



Número 05 - Marzo 2007

ACTUALIDAD REM

Congreso aprueba en primera votación Proyecto de Ley de Desafiliación del Sistema Privado de Pensiones. En primera votación sostenida el jueves 8 de marzo último, el Congreso de la República aprobó el Proyecto de Ley de Desafiliación del Sistema Privado de Pensiones (SPP), tras casi cinco años de debate sobre el particular.

Según el texto aprobado en esta votación, podrán desafiliarse del SPP y retornar al Sistema Nacional de Pensiones (SNP) todos los afiliados que hubiesen ingresado al SNP hasta el 31 de diciembre de 1995 y que, al momento de hacer efectiva tal desafiliación, le corresponda una pensión de jubilación en el SNP, independientemente de la edad.

Igualmente, podrán desafiliarse y retornar al SNP los afiliados del SPP que, al momento de su afiliación a éste, contaban con los requisitos para obtener una pensión de jubilación en el SNP. Estas disposiciones no serán de aplicación a los afiliados pensionistas, por disposición expresa del Proyecto.

Se propone además una campaña de difusión para garantizar el derecho del afiliado a tomar una decisión informada, la que incluye el derecho a conocer la pensión estimada en el SNP y en el SPP, el monto adeudado por diferencial de aportes y las constancias de haber cumplido con los requisitos de años de aportación.

Por otra parte, el Proyecto propone que el diferencial de aportes entre ambos sistemas sea pagado por el afiliado sin recargos, moras, multas ni intereses, para lo cual la ONP deberá conceder facilidades para el fraccionamiento de la deuda con cargo al monto de la pensión que se le otorgue al afiliado. Asimismo, la rentabilidad generada en la Cuenta Individual de Capitalización (CIC), los aportes voluntarios al SPP con fin previsional y la rentabilidad acumulada servirán para compensar la totalidad o parte de la deuda originada.

Finalmente, el Proyecto contiene también normas específicas para el otorgamiento de pensiones mínimas para los afiliados que pertenecieron al SNP al momento de la creación del SPP, pensiones complementarias para los afiliados del SPP comprendidos dentro del régimen extraordinario de labores de riesgo (Ley 27252), entre otros.

JURISPRUDENCIA REM

Retirarse 45 minutos antes de la hora de salida y suplantarse mediante un tercero en el sistema de control de asistencia es causal de despido. Mediante Casación No. 199-2004-PUNO, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha sostenido que es falta grave que justifica el despido de un trabajador que éste se retire antes de la hora de salida haciéndose suplantar por otro trabajador en el control de asistencia.

En el caso que fue materia de dicha Casación, el trabajador se retiró del centro laboral 45 minutos antes de su hora de salida y se valió de un tercero para marcar su tarjeta de asistencia de manera fraudulenta. La Sala Suprema ha señalado que este proceder es suficiente para que el despido por falta grave se encuentre legitimado, apartándose así, de manera categórica y con acertado tino, del criterio que había adoptado la Sala Civil de la Corte Superior de Puno en este caso, al afirmar que este hecho no constituía falta grave pues, en primer lugar, es permisible y tolerable que existan "horas muertas" o tiempos de improductividad en el trabajo y, en segundo lugar, porque no se había afectado gravemente al empleador.

Por otra parte, la Corte Suprema enmendó otro errado criterio sostenido por la Corte Superior de Puno en este caso, afirmando que también es falta grave que justifica el despido de un trabajador presentar un certificado de salud falso al empleador para justificar su ausencia, tal como lo había hecho el demandante. Sobre el particular, la Sala Suprema señaló que *"carece de absoluta razonabilidad y proporcionalidad establecer que la presentación de un documento falso no reviste la gravedad que justifique la extinción del contrato de trabajo en tanto ello obviamente involucra la infracción del deber de fidelidad y de buena fe que son vaciados de contenido al entenderse que debe el empleador seguir vinculado a un trabajador que se vale de su falta de veracidad y probidad para justificar el incumplimiento de su débito laboral"*.

RECOMENDACIÓN REM

Obligación de capacitar y entrenar a los trabajadores en seguridad y salud. El próximo 30 de marzo de 2007 vence el plazo para que los empleadores implementen el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado por Decreto Supremo No. 009-2005-TR.

Como parte de las múltiples obligaciones que trae consigo este Reglamento para el empleador, éste se encuentra obligado a impartir a los trabajadores, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud, en el centro y puesto de trabajo o función específica. Estas obligaciones deben cumplirse en tres momentos distintos:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración del contrato.
2. Durante el desempeño de la labor.
3. Al producirse cambios en la función y/o puesto de trabajo y/o en la tecnología.

Si bien estas obligaciones deben ser cumplidas por los empleadores en los términos que señala la ley, recomendamos adicionalmente dejar constancia por escrito de este cumplimiento ante la eventualidad de cualquier discrepancia que surja frente a los trabajadores. