

Laboral

Año 2020 N° 2

Fecha: 29/02/2020

Laboral

Boletín Laboral de febrero

Lima, 29 de febrero de 2020

ÍNDICE

NOTICIAS RELEVANTES

- Implementación de la Casilla Electrónica SUNAFIL. Pág. 3

NORMAS LEGALES

- Modifican el Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo. Pág. 3
- Aprueban las normas reglamentarias al Decreto de Urgencia No. 004-2019 relativas al seguro de vida. Pág. 3
- Declaran el día 1 de febrero de cada año como "El día de la Lucha contra el Trabajo Forzoso". Pág. 4
- Aprueban el documento denominado "Criterios para la determinación del nivel de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo y la graduación de la sanción de cierre temporal". Pág. 4

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

- Aprueban el "Protocolo para para la Fiscalización de la Formalización Laboral y del Cumplimiento de las Obligaciones Sociolaborales en el Sector Agrario" y el "Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario". Pág. 5

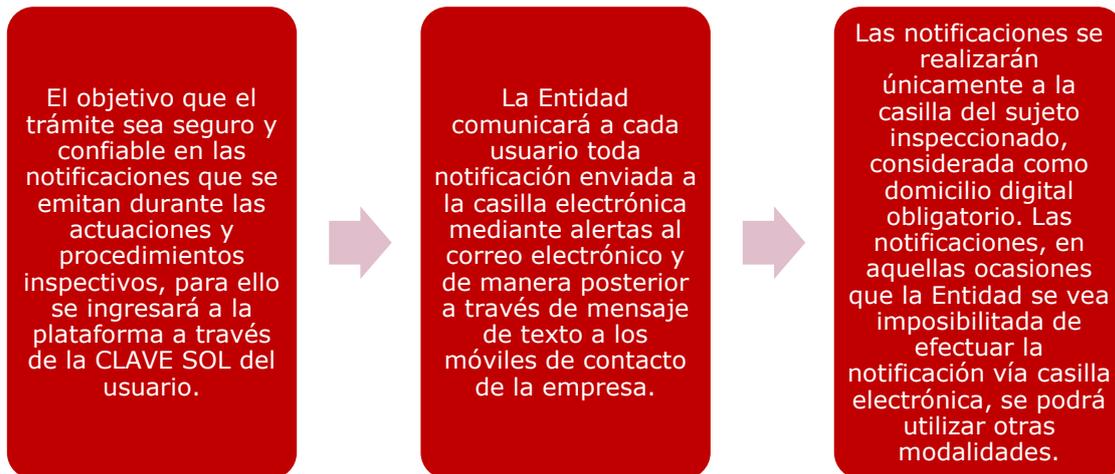
JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

- La condición de embarazo no puede convertir a una trabajadora en permanente si se demuestra que tenía un cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral Pág. 6
- La facilidad para actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias, no puede ser entendido tácitamente como una licencia sindical permanente Pág. 6
- Se vulnera el principio de congruencia cuando se emite pronunciamiento por la desnaturalización del contrato si la pretensión es únicamente sobre reposición Pág. 7

NOTICIAS RELEVANTES

Implementación de Casilla Electrónica SUNAFIL

El día 19 de febrero de 2020, se publicó en el portal web de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la implementación de la Casilla Electrónica de la Entidad; a como aquel buzón electrónico que tiene por finalidad informar a los administrados que participan en las actuaciones y/o procedimientos administrativos de competencia de la SUNAFIL. Entre los aspectos más importantes, encontramos los siguientes:



Se podrá visualizar dicha plataforma, accediendo al Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en la cual también se podrá apreciar un vídeo con la Guía Rápida con los 7 pasos para su uso, así como un manual de preguntas frecuentes. (Link).

NORMAS LEGALES

Modifican el Reglamento de La Ley General de Inspección del Trabajo

El día 10 de febrero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 008-2020-TR, que modifica el Reglamento de la Ley No. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, con la finalidad de dar cumplimiento a las medidas de fortalecimiento y protección de salud y vida de los trabajadores establecida por Decreto de Urgencia No. 044-2019.

Los alcances principales se encuentran en la Alerta Laboral No. 2 enviada el día 10 de febrero de 2020.

Aprueban las normas reglamentarias al Decreto de Urgencia No. 004-2019 relativas al seguro de vida.

El día 10 de febrero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "el Peruano", el Decreto Supremo No. 009-2020-TR, que aprueba las normas reglamentarias del Decreto de Urgencia No. 004-2019 relativas al seguro de vida, con la finalidad de establecer precisiones al goce efectivo del beneficio en determinados supuestos.

Los alcances principales se encuentran en la Alerta Laboral No. 3 enviada el día 10 de febrero de 2020.

