cronograma anual de actividades de la Mesa de Trabajo. ✓ Elaborar y aprobar el plan de actividades a realizarse por el día de los trabajadores del hogar. ✓ Organizar e impulsar la realización anual de la feria de promoción de los derechos de las personas trabajadores del hogar.

Finalmente, la norma bajo comentario deroga la Resolución Ministerial No. 342-2018 TR, que crea la Mesa de Trabajo para la elaboración y seguimiento del "Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)".

Se prorroga la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional y se dispone, entre otras medidas, que los trabajadores del sector salud deberán tener vacunación completa para cumplir labores presenciales

El 30 de octubre de 2021 se publicó en el diario oficial "*El Peruano*" el Decreto Supremo No. 167-2021-PCM, mediante la cual se prorroga el Estado de Emergencia Nacional por un plazo de 30 días calendario, a partir del 1 de noviembre de 2021, por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19. Además, entre las disposiciones más relevantes contenidas en el presente Decreto Supremo, podemos mencionar las siguientes:

✓ Se definieron los siguientes niveles de alerta y se dispuso la inmovilización social obligatoria, según el siguiente detalle:

Nivel de alerta	Provincia	Inmovilización social obligatoria
Moderado	Todas las demás provincias del Perú	De lunes a domingo desde las 02:00 horas hasta las 4:00 horas.

Alto	Chanchamayo, Chincha y Sullana	De lunes a domingo desde las 23:00 horas hasta las 4:00 horas del día siguiente.

- ✓ Se dispuso que los peruanos, extranjeros residentes y extranjeros no residentes de 12 años a más cuyo destino sea el territorio nacional, en calidad de pasajeros e independientemente del país de procedencia, deben acreditar haber completado la dosis de la vacuna contra la COVID-19, 14 días antes de abordar en su punto de origen, o, en su defecto, pueden presentar una prueba molecular negativa con fecha de resultado no mayor a 72 horas antes de abordar su punto de origen. Por su parte, los menores de 12 años solo requieren estar asintomáticos para abordar.

- ✓ Asimismo, se dispuso que, a partir del 15 de noviembre de 2021, los trabajadores del sector salud deberán tener vacunación completa para cumplir sus labores de manera presencial en su centro de trabajo, debido al alto riesgo de contagio y propagación de las variantes de la COVID-19.

- ✓ Finalmente, respecto de las restricciones focalizadas, se definió, hasta el 14 de noviembre de 2021, el aforo de determinadas actividades económicas en espacios abiertos y cerrados, así como en los templos y lugares de culto, según el nivel de alerta por provincia.

SENTENCIAS RELEVANTES DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El debido proceso también debe ser aplicado en las relaciones entre privados, entre ellas las organizaciones sindicales, más aún cuando estas organizaciones ejercerán contra sus miembros la potestad disciplinaria

El 1 de octubre de 2021, se publicó en el portal web del Tribunal Constitucional (en adelante, "TC") la sentencia recaída en el Expediente No. 04589-2019-PA/TC, por medio del cual se resuelve el recurso de agravio constitucional interpuesto contra la Sala Civil Permanente de la Corte Superior de Lima Sur sobre libertad sindical.

Los accionantes pretendían el cese de los actos de exclusión de su calidad de asociados a su sindicato, y que se les reincorpore como miembros activos del mismo, dado que habrían tomado conocimiento que la organización sindical tomó el acuerdo de expulsarlos de dicho gremio sin haber sido convocados para poder ejercer su derecho de defensa.

Sobre el particular, el TC señala que el debido proceso también se aplica a las relaciones entre privados, dado que las personas jurídicas de derecho privado (entre ellas, las asociaciones), se encuentran sujetas a los principios, valores y disposiciones constitucionales, como cualquier ciudadano o institución (pública o privada) que tiene la obligación de respetarlas, más aún cuando estas ejercen la potestad disciplinaria sancionadora.

En ese sentido, el TC concluye que el procedimiento de exclusión al que fueron sometidos los demandantes, vulnera el derecho de defensa, pues se les impuso en forma directa una medida tan drástica como la exclusión, sin comunicarles previamente las faltas imputadas, lo que impidió que puedan efectuar sus descargos y, así, que estos sean valorados de manera conjunta con los elementos de cargo. Por tales consideraciones declara fundada la demanda y ordena la reincorporación de los trabajadores al sindicato.

RESOLUCIONES RELEVANTES DE LA CORTE SUPREMA

En un proceso de reposición por despido nulo por presentar queja en contra del empleador, le corresponde probar al demandante que el despido estuvo precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos

El 7 de octubre de 2021, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República (en adelante, "Corte Suprema") publicó en el diario oficial "*El Peruano*" la Casación No. 01510-2018/CUSCO, que resuelve un caso de despido nulo.

La demandante alegaba haber sido víctima de un despido nulo, al amparo del literal c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, "LPCL"). Señalaba que su empleador la habría despedido por haber solicitado una inspección laboral para verificar la desnaturalización de su contrato de trabajo.

