

BOLETÍN LABORAL

ABRIL, 2023

CONTENIDO

- 1 Legislación laboral
- 2 Jurisprudencia
- 3 Tribunal de Fiscalización Laboral
- 4 Proyecto de Ley



Resolución Ministerial N° 152-2023-TR **Grupo de Trabajo Gremio de Trabajadores - MINTRA**

Crea el Grupo de Trabajo de naturaleza temporal denominado Mesa de Trabajo entre la Central Unitaria de Trabajadores del Perú - CUT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Resolución Ministerial 167-2023-TR **Grupo de Trabajo CAMARA DE COMERCIO DE LIMA - MTPE**

Crea el Grupo de Trabajo denominado Mesa de Trabajo entre la Cámara de Comercio de Lima - CCL y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo- MTPE. Tiene por objeto abordar y articular los planteamientos de la CCL, referidos a temas sociolaborales de interés general y alcance nacional. Está conformado por un representante del Despacho Viceministerial de Trabajo, quien lo preside; un representante de cada una de las siguientes dependencias: Despacho Ministerial; Dirección General de Trabajo; Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo; Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo; SUNAFIL; y seis representantes de la Cámara de Comercio de Lima - CCL. Tendrá vigencia de un año a partir de su instalación, que debe ocurrir dentro de los 10 días hábiles contados a partir del 18.04.2023.

Resolución Ministerial N° 183-2023-TR **Mesa de Trabajo ADEX - MTPE**

¡Crea el Grupo de Trabajo Sectorial denominado Mesa de Trabajo entre la Asociación de Exportadores - ADEX y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Resolución Ministerial 184-2023-TR **Mesa de Trabajo CONFIEP - MTPE**

Crea el Grupo de Trabajo denominado Mesa de Trabajo entre la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ley 31729

Bono de reconocimiento ONP

Establece que tienen derecho a recibir el Bono de Reconocimiento, por los aportes realizados, los afiliados y ex afiliados al Sistema Nacional de Pensiones que se trasladaron o se trasladen al Sistema Privado de Pensiones. El mencionado bono se deposita de oficio en la cuenta individual de capitalización (CIC). Señala además que los Bonos de Reconocimiento pueden ser transferidos por endoso. El endoso del primer titular solo puede hacerse a título oneroso y a cambio de dinero, el que debe ser íntegramente abonado en la cuenta individual de capitalización del primer titular. Dicha transferencia debe ser necesariamente efectuada a través de la AFP en la que está afiliado el trabajador. La AFP está impedida de recibir retribución por dicho servicio. Los Bonos de Reconocimiento no pueden ser dados en garantía por el titular original; tienen el valor nominal, actualizado conforme a los índices de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana que publica el INEI o el indicador que lo sustituya. La fecha a partir de la cual podrá efectuarse las transferencias será fijada por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas.

Casación Laboral Nº 15366-2019, Lima

Diferencia salarial debe sustentarse en documentos de gestión interna (escala salarial)

A través de la Casación Laboral 15366-2019, Lima, la Corte Suprema de Justicia aclaró que los supuestos tendientes a justificar la diferenciación remunerativa entre los trabajadores, deben estar sustentados en fuente normativa interna de la entidad o empresa sea esta la escala remunerativa o cualquier otro documento de gestión institucional, que sirva de justificación válida.

Casación Laboral Nº 26369-2019, Arequipa

¿Cuál es la naturaleza jurídica de la contratación laboral sujeta a modalidad?

La Corte Suprema reiteró, en la sentencia recaída en la Casación Laboral 26369-2019, Arequipa que la contratación modal es una excepción a la norma general, que se justifica por la causa objetiva que la determina; por consiguiente, mientras exista dicha causa podrá contratarse hasta por el límite de tiempo previsto para cada modalidad contractual, contenida en el Título II del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículos 53° al 56°). En el caso específico, se aclaró que los contratos por incremento de actividad y necesidad del mercado pueden vincularse a situaciones coyunturales del mercado, como es el precio del valor de la materia prima con el que lucra el empleador. Por ejemplo, en el caso de la variación del precio de productos minerales.

Resolución N° 370-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala Sujeto inspeccionado puede resistirse al cumplimiento de lo dictaminado su empleados ya no trabajan en la empresa

El Tribunal de Fiscalización Laboral ha señalado que cuando existen hechos consumados donde los trabajadores ya no laboran en la empresa, es válido y viable que el sujeto inspeccionado se resista al cumplimiento de lo dictaminado, más aún porque el requerimiento de la autoridad no sólo carecería de razonabilidad, sino que estaría trasgrediendo el principio de legalidad.

Por las especiales características de este caso, existiría una suerte de sustracción de la materia, esto se produce con la desaparición de los supuestos fácticos o jurídicos que sustentan una acción jurisdiccional o administrativa.

Ello impide pronunciarse sobre el fondo de lo pedido en lo que se refiere a la desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad fraudulentamente utilizados y que fue debidamente comprobado por el personal inspectivo a cargo de las actuaciones de investigación, lo cual no quita el derecho de los ocho ex trabajadores afectados a presentar una demanda ante el Poder Judicial en aras de buscar una eventual reposición o indemnización por despido arbitrario (a pesar de que han presentado su carta de renuncia, ello ya será objeto de debate y/o contradicción en el marco del proceso judicial).

Proyecto de Ley 4074 /2022 CR

La iniciativa bajo comentario se orienta a modificar el TUO del Decreto Legislativo N 0728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

las modificaciones propuestas por el Proyecto de Ley, que modificarían el Decreto Legislativo 728- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y nuestros comentarios respecto a cada punto:

1. Remuneración Integral Anual – RIA

La iniciativa legislativa propone que el pacto de remuneración integral anual, excluya a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Con ello, no podría pactarse, entre el empleador y el trabajador, que la CTS integre el sueldo anual del trabajador, obligando al empleador a hacer los depósitos semestrales en la oportunidad que corresponda de acuerdo a las normas sobre la materia.

Esta propuesta es a nuestro juicio contraproducente, no solo porque soslaya el acuerdo entre las partes – afectando directamente la libertad contractual- sino porque, además, exige al empleador un mayor esfuerzo financiero en los meses de mayo y noviembre para el cumplimiento de los depósitos CTS, cuando bien puede distribirse su pago a lo largo del año, mediante el pacto de la remuneración integral, permitiendo un mejor manejo de los recursos de la empresa, su consolidación y permanencia en el tiempo.

Es importante tener en cuenta que el pacto de remuneración integral anual, solo puede hacerse respecto de trabajadores que tienen una remuneración igual o mayor de 2 UIT (cerca de 10 mil soles) es decir, en situaciones que implican afectación material para la empresa, que, bajo esta fórmula y sin dejar de cumplir con la obligación de fondo (pago del beneficio de la CTS) optan, con el consentimiento expreso del trabajador, por la distribución del beneficio, adicionándolo a la remuneración pactada como contraprestación al servicio.

2. Facultad del empleador de modificar turnos, días u horas de trabajo

La iniciativa legislativa propone que la facultad del empleador para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, se ejerza dentro del criterio de "funcionalidad"; el cual aparentemente se estaría agregando a los criterios de razonabilidad y de necesidades del centro de trabajo, los cuales ya se encuentran contemplados en la norma vigente.

La incorporación de este supuesto nuevo criterio (funcionalidad), resulta ser redundante, por cuanto ya se encuentra inmerso dentro del alcance del criterio de razonabilidad, por lo que introducirlo en el artículo como si fuera algo nuevo y distinto a lo existente, generará interpretaciones forzadas que derivarán en controversias en su aplicación.

Asimismo, lo indicado tendrá como consecuencia la afectación de la facultad de dirección del empleador, dado que todas sus decisiones respecto a la jornada laboral o la forma y modalidad de la prestación de servicios, podrían ser susceptibles de cuestionamiento, bajo interpretaciones subjetivas respecto a la naturaleza de la labor y si el cambio efectuado es adecuado al funcionamiento de la empresa, cuando en la medida que sea una decisión razonable, es el empleador el único que tiene el derecho a establecer la mejor forma de distribuir y ejecutar las labores en el centro de trabajo, de acuerdo a sus objetivos empresariales.

3. Suspensión perfecta de labores

En el Proyecto de Ley se propone que la suspensión perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor, se ejecute únicamente cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo declare su procedencia, mediante resolución firme; es decir, luego de un trámite administrativo previo, que admite la aplicación del silencio administrativo negativo.

Actualmente, la norma exige la comunicación de la suspensión perfecta ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien puede levantar la medida dispuesta por el empleador, en caso determine que no se cumplen las condiciones para su procedencia.

Consideramos que la propuesta desnaturaliza el carácter excepcional y urgente que motiva su inclusión en la normativa vigente, para la atención de situaciones imprevistas que ponen en riesgo la continuidad de la empresa, como son el caso fortuito o la fuerza mayor, las cuales no pueden estar sujetas a un procedimiento previo, pues se requiere actuar con premura, siendo pertinente, por supuesto, un control posterior de la autoridad.

Ejemplos de situaciones excepcionales generales, que pueden justificar la suspensión perfecta, son el impacto recibido por las empresas durante la pandemia del COVID-19, así como el clima de agitación social que ha vivido nuestro país, o las recientes precipitaciones pluviales, que han paralizado en la práctica diversas actividades en determinadas zonas del territorio. Pero también existen situaciones excepcionales particulares, como el incendio, o la inundación del local de la empresa, o la imposición de una medida administrativa de paralización de labores por parte de la autoridad, que resulta ser injustificada. En estos casos, las empresas se ven materialmente imposibilitadas de operar y por tanto no pueden generar ingresos, por lo que la suspensión perfecta de labores debe ser aplicada de inmediato, sin tener que esperar que la autoridad emita una resolución aprobatoria, bastando únicamente la comunicación a la misma; de lo contrario se produciría una grave afectación de la situación económica- financiera de la empresa, que incluso podría conducirla a su desaparición, perjudicando a los trabajadores de manera permanente.

4. Jubilación obligatoria

Se propone en el proyecto normativo, que la extensión del vínculo laboral, más allá de los 70 años de edad del trabajador – edad en la cual la jubilación es obligatoria, salvo pacto en contrario- proceda solo hasta los 75 años de edad y siempre y cuando el trabajador lo solicite formalmente y se acredite con certificación médica, luego de una evaluación multidisciplinaria, que se encuentra en condiciones físicas, psicológicas y psiquiátricas para prestar servicios.

Consideramos que la propuesta confunde de modo ostensible la naturaleza de este dispositivo, según el cual, el empleador está facultado para cesar al trabajador que cumple 70 años de edad, para que se acoja a la jubilación, sin que ello constituya despido arbitrario. De allí que la misma norma, admita, por acuerdo de partes, la continuidad de labores, bajo la lógica que siendo la jubilación un derecho, no puede ser impuesta al trabajador y en atención a que el empleador es una entidad privada - y no el Estado- por lo que tampoco puede exigírsele que cese al trabajador, aún en contra de su voluntad.

El proyecto de ley, al parecer, parte de un supuesto errado. Pretende que es el empleador quien puede exigir la permanencia del trabajador, luego de cumplidos los 70 años de edad; y que, por esta razón, es necesario ponerle parámetros, para proteger al trabajador, imponiendo al empleador la acreditación previa y documentada del estado de salud del trabajador, admitiendo la extensión de la relación laboral, solo hasta los 75 años de edad, de modo que, no solo se condiciona la permanencia del trabajador al cumplimiento de determinados requisitos formales (que deberían más bien darse por cumplidos, salvo demostración en contrario, con la sola extensión del vínculo laboral), sino que se establece una limitación en la edad del trabajador, lo cual resulta lesivo a la libertad de contratación.