Declaran el día 1 de febrero de cada año como "El día de la Lucha contra el Trabajo Forzoso"

El día 1 de febrero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución Ministerial No. 020-2020-TR, que declara el día 1 de febrero de cada año como el "Día de la Lucha contra el Trabajo Forzoso"; ello con la finalidad de difundir y sensibilizar el compromiso por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus direcciones contra la vulneración de derechos fundamentales que significa el trabajo forzoso.

Aprueban el documento denominado "Criterios para la determinación del nivel de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo y la graduación de la sanción de cierre temporal"

El día 17 de febrero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución Ministerial No. 034-2020-TR, que aprobó los criterios para la determinación del nivel de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo y la graduación de la sanción de cierre temporal, los cuales son de observancia para todos los operadores del Sistema de Inspección del Trabajo. Así, como reglas generales se dispuso lo siguiente:



Las referidas medidas dependen de la determinación del riesgo en materia de SST

El riesgo se calificará por niveles: (i) relacionados al trabajo, tarea; (ii) Se evalúa cada peligro identificado

Nivel de riesgo se determinará aplicando la siguiente fórmula
Probabilidad * severidad (**NR = PxS**).



1: Probabilidad (P)

Se obtendrá aplicando la siguiente fórmula: (**P= IP+ICE+IC+IE**). Los índices se determinarán en función a:

- Personas expuestas (IP)
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo existentes (ICE)
- Capacitación y entrenamiento (IC)
- Exposición y riesgo (IE)



2: Severidad (S)

Los índices del valor severidad se determinarán en función a:

- Lesión sin incapacidad o discomfort.
- Lesión con incapacidad temporal o daño a la salud reversible.
- Lesión con incapacidad permanente, daño a la salud irreversible o muerte.



Nivel de Riesgo (NR)

- El producto de los valores obtenidos para la probabilidad y severidad, permitirán establecer el nivel de riesgo.
- El riesgo debe ser grave e inminente.
- Ello permitirá verificar si estamos ante un riesgo Importante (IM) o Intolerable (IT), para finalmente aplicar las sanciones de paralización de labores o cierre de unidad económica o área de unidad económica

Respecto a la determinación del riesgo para aplicar la medida inspectiva se dispuso principalmente:

Determinación del Riesgo	
Paralización Y/ O Prohibición De Trabajos O Tareas	Será impuesta cuando se determine un riesgo grave o inminente. La inminencia se determinará en el caso en concreto.
Cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica	Será impuesta cuando se haya producido un accidente de trabajo mortal y existan evidencias razonables y documentadas de que la inobservancia de condiciones de seguridad y salud en el trabajo pudieron ocasionar el accidente, para ello el riesgo debe haber sido considerado como IT.
	<p>GRADUACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obedecerá a los criterios establecidos en el numeral 48.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, siguiendo la fórmula de calificación y metodología establecida en la Tabla N° 4 contenida en la presente resolución. - El número de días de cierre temporal se determinará al obtener el resultado de sumar los valores de la tabla referida, así la Autoridad Sancionadora del Procedimiento evaluará y aplicará los siguientes criterios: <ul style="list-style-type: none"> a. La inscripción del administrado en el REMYPE, se aplicará una reducción del 50% en el número de días obtenido por el cálculo de la Tabla N° 4. Se podrá presentar la constancia del REMYPE antes de la resolución de segunda instancia. b. La existencia de la conducta negligente del trabajador, como causa del accidente mortal, debidamente acreditada se aplicará una reducción de dos (2) días.
	<p>REDUCCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - El número de días de sanción de cierre temporal se podrán reducir cuando se acrediten medidas de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo que abarcan las condiciones de seguridad y salud de las infracciones materia del procedimiento sancionador: <ul style="list-style-type: none"> a. Al 100% = quince (15) días. b. Al 50% = ocho (8) días. c. Por lo menos una = cuatro (4) días. d. Solo referidas a las infracciones = dos (2) días.

PRONUNCIAMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Aprueban el "Protocolo para la Fiscalización de la Formalización Laboral y del Cumplimiento de las Obligaciones Sociolaborales en el Sector Agrario" y el "Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario"

El día 12 de febrero de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución de Superintendencia No. 039-2020-SUNAFIL, de fecha 07 de febrero de 2020, a través de la cual se aprobó el "Protocolo para la Fiscalización de formalización laboral y del cumplimiento de las obligaciones sociolaborales y el Protocolo para la Fiscalización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ambos en el sector agrario; con el objetivo de establecer directrices y pautas para la fiscalización del cumplimiento integral de las obligaciones en el régimen agrario".

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

La condición de embarazo no puede convertir a una trabajadora en permanente si se demuestra que tenía un cargo de confianza desde el inicio de la relación laboral

El 28 de marzo de 2019 la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema emitió Casación Laboral No. 14758-2017-Lambayeque, en atención al recurso de casación interpuesto por una ex trabajadora en el marco del proceso de reposición por despido nulo contra una entidad pública. La demandante alegó que se le retiró la confianza mientras se encontraba en estado de gestación; por lo que, correspondería su reposición en el puesto que venía desempeñando.

La Corte Suprema advierte que el puesto de confianza definido en el artículo 43° del TUO de la LPCL, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, posee una serie de características que le permiten diferenciar a los trabajadores que ocupen este puesto de los trabajadores comunes. Estos están supeditados a la "confianza" de su empleador, por lo que, el retiro de la misma constituye una situación especial que extinguiría el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave que son de carácter objetivo.

En el caso concreto se demostró que la demandante siempre se desempeñó en el cargo de confianza, no pudiendo su calidad de embarazada convertirla en trabajadora permanente, por lo que la pérdida de confianza no acarrea la nulidad de despido.

Por lo expuesto, la Corte Suprema consideró que la Corte Superior resolvió de conformidad con lo regulado en el artículo 43° del TUO de la LPCL, el Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues en todo momento tuvo calidad de trabajadora de confianza, no casando la sentencia de vista.

La facilidad para actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias, no puede ser entendido tácitamente como una licencia sindical permanente

El 27 de junio de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema emitió la Casación No. 15067-2017-Cusco, en atención al recurso de casación interpuesto por el trabajador, ha señalado que no existe regulación legal o convencional que regule la figura de licencia sindical permanente.

En el caso concreto el demandante pretendía el pago de *viáticos sindicales* toda vez que consideraba que de acuerdo al tercer párrafo del artículo 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR, ejercía la representación sindical de modo permanente, por lo que le era aplicable el Laudo Arbitral que reconocía el pago de los referidos viáticos.

Así, al no existir fuente legal, ni convencional que ampare la existencia de licencia sindical permanente, debe entenderse que los viáticos otorgados por la empresa, requerirán para su otorgamiento que el trabajador se desplace temporalmente para cumplir funciones sindicales o para participar en eventos de la misma naturaleza. En el referido caso, se demostró que el demandante venía desarrollando sus actividades como dirigente sindical en las instalaciones de la empresa, por lo que no se evidenció movilización alguna, así, no correspondería la entrega de "viáticos sindicales".

Por lo expuesto, la Corte Suprema declaró infundado el recurso interpuesto por el trabajador demandante y no casaron la sentencia de vista emitida por la Corte Superior.

Se vulnera el principio de congruencia cuando se emite pronunciamiento por la desnaturalización del contrato si la pretensión es únicamente sobre reposición

El 05 de noviembre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema emitió la Casación No. 16940-2017-Arequipa, en atención al recurso de casación interpuesto por la empresa contra la sentencia de segunda instancia que se pronuncia sobre la desnaturalización del contrato sujeto a modalidad del trabajador demandante para luego de ello declarar fundada la demanda de reposición por despido incausado.

La Corte Suprema, considera que se está excediendo el petitorio de la demanda y se vulnera el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, si el demandante, en su escrito de demanda únicamente solicita la reposición por haberse configurado despido incausado.

Se aprecia que, en el presente caso, en la sentencia de primera instancia, el juez determinó que se encontraba ante un petitorio implícito, toda vez que previamente se requería del pronunciamiento en relación a la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad como sustento para recién poder determinar la pretensión de reposición por despido incausado.

Sin embargo, la Corte Suprema advirtió que, de los actuados, la única pretensión que reconoce el demandante es la de reposición, siendo que el propio juez hace notar a la abogada del trabajador que no demandó la desnaturalización del contrato, incurriendo de este modo en un pronunciamiento que vulnera el principio de congruencia procesal y el debido proceso.

Por lo expuesto, cuando se demande reposición como producto de una desnaturalización de contrato, se deben plantear ambas como pretensiones, no siendo suficiente plantear únicamente la pretensión de reposición; razón por la cual la Corte Suprema declaró nula la sentencia de vista e insubsistente la sentencia apelada, devolviendo los actuados al juez de primera instancia para que emita un nuevo pronunciamiento.

Nuestro equipo laboral:



El presente boletín es brindado 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 no autorizada.

Avenida 28 de Julio 1044 Lima 18 – Perú / Teléfono: (511) 615-9090 / Fax: (511) 615-9091
Fray Bartolomé de las Casas 478, Urb. San Andrés, Trujillo / Teléfono: (044) 60-8866/ Fax: (044) 60-8867 /
npena@bv.u.pe
José Robles Arnao 1060 – Urbanización San Francisco, Huaraz / Telefax: (043) 42-4408 / e-mail:
gangeles@bv.u.pe