

Laboral
Año 2019
Fecha: 30/11/2019

Laboral

Boletín Laboral de noviembre
Lima, 30 de noviembre de 2019.

ÍNDICE

NOTICIAS RELEVANTES

- Fiscalizaciones relevantes a iniciar por parte de SUNAFIL. Pág. 3
- Plataforma de registro de casos de Hostigamiento Sexual Laboral. Pág. 3
- Los ciudadanos venezolanos obtendrán el Certificado de Antecedentes Policiales de forma digital. Pág. 4
- El ciudadano extranjero tiene la obligación de actualizar y validar sus datos personales. Pág. 4

NORMAS LEGALES

- Disponen la prepublicación del Proyecto de Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Pág. 5
- Disponen la prepublicación de Proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Pág. 6
- Aprueban el "*Plan de acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores de hogar 2019-2021, en el marco de la Implementación del Convenio 189 de la OIT*". Pág. 6
- Lineamientos para la prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas. Pág. 7

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

- La extensión del horario de trabajo obliga al empleador a incrementar las remuneraciones. Pág. 8
- No corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción en un proceso de despido fraudulento. Pág. 8
- Presentar una demanda contra el empleador con información falsa configura una falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral. Pág. 9

NOTICIAS RELEVANTES**Fiscalizaciones relevantes a iniciar por parte de SUNAFIL**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha enviado a diversos empleadores, diversas cartas circulares solicitando el cumplimiento de obligaciones laborales, específicamente sobre 4 materias, las cuales resumimos a continuación:

Igualdad y no discriminación salarial

Inicio de fiscalización:

- Empresas medianas y grandes: 01/11/2019.
- Pequeñas y micro empresas: 01/12/2019.

Cuota de Trabajadores con Discapacidad

Verificará que empresas con más de 50 trabajadores contraten a personas con discapacidad en una proporción al 3%, o lo que representa su cuota laboral.

Formalización Laboral: Locadores

Verificarán el adecuado registro de prestadores de servicios en la planilla electrónica y de la inscripción en seguridad social.

Reglamento Interno de Trabajo

Verificarán: Relación de trabajadores ingresados a la planilla electrónica, constancias de alta de T-Registros Reportes TR5, Reglamento Interno de Trabajo y constancia de entrega del mismo.

Plataforma de registro de casos de Hostigamiento Sexual Laboral

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo habilitó en su página institucional, una plataforma virtual, mediante la cual las empresas reportarán el cumplimiento de las siguientes obligaciones previstas en el Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo No. 014-2019-MIMP:

Comunicación al MTPE de la recepción de la queja denuncia o del inicio de oficio de la investigación por hostigamiento sexual, así como las medidas de protección a la presunta víctima.

Comunicación de queja o denuncia



El empleador comunicará al MTPE la decisión adoptada sobre la sanción a aplicar y de las medidas para evitar casos de hostigamiento sexual.

Sanción y otras medidas adicionales



La plataforma virtual se encuentra accediendo al Portal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Link).

Los ciudadanos venezolanos obtendrán el Certificado de Antecedentes Policiales de forma digital

En noviembre de 2019, la Superintendencia Nacional de Migraciones informó que los ciudadanos venezolanos podrán obtener el Certificado de Antecedentes Policiales para la obtención de la calidad migratoria especial de residente, de manera digital.

Es importante recalcar que es un requisito indispensable que el ciudadano extranjero cuente con el Permiso Temporal de Permanencia y adjunte el Certificado de Antecedentes Penales para adquirir la referida calidad migratoria.

El ciudadano extranjero tiene la obligación de actualizar y validar sus datos personales

En noviembre de 2019, la Superintendencia Nacional de Migraciones informó a los ciudadanos extranjeros que residen en el territorio peruano, que se encuentran en la obligación de actualizar y validar sus datos personales, a través del Portal de la Entidad.

Cabe recordar que es una obligación del ciudadano extranjero proporcionar oportunamente la información que corresponda para mantener actualizado el Registro de Información Migratoria, en virtud del artículo 10º del Decreto Legislativo de Migraciones No. 1350.