Al respecto, la Corte Suprema estima que no basta con alegar que el despido fue como consecuencia de presentar una queja o participar en un proceso, sino que debe acreditarse el nexo causal entre el despido y la causal invocada. En el caso en concreto, la Corte Suprema advierte que la solicitud de inspección de laboral solicitada por la demandante se habría solicitado y ejecutado cuando la actora ya habría tenido conocimiento de que la última orden de servicio concluía en la fecha en que se produjo la extinción de su vínculo laboral.

En tal sentido, la Corte Suprema concluye que no se ha determinado la conducta objetiva específica del empleador tendiente a generar un despido nulo. Por tales razones, resuelve que la extinción del vínculo laboral no se debió a un despido nulo y que no corresponde la reposición, declarando fundado el recurso de casación interpuesto por la entidad empleadora.

La afiliación a una organización sindical de manera previa al vencimiento de un contrato temporal válido no convierte el cese en despido nulo, mucho menos si no se acredita que el cese haya sido producto de una represalia vinculada a dicha afiliación

El 7 de octubre de 2021, la Corte Suprema publicó en el diario oficial "*El Peruano*" la Casación Laboral No. 15967-2018/LIMA, por medio de la cual se resuelve la controversia en la que el demandante alegaba que el contrato modal que se firmó con su empleador al amparo del artículo 82° del TUO de la LPCL, aprobado por D.S. N° 003-97-TR estaba desnaturalizado y por tanto estábamos ante un contrato de naturaleza indeterminada. Asimismo, señalaba que su cese se debía a su afiliación al sindicato de la empresa.

Respecto de la alegada desnaturalización de contrato modal, la Corte Suprema determina que el empleador sí se habría cumplido con señalar la causa objetiva de contratación, dado que el contrato de trabajo suscrito describe el proceso de transición tecnológica de automatización y/o concentración de los procesos productivos de la empresa, lo que tendría como

consecuencia la disminución progresiva de personal por el uso de una tecnología automatizada dentro del centro de labores, por lo que, la demandada se habría visto en la necesidad de contratar personal adicional para mejorar la producción de la empresa, dado el contexto de la transición tecnológica.

Sobre la nulidad de despido por afiliación sindical, la Corte Suprema concluye que la afiliación sindical previa al vencimiento del contrato a plazo determinado no convierte el cese en despido nulo. Además, señala que no se ha acreditado que el cese haya sido una represalia a la afiliación sindical, ya que el demandante conocía la fecha de finalización del vínculo desde la suscripción de su contrato de trabajo. De este modo, declara fundado el recurso de casación de la empresa, por considerar que no existe desnaturalización del contrato temporal de trabajo, ni despido nulo por represalia a la afiliación sindical.

Expresar estado de ánimo en una situación de conflicto sindical no constituye faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, más aún si no dañan la reputación de la empresa

El 7 de octubre de 2021, la Corte Suprema publicó en el diario oficial "*El Peruano*" la Casación Laboral No. 24496-2018/LIMA, por medio de la cual se resuelve una controversia en materia de despido fraudulento. El actor, señalaba que las imputaciones hechas por el empleador fueron falsas por haberse fabricado pruebas, hechos y datos irreales. Señala además que la empresa lo despide usando correos electrónicos de cuentas privadas para imputar la falta, los cuales no tienen valor alguno al haber sido obtenidas ilícitamente y sin mediar autorización de sus titulares (alega violación de correspondencia).

Sobre el particular, el colegiado determina que las frases alusivas a la empresa contenidas en un correo electrónico remitido de forma privada y personal al correo institucional del Sindicato, son una muestra del derecho a la libertad de expresión del actor, dentro de un ámbito sindical, y no contienen expresiones insultantes, difamatorias o calumniosas; por el contrario, fueron producidas y son aceptables, por la tensión existente en las relaciones laborales, tensión que concuerdan ambas partes. Asimismo, señala que las frases expresadas por el actor no pueden calificar como ofensivas, pues no llegan a generan un daño a la reputación de la empresa, sino la defensa de intereses concretos de los trabajadores. En atención a ello, la Corte Suprema concluye que se ha configurado un despido fraudulento, por lo cual declara fundado el recurso de casación interpuesto por el trabajador.

RESOLUCIONES RELEVANTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

La medida inspectiva de requerimiento no es aplicable en aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL publicó la Resolución No. 382-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en el procedimiento de inspección sobre la comisión de infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

En cuanto a la infracción a la labor inspectiva, el TFL determina que, en el caso en concreto, no era razonable emitir una medida inspectiva de requerimiento de pago de la obligación laboral, dado que el inspector conocía que la falta de pago de las obligaciones laborales frente a sus trabajadores era consecuencia de un contexto económico adverso debidamente acreditado. Así, en aplicación del principio de culpabilidad, el TFL concluye que el incumplimiento de la medida de requerimiento no obedece a una conducta atribuible a la empresa a título de dolo o culpa. Por tanto, declaró fundada en parte el recurso revocando el extremo referido a la infracción a la medida inspectiva previamente impuesta.

Empleador no puede sustituir a los trabajadores en el llenado del registro de control de asistencia para evitar contagios durante la emergencia sanitaria

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL publicó la Resolución No. 334-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en el procedimiento de inspección sobre la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales por el incumplimiento de disposiciones legales relativas a la implementación del registro de control de asistencia.

