

BOLETIN MENSUAL **LABORAL** AGOSTO 2023

MÁS INFORMACIÓN:

www.srpmlegal.pe/publicaciones



BOLETIN MENSUAL LABORAL

agosto 2023

jueves, 31 de agosto de 2023

ACTUALIDAD LABORAL

1. EL 23 DE AGOSTO VENCÍO EL PLAZO PARA REALIZAR LA AUDITORÍA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como se recordará, el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1499 suspendió temporalmente la obligación del empleador de realizar auditorías periódicas a fin de verificar la eficacia para la prevención de riesgos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo. Sin embargo, en la medida que dicha suspensión era temporal, se estableció que, una vez que culminara la emergencia sanitaria, el empleador tenía la obligación de realizar dicha auditoría dentro de los noventa (90) días calendarios siguientes al término de esta, esto es, hasta el 23 de agosto de 2023.

Finalmente, el Decreto Legislativo estableció la obligación de presentar el informe de la referida auditoría ante las autoridades competentes dentro del plazo máximo de 15 días calendario, contado desde la fecha de emisión del informe.

2. SUNAFIL EMITE INSTRUCTIVO SOBRE LA NOTIFICACIÓN ADMINISTRATIVA VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

En el marco de la Ley N° 31736, “Ley que regula la notificación administrativa mediante casilla electrónica (en adelante, “LNACE”)", SUNAFIL ha emitido un Instructivo sobre la notificación administrativa vía casilla electrónica. Entre las principales disposiciones que establece el referido instructivo, se ha precisado lo siguiente:

- i. Las alertas se enviarán de modo obligatorio al correo electrónico y al celular del empleador registrados en el sistema.
- ii. La notificación electrónica será válida cuando se verifique lo siguiente:
 - a. La constancia de notificación electrónica.
 - b. La constancia de acuse de recibo.
 - c. El envío de la comunicación (alertas) al correo electrónico y al teléfono celular del administrado.
- iii. Dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes desde que se produce la notificación, el empleador deberá confirmar la recepción del documento notificado (acuse de recibo). Cuando ello ocurra, se generará una constancia de acuse de recibo.
- iv. En caso de que transcurra dicho plazo sin que el administrado acuse recibo de la notificación, se entenderá por válida la notificación y se generará la constancia de acuse de recibo, para lo cual la notificación se considerará efectuada a partir del primer día hábil siguiente de transcurrido dicho plazo.
- v. Las notificaciones se efectuarán de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. Las notificaciones efectuadas fuera de dichos rangos generan efectos el día hábil siguiente de realizada la notificación válidamente.



INSPECCIONES

1. EMPLEADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A ENTREGAR COPIAS DE LOS CONTRATOS A PLAZO INDEFINIDO SUSCRITOS CON EL PERSONAL

En el caso bajo comentario, el empleador presentó al inspector los contratos de trabajo a plazo indefinido suscritos con el personal; sin embargo, la autoridad inspectiva cuestionó que éstos hayan sido entregados efectivamente al personal, toda vez que habían sido suscritos en un lugar distinto al lugar en que el personal efectuaría sus labores.

Al respecto, en la Resolución N° 687-2023-SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL confirmó la multa impuesta, toda vez que el empleador no logró acreditar con un cargo de entrega u otro documento similar, que el personal haya recibido una copia de su contrato de trabajo. Así, el TFL precisó que el artículo 83° del Decreto Supremo N° 001-96-TR establece que el empleador está obligado a entregar una copia del contrato de trabajo dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios, sin perjuicio de si se trata de un contrato a plazo fijo o indeterminado.

2. ANTE LA COMISIÓN DE UNA FALTA FLAGRANTE NO ES NECESARIA LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PREVIO

En el caso bajo análisis, una trabajadora cuestionó haber sido víctima de actos de hostilidad toda vez que no se le permitió ejercer su derecho de defensa ante la comisión de una falta. Al respecto, el empleador alegó que la trabajadora fue sancionada al negarse a participar en las evaluaciones de desempeño, toda vez que no se le permitía grabar el contenido de estas por ser de carácter confidencial. Ante la reiterada negativa de la trabajadora, el empleador le solicitó que explicara los motivos de dicha decisión y le solicitó que enmiende su conducta, requerimiento que la trabajadora omitió.

En la Resolución N° 670-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, el TFL dejó sin efecto la multa impuesta al considerar que la empresa le había otorgado a la trabajadora la oportunidad de que pueda justificar su negativa y enmendar su conducta, de forma que no incurriera en la falta imputada; sin embargo, la trabajadora incumplió el requerimiento de su empleador y persistió en el incumplimiento, por lo que habría incurrido en una falta flagrante. Así, a criterio del TFL, el accionar del empleador no supuso un acto de hostilidad, toda vez que en la sanción de faltas flagrantes no se exige previamente el ejercicio del derecho de defensa del trabajador.