NORMAS LEGALES

Disponen la prepublicación del Proyecto de Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral

El 4 de noviembre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 263-2019-TR, a fin de que mediante la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones se efectúe la prepublicación del proyecto de Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. A continuación, presentamos las propuestas más relevantes:

Despido por abandono y ausencias justificadas

- El trabajador tiene 3 días hábiles para justificar su falta o abandono, pudiendo hacerlo incluso en el procedimiento de despido, al emitir sus descargos.

Plazo en jubilación obligatoria y automática

- El empleador debe comunicar por escrito su decisión al trabajador en un plazo no menor 15 días naturales anteriores a la fecha en que el trabajador cumpla 70 años.

Indemnización trabajadores dirección y confianza

- La indemnización corresponde a los trabajadores que laboren 4 o más horas diarias para un mismo empleador, sean de dirección, de confianza u otros trabajadores.

Despido nulo antisindical

- La nulidad del despido procede en:
 - Candidatos a dirigentes o delegados debidamente inscritos.
 - Miembros de la junta directiva, delegados de trabajadores, representantes de las secciones sindicales y miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio.

Pago de indemnización por despido arbitrario

- El pago de la indemnización debe realizarse independiente y diferenciado de la liquidación de beneficios sociales.
- Se deben realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones judiciales independientes.




Suspensión por caso fortuito o fuerza mayor

- Caso fortuito:** Suceso o hecho proveniente de la acción de la naturaleza, de forma inesperada, imprevisible, inevitable e irresistible para el empleador.
- Fuerza mayor:** Suceso o hecho proveniente de la acción del ser humano, que resulta inevitable e irresistible para el empleador. No necesariamente es imprevisible.

Hasta el 4 de diciembre de 2019, se podrá acceder al Proyecto mediante la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de recibir comentarios y sugerencias ([Link](#)).

Disponen la prepublicación de "Proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo"

El 4 de noviembre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 264-2019-TR, mediante la cual disponen que la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones efectúe la prepublicación del "Proyecto de Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR. Las principales modificaciones que se adoptaron son las siguientes:

Convenio de Formalización	Prohibición de duplicidad de inspección	Infracciones
 <ul style="list-style-type: none"> •Definición: Suscripción de un compromiso entre la Autoridad de Trabajo y el sujeto inspeccionado que emplee como máximo a 10 trabajadores. •Características: <ul style="list-style-type: none"> •Es un cronograma de subsanación de obligaciones laborales. •Debe existir la aceptación del trabajador afectado. •Se suscribe por única vez. 	 <ul style="list-style-type: none"> •Se generan órdenes de inspección para el cumplimiento de los Convenios de Formalización y denuncias de incumplimiento de obligaciones sociolaborales. 	 <ul style="list-style-type: none"> •Nueva infracción muy grave a la labor inspectiva: No cumplir o cumplir parcialmente con el Convenio de Formalización. •Concurso de infracciones: Se aplicarán las multas de forma concurrente por cada infracción, al incumplimiento o al cumplimiento parcial del Convenio de Formalización.

Hasta el 4 de diciembre de 2019, se podrá acceder al Proyecto mediante la plataforma del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la finalidad de recibir comentarios y sugerencias ([Link](#)).

Aprueban el "Plan de acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores de hogar 2019-2021, en el marco de la Implementación del Convenio 189 de la OIT"

El 22 de noviembre del 2019, se publicó en el diario "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 284-2019-TR, mediante la cual se aprueba el "Plan de acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores de hogar 2019-2021, en el marco de la Implementación del Convenio 189 de la OIT".

La finalidad del Plan es garantizar y promover el respeto del trabajo decente, mejorar el cumplimiento de los derechos laborales e incrementar la cobertura de seguridad social de los/las trabajadores/as del hogar. En atención a ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

Primer objetivo específico	<ul style="list-style-type: none"> Promover la formalización de los trabajadores del hogar, a través del fortalecimiento de su empleabilidad y de los sistemas de registros e información de empleadores y trabajadores del hogar.
Segundo objetivo específico	<ul style="list-style-type: none"> Promover y difundir el cumplimiento de los derechos fundamentales laborales de los trabajadores del hogar.
Tercer objetivo específico	<ul style="list-style-type: none"> Promover los mecanismos de denuncia y fiscalización para el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores del hogar.