En el caso en concreto, la entidad empleadora sostiene que no sustituyó a la trabajadora en el llenado de su control de asistencia, y que solo se habría autorizado al jefe de recursos humanos de la empresa para que realice el llenado en su rol de encargado del control del personal, a fin de proteger la salud de todos los trabajadores teniendo en cuenta el estado de emergencia por COVID-19.

Sobre el particular, el TFL enfatiza que el registro de control de asistencia es un documento en el que los trabajadores consignan el tiempo de labores de manera personal, por lo que, solamente los trabajadores se encuentran legitimados a su llenado. Asimismo, respecto de que la medida aplicada se justificó en evitar el contagio de la COVID-19, el TFL precisa que las normas dictadas en durante el estado de emergencia por COVID-19 no contemplan dicha medida como prevención al contagio, pudiendo la empresa optar por otras medidas de prevención que sí fueron dictadas en la normativa referida.

Si la conducta atribuida al empleador no guarda causalidad adecuada para la producción del accidente de trabajo materia de inspección no puede ser calificada como una infracción

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL emitió la Resolución No. 333-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en el procedimiento de inspección sobre la comisión de dos infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo, referidos a incumplimientos que habrían dado lugar a un accidente de trabajo.

Respecto de la infracción sobre incumplimiento de las condiciones de seguridad adecuadas en el trabajo, el TFL determina que sí existió una relación causal entre el incumplimiento y el accidente del trabajador. Resalta que, incluso cuando el trabajador incurra en negligencia, ello no supone una excepción al deber del empleador de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, confirma este extremo de la resolución recurrida.

Sobre la infracción relacionada a no llevar a cabo la formación e información en seguridad y salud en el trabajo, sostiene que no se habría demostrado que la supuesta falta haya sido causa del mencionado accidente, no existiendo vínculo de causalidad adecuado entre el supuesto incumplimiento y el accidente de trabajo. Por ello, el tribunal concluye que la multa impuesta en este extremo vulnera el principio de tipicidad. En consecuencia, revoca este el extremo de la resolución de intendencia.

No es razonable exigir asistencia a diligencias presenciales en el contexto de pandemia

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL emitió la Resolución No. 347-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, que resuelve el recurso de revisión presentado contra una sanción impuesta por la infracción a la labor inspectiva generada por no haber asistido a una diligencia presencial programada.

El TFL señala que dicha sanción inaplica el principio de razonabilidad, ya que no se puede exigir que la empresa acuda a la diligencia de comparecencia en forma presencial en un contexto de pandemia por la COVID-19, lo que resulta irracional y desproporcional.

Es posible la extensión unilateral de beneficios pactados en convenios colectivos suscritos con sindicatos minoritarios, salvo el bono por cierre de pliego

La Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL emitió la Resolución No. 394-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, que resuelve el recurso de revisión en el que se cuestiona la aplicación errónea del artículo 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por haberse dispuesto la extensión unilateral a los trabajadores no sindicalizados de una bonificación extraordinaria por cierre de pliego a favor de trabajadores afiliados a un sindicato minoritario.

Al respecto se resaltan los argumentos más relevantes del pronunciamiento:

- El TFL señala que, si bien no existe una norma expresa que impida la extensión de los efectos del convenio colectivo minoritario, sí se encuentra expresamente establecido que el convenio colectivo minoritario tiene una eficacia personal limitada a sus afiliados y lo que podría operar sería una extensión unilateral por figuras distintas a la convención colectiva.

- Precisa que, si bien es válido que los empleadores extiendan los efectos de los convenios colectivos minoritarios a trabajadores no sindicalizados en pro de su libertad sindical negativa, con el fin de acceder a mejoras remunerativas para los trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, en el caso concreto el beneficio extendido fue uno de naturaleza limitada y de exclusiva aplicación a los trabajadores afiliados al Sindicato con quien se firmó el Convenio Colectivo, por lo que debió prevalecer lo pactado en el CC. Asimismo, se comprobó que el beneficio extendido no fue un incremento de remuneraciones, si no un beneficio catalogado como concepto no remunerativo, equivalente a una gratificación extraordinaria, por lo que se desprende que la verdadera intención fue extender el beneficio del bono por cierre de pliego y no mejorar las remuneraciones de los trabajadores no sindicalizados.

- En relación a la vulneración del principio de igualdad, en el caso concreto el TFL señala que no extender el bono por cierre de pliego a trabajadores no sindicalizados supone una diferenciación válida y objetiva porque existe un trato desigual ante situaciones desiguales. Por lo que, la empresa al hacer extensivo el beneficio por bono por cierre de pliego a trabajadores no sindicalizados y no afiliados al sindicato con quien se firmó el Convenio Colectivo supuso desconocer la existencia de la situación desigual objetiva antes señalada, por lo que sí existe vulneración al núcleo duro del principio de igualdad.

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

José Galantini
Abogado Asociado
jgalantini@bvu.pe

Jenner Huerta
Asistente
jhuerta@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.