

ACTUALIDAD LABORAL

01 MODIFICAN RESTRICCIONES RELACIONADAS CON LA COVID-19 PARA EL RETORNO AL TRABAJO (RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 675-2022-MINSA)

Se modificaron las disposiciones relativas a la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a la COVID-19, las cuales han sido desarrolladas en nuestra Alerta Laboral de fecha 5 de septiembre de 2022.

02 NUEVA LEY DEL TELETRABAJO (LEY N° 31752)

Se aprobó la Nueva Ley del Teletrabajo. El detalle de las principales disposiciones y alcances de la Ley han sido desarrolladas en nuestra alerta de fecha 12 de septiembre de 2022.

03 OTORGAN FACILIDADES LABORALES PARA LOS MIEMBROS DE MESA Y ELECTORES (DECRETO SUPREMO N° 016-2022-TR)

Se otorgaron facilidades laborales a los miembros de mesa y electores en el marco de las Elecciones Regionales y Municipales 2022.

A continuación, un breve detalle de las disposiciones establecidas para el sector público y privado con relación a las facilidades laborales en el marco de este proceso electoral:

DÍA NO LABORABLE	<ul style="list-style-type: none"> Declarar el 03 de octubre de 2022, como día no laborable de naturaleza compensable para aquellos ciudadanos que se desempeñen como miembros de mesa.
FACILIDAD PARA EJERCER EL DERECHO A VOTO	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores de los sectores público y privado que presten servicios en ámbitos geográficos distintos a su lugar de votación y que participen en las Elecciones Regionales y Municipales, siempre que acrediten haber ejercido su derecho al voto, no laboran los días viernes 30 de setiembre, sábado 01, domingo 02 y lunes 03 de octubre de 2022. En el sector privado, mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador, se establece la forma para hacer efectiva la recuperación de los días no laborados; a falta de acuerdo, decide el empleador.
PERMISO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores de los sectores público y privado cuyas jornadas de trabajo coinciden con el día de las Elecciones Regionales y Municipales, tienen derecho a un permiso durante la jornada de trabajo, para ejercer su derecho al voto. Los trabajadores de los sectores público y privado que actúan como miembros de mesa, cuyas jornadas de trabajo coinciden con el día de las Elecciones Regionales y Municipales, están facultados a no prestar servicios por ese día.

04 PRORROGAN ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL Y MODIFICAN DISPOSICIONES RELATIVAS A LA OBLIGATORIEDAD DEL USO DE MASCARILLAS Y CARNÉ DE VACUNACIÓN (DECRETO SUPREMO N° 118-2022-PCM)

Se ha prorrogado el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, por el plazo de treinta (31) días calendario a partir del día 1° de octubre de 2022.

A continuación, un detalle de las principales medidas que se han modificado con la Prórroga del Estado de Emergencia Nacional:

RESTRICCIONES AL EJERCICIO DE DERECHOS	<ul style="list-style-type: none"> Se eliminó la obligatoriedad de presentar el carné de vacunación para el uso del transporte local (terrestre y aéreo), así como para el ingreso a locales comerciales, supermercados, cines, entidades financieras, entre otros. Se dejó sin efecto la suspensión de los desfiles, fiestas patronales y actividades cívicas, así como todo tipo de reunión, evento social y político.
USO DE MASCARILLA EN ESPACIOS CERRADOS	<ul style="list-style-type: none"> Obligación del uso de una mascarilla KN95, o en su defecto una mascarilla quirúrgica de tres pliegues y encima de esta una mascarilla comunitaria (tela), en establecimientos de salud, vehículos del servicio de transporte terrestre de personas y espacios cerrados sin ventilación. Se eliminó la obligación del uso de mascarillas en espacios cerrados, siempre que los mismos se encuentren ventilados.
USO DE MASCARILLA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> Se elimina la obligatoriedad del uso de mascarilla para el personal docente

INSPECCIONES

01 PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 438-2022-SUNAFIL)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral aprobó el Protocolo N° 002-2022-SUNAFIL/DINI denominado "Protocolo de fiscalización en materia de seguridad social de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL". El detalle de las principales disposiciones y alcances del Protocolo han sido desarrolladas en nuestra alerta de fecha 12 de septiembre de 2022.

02 PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA: APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Mediante Resolución de Sala Plena N° 006-2022-SUNAFIL/TF, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) ha establecido los siguientes criterios en relación a la aplicación del principio de primacía de la realidad:

(i) Alcance: Orientada a superar formalidades con las que eventualmente se hubiere revestido un acto jurídico laboral para encontrar el trasfondo de la verdadera naturaleza de la relación laboral entre el sujeto inspeccionado y el trabajador o trabajadores afectados; descartando de esta manera las actitudes que en fraude a la ley hubieren podido consumarse, incluso con aceptación del trabajador.

(ii) Aplicación: Aplicable en caso de discordancia entre los hechos constatados en la fiscalización y los documentos o acuerdos formales establecidos por el sujeto inspeccionado.

(iii) Motivación: Su aplicación debe estar debidamente motivada y sustentada en lo actuado en el procedimiento fiscalizador y en el procedimiento administrativo sancionador.