5. Causa justa de despido

Se propone que, para el despido del trabajador, cualquiera fuera su jornada laboral diaria, necesariamente tenga que existir causa justa.

Conforme a la modificación propuesta, la protección contra el despido alcanzaría a los trabajadores a tiempo parcial, incluso a aquellos que laboran menos de 4 horas diarias; lo cual a nuestro juicio no es razonable y va más bien en contra de las posiciones doctrinarias y jurisprudencia reiterada, en el sentido que trabajadores que laboran a tiempo parcial, carecen de los beneficios que la normativa laboral asigna a los trabajadores que laboran 4 o más horas diarias y, sobre todo, resultaría contraproducente con el objetivo de generar empleo, pues implica que el empleador tenga que asumir mayores costos en la contratación de personal.

6. Indemnización por despido arbitrario

El proyecto bajo comentario, propone incrementar el monto de la indemnización por despido arbitrario o injustificado, que actualmente es equivalente a un sueldo y medio por cada año completo de servicios, a dos remuneraciones ordinarias, por cada año completo de servicios, manteniendo el tope de 12 remuneraciones.

Consideramos que la modificación propuesta eleva innecesariamente el costo de desvinculación laboral, afectando no solo al empleador, sino que, indirectamente, a los trabajadores, toda vez que este encarecimiento, desincentiva la generación de puestos de trabajo y/o empuja a la informalidad, con el consecuente costo social y repercusión económica negativa.

7. Extinción de contratos por causas objetivas

Propone incorporar la aplicación del silencio administrativo negativo, en el procedimiento de extinción de contratos de trabajo por causas objetivas; y que la ejecución de la medida de terminación colectiva de trabajo, solo pueda realizarse a la conclusión del procedimiento con resolución firme.

Sobre esta propuesta modificatoria, no tenemos observaciones.

8. Plazo del contrato por necesidades del mercado

Se plantea reducir el plazo máximo de contratación bajo la modalidad de necesidades del mercado, de 5 años, que rige actualmente, a 3 años.

Consideramos que la reducción del plazo máximo de contratación en la modalidad necesidades de mercado carece de sustento. La causa objetiva de esta modalidad es el incremento coyuntural de la producción, originada por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, que no puedan ser satisfechas con personal permanente, lo cual puede abarcar un periodo de 5 años o más, por lo que no tiene sentido reducir a 3 años el plazo de esta modalidad.

Por lo demás, la reducción del plazo, se constituirá en impedimento para la generación de empleo, en perjuicio de los trabajadores.

9. Contrato de suplencia

Propone que, en los contratos de suplencia, se permita que el trabajador titular y el trabajador suplente laboren de forma simultánea, teniendo en cuenta las circunstancias razonables y debidamente sustentadas, tales como la necesaria capacitación en el puesto a cubrir, la posterior entrega o transferencia del cargo y cualquier otra circunstancia excepcional y justificable en atención a la naturaleza del cargo o puesto a ocupar y a las responsabilidades, tareas y funciones a ejecutar. En ese sentido, la reincorporación del trabajador reemplazado, no determine necesariamente la extinción del contrato de suplencia.

No tenemos observaciones respecto de esta propuesta de modificación.

10. Verificación de contratos sujetos a modalidad

Propone que los contratos de trabajo sujetos a modalidad, sean verificados por la Autoridad Administrativa de Trabajo, respecto a la causa objetiva que los motiva, bajo responsabilidad.

No tenemos observaciones respecto de esta propuesta de modificación.

Fuente: Centro Legal CCL
CÁMARA DE COMERCIO DE LIMA

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