3. LA SANCIÓN APLICABLE AL EMPLEADOR CON RESPECTO A LA ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL DEBE JUSTIFICARSE EN BASE A ESPECIFICACIONES TÉCNICAS

En el caso bajo comentario, un trabajador recibió el impacto de partículas de zinc en los ojos tras maniobrar una pistola neumática como parte de sus labores, lo cual le generó irritación ocular. A partir de ello, la autoridad inspectiva dispuso multar al empleador al advertir que había existido una falta de supervisión efectiva y que los equipos de protección personal no resultaban adecuados para dicha labor.

Al resolver el caso, en la Resolución N° 734-2023-SUNAFIL-TFL-Primera Sala, el TFL precisó que, para la imputación de la infracción relativa a la entrega de equipos de protección personal, la autoridad inspectiva previamente deberá precisar por qué el implemento otorgado por el empleador no es el adecuado. Esto último exige que se detallen las especificaciones técnicas o características mínimas del equipo que evidencien que éste no ha sido idóneo con relación a las labores del trabajador y los riesgos a los que estaba expuesto.

JURISPRUDENCIA

1. ¿ES VÁLIDO EL DESPIDO DE TRABAJADOR POR EL USO CONTINUO DEL CELULAR EN HORARIO DE TRABAJO?

En el caso bajo análisis, un trabajador que se desempeñaba como maquinista en una empresa textil fue despedido luego de haber sido amonestado en numerosas ocasiones por el uso del celular durante su horario de trabajo, pese a que estaba prohibido. Al cuestionar la sanción impuesta, el trabajador alegó que, al haber sido sancionado previamente por el mismo hecho, en su despido no debieron considerarse dichos antecedentes.

Sin embargo, al resolver la controversia, mediante Casación N° 21412-2022-LIMA ESTE, la Sala Laboral Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República advirtió que, en la medida que las labores desempeñadas por el demandante requerían de una especial y constante atención, se encontraba justificada la prohibición establecida por la empresa respecto al uso del celular durante el horario de trabajo, en la medida que ello suponía un riesgo a la integridad física del trabajador y sus compañeros. Asimismo, y en la medida que el despido se había motivado en un hecho reciente y no en los sucesos sancionados anteriormente, se concluyó que el despido era válido.



2. INDECOPI DECLARA BARRERA BUROCRÁTICA ILEGAL EL PLAZO APLICADO POR ESSALUD RESPECTO DE LA RECTIFICACIÓN DE LA PLANILLA ELECTRÓNICA A EFECTOS DEL PAGO DEL REEMBOLSO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS OTORGADAS A LOS TRABAJADORES

El artículo 36° del Decreto Supremo N° 009-97-SA establece que, para efectos de evaluar la solicitud de reembolso al empleador de las prestaciones económicas otorgadas a los trabajadores (subsidio por maternidad, subsidio por incapacidad temporal), solo se admiten como válidas las rectificaciones de las planillas electrónicas que se hayan efectuado hasta el último día del mes de vencimiento de cada declaración.

No obstante, la Sala Especializada en Eliminación de Barreras Burocráticas del INDECOPI ha advertido que, en la medida que los aportes a EsSalud se sujetan a las disposiciones del Código Tributario, el empleador puede efectuar la rectificación de las declaraciones tributarias hasta dentro del plazo de cuatro (4) años desde el vencimiento del plazo para su presentación. De esta forma, en la medida que el plazo dispuesto en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 009-97-SA contraviene las disposiciones tributarias, esta disposición califica como una barrera burocrática ilegal.

A partir de lo resuelto por el INDECOPI en la Resolución N° 0383-2023/SEL-INDECOPI, a partir del 11 de agosto de 2023 EsSalud no podrá continuar aplicando el plazo establecido en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 009-97-SA, por lo que deberá considerar como válidas las rectificaciones que se efectúen dentro del plazo establecido en el Código Tributario.

3. RESULTA DESPROPORCIONADO EL DESPIDO A UN TRABAJADOR POR ACCESO NO AUTORIZADO A LA INFORMACIÓN PERSONAL DE COMPAÑEROS CUANDO NO SE ADVIERTA EL USO PARA FINES ILÍCITOS

En el caso bajo comentario, una trabajadora que se desempeñaba como digitadora en la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP fue despedida luego de que se identificara que había utilizado los accesos otorgados por la SBS para acceder a la base de datos oficial del Sistema Privado de Pensiones de sus compañeros de trabajo.

Mediante la Casación N° 21463-2022-LIMA, la Corte Suprema de Justicia de la República concluyó que el despido era desproporcionado, toda vez que la trabajadora no había utilizado la información de sus compañeros de trabajo para fines ilícitos ni habría ocasionado daño alguno a terceros ni alterado el sistema de seguridad de la entidad. Asimismo, se advirtió que el despido había sido aplicado ante la posibilidad de que la conducta de la trabajadora ocasionara un daño; sin embargo, dicho daño no se manifestó, por lo que el despido se sustentaba en conjeturas sin un sustento real.





En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con Carlos Margary
cmargary@srpmlegal.pe

(*) 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 él contenida(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.