03 EL ESQUIROLAJE INTERNO NO ESTÁ TIPIFICADO COMO CONDUCTA SANCIONABLE EN EL RLGIT

En el caso bajo comentario, SUNAFIL dispuso multar a una empresa por haber incurrido en actos que impedían el libre ejercicio del derecho de huelga, al haber incurrido en esquirolaje interno, en aplicación de lo dispuesto en el numeral 25.9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Sin embargo, mediante Resolución N° 717-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (en adelante, 'la Resolución'), el TFL concluyó que, si bien a nivel doctrinario existe la figura del esquirolaje interno, la legislación no lo ha tipificado como una conducta infractora dentro del numeral 25.9 de la RLGIT, por lo que sancionarlo implica una vulneración al principio de tipicidad y al debido procedimiento sancionador.

04 APLICACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA DE AMONESTACIÓN O SUSPENSIÓN A UN TRABAJADOR SIN DARLE EL DERECHO DE DEFENSA CONSTITUYE UN ACTO DE HOSTILIDAD

Mediante Resolución N° 810-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (en adelante, 'la Resolución'), el TFL advirtió que la imposición de sanciones al trabajador sin haberle comunicado de manera previa los hechos que motivaron la sanción ni haberle otorgado un plazo razonable para la presentación de sus descargos constituye una vulneración al debido proceso.

A partir de ello, y en aplicación del artículo 1° de la Constitución Política que reconoce que la dignidad humana está ligada al derecho a la defensa, el TFL concluyó que la inobservancia del debido proceso, a través de la vulneración del derecho de defensa impactaba directamente en la dignidad del trabajador, por lo que ello calificaba como un acto de hostilidad.

05 EJERCICIO DEL IUS VARIANDI NO ELIMINA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE INFORMAR AL TRABAJADOR SOBRE EL TRASLADO A OTRO CENTRO DE TRABAJO

Mediante Resolución N° 845-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (en adelante, 'la Resolución'), el TFL concluyó que un empleador había incurrido en un acto de hostilidad al disponer el traslado de un trabajador a un puesto de trabajo alejado de su domicilio, toda vez que no había sido comunicado de manera previa respecto de dicha decisión ni habría recibido formación específica, lo que habría afectado su dignidad.

Al respecto, el TFL precisó que si bien como parte del ejercicio del ius variandi, la normativa vigente no exige que el trabajador sea consultado con dichas medidas, no obstante ello, toda modificación deberá ser comunicada de manera previa al trabajador, a fin de que éste pueda conciliar su vida personal con los posibles impactos que tal medida genere.

JURISPRUDENCIA

01 DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SOBRE EL DESPIDO NULO DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Mediante la Casación Laboral N° 30535-2019 LIMA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha establecido como doctrina jurisprudencial respecto de la prueba en los procesos de nulidad del despido por maternidad las siguientes reglas:

(i) Se presume que el despido ha tenido el momento del embarazo cuando se produce durante el período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto.

(ii) No resulta necesario que la trabajadora comunique al empleador por escrito su condición de gestante.

(iii) Empleador tiene la carga de la prueba de la causa justa de despido durante dicho período.

(iv) En el caso de trabajadoras gestantes despedidas durante el período de prueba, sin que exista una causa justa, se presume que el móvil del despido ha sido el embarazo.

02 CONSTATAción POLICIAL O ACTA EMITIDA POR SUNAFIL QUE BUSQUE ACREDITAR LA EXISTENCIA DE UN DESPIDO DEBE CONTENER LA DECLARACIÓN DE UN REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR

Mediante la Casación Laboral N° 15574-2019 ICA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema precisó que el trabajador que alega haber sido despedido, debe acreditar dicho despido. Para ello, en caso se presente una constatación policial o un acta emitida por SUNAFIL para acreditar el despido, éstas deben contener lo siguiente:

(i) Los motivos por los cuales se impide el ingreso del trabajador al centro de labores.

(ii) La declaración de un representante del empleador que pueda brindar información respecto al modo y lugar en el que se habría producido el cese, no siendo suficiente la declaración del vigilante de la empresa.

03 CORRESPONDE REDUCIR EL MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS SI EL TRABAJADOR CONOCÍA QUE PADECÍA LA ENFERMEDAD ALEGADA

Mediante la Casación Laboral N° 22536-2019 CAJAMARCA, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema concluyó que si el trabajador conocía de la enfermedad que padecía desde antes de ingresar a prestar servicios y pese a ello realizó labores que agravarían sus padecimientos físicos, se puede colegir que con su conducta negligente contribuyó a la generación del daño alegado (concausa), lo que supone la reducción de la indemnización solicitada.

Para cualquier aclaración, recomendamos la revisión de los dispositivos que se comentan por este medio, quedando a su disposición para mayores aclaraciones que les merezca el presente.

(* Cabe advertir que el presente boletín pretende informar y en algunos casos, comentar o hacer notar algunos de los principales cambios en la normativa recientemente publicada. En este sentido, no transcribe la(s) norma(s) en el contenido(s), no pretende reemplazar la lectura de ésta(s), ni contiene opinión o interpretación legal alguna. Por ello, Salas Rizo Patrón & Margary Abogados no asume responsabilidad alguna por la utilización que el receptor hiciera de la información aquí vertida.

Este Boletín es de uso exclusivo de Salas Rizo Patrón & Margary Abogados, en tal sentido no se permite su difusión o utilización por terceros sin autorización previa y expresa.

En caso tenga alguna consulta, puede contactar con Carlos Margary al correo:

cmargary@srpmlegal.pe