Lineamientos para la Prevención, Denuncias, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas

El 2 de noviembre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Presidencia Ejecutiva No. 144-2019-SERVIR-PE, mediante la cual se resuelve formalizar el acuerdo de Consejo Directivo de SERVIR sobre los "Lineamientos para la Prevención, Denuncias, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual en las Entidades Públicas". El objeto del instrumento es establecer:



Los Lineamientos y sus respectivos anexos se encuentran accediendo en el Portal Institucional de SERVIR ([Link](#)).

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA

La extensión del horario de trabajo obliga al empleador a incrementar las remuneraciones

El 4 de noviembre de 2019, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Casación No. 7712-2018-Callao, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, mediante la cual un grupo de trabajadores pretendían el reintegro de beneficios económicos, al considerar que la extensión de la jornada laboral generaba un incremento proporcional del sueldo básico.

Al resolver, la Corte Suprema señala que, de acuerdo a los convenios colectivos celebrados entre las partes, se acordó la extensión de la jornada y horario de trabajo en tres turnos, lo que implicaba trabajar 8 horas diarias y 48 horas semanales, y el procedimiento de cálculo para el incremento remunerativo.

El Órgano Supremo indicó que el Decreto Supremo No. 007-2002-TR ampara la facultad de dirección del empleador que le permite extender el horario, no obstante, obliga a este a incrementar las remuneraciones por la mayor extensión de horario realizado a través de convenio colectivo, pacto individual o costumbre.

Así, en el caso, el concepto de extensión de jornada de trabajo no se encontraba dentro de la estructura remunerativa de los actores, constituyendo por tanto parte de la remuneración principal e integrada a la remuneración básica, no pudiendo ser considerada dicha extensión horaria como complementaria de naturaleza variable o imprecisa. En base a estas consideraciones, se declaró fundado el recurso de casación presentado por los demandantes.

No corresponde evaluar la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción en un proceso de despido fraudulento

El 7 de noviembre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación No. 17160-2017-Tacna, mediante la cual el demandante solicitó la reposición como trabajador a plazo indeterminado por haber sido víctima de un despido fraudulento.

La Corte Suprema señala que Sala Superior al declarar fundada la demanda, habría interpretado erróneamente los alcances del artículo 25° inciso a) y d) del TUO de la LPCL, debido a que en su fundamentación se concluye que existió la falta grave pero que no se ha evaluado la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción. En este sentido, considera errado el análisis de tener en consideración un despido como "fraudulento arbitrario", ya que lleva a concluir dicho evento como arbitrario y ordenar la reposición del demandante, a pesar de que la consecuencia jurídica para este tipo de despido es la indemnización establecida en el art. 38° del TUO de la LPCL.

No obstante, a pesar de considerar que no resulta necesario evaluar la proporcionalidad de la sanción en una demanda de despido fraudulento, a fin de realizar una motivación integral del caso en concreto precisa que, en la imputación de la falta grave están acreditados los hechos como verdaderos, típicos y subsumibles como faltas graves considerando inclusive la reiterancia y el grado de responsabilidad que tenía el demandante en la empresa. Así, considera que es razonable y proporcional la sanción impuesta. Por lo que no se configura un despido fraudulento y no corresponde amparar la pretensión del demandante. En consecuencia, declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

Presentar una demanda contra el empleador con información falsa configura una falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral

El 12 de noviembre de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema emitió la Casación No. 19669-2017-LA LIBERTAD, mediante la cual el demandante pretendía la reposición por despido lesivo de derechos fundamentales y el pago de una indemnización por lucro cesante.

En el caso concreto, el demandante presentó una demanda laboral en la que adjuntó boletas de pago para sustentar su fecha de ingreso al centro de trabajo, documentos que fueron sometidos a un examen pericial grafotécnico que determinó que los mismos eran adulterados. Este hecho generó que el empleador inicie el procedimiento de despido y la consecuente extinción del vínculo laboral por comisión de falta grave.

La Corte Suprema indicó que el actuar del demandante solo se puede atribuir como una falta grave laboral tipificada en el inciso a) del artículo 25° del TUO de la LPCL, que justifica la extinción del contrato de trabajo al comprobarse que se ha quebrantado la buena fe laboral haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral. En virtud a ello, el Órgano Supremo decidió declarar fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, al acreditar la falta grave que amerita el despido del trabajador.

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:
 ganqueles@bv.u.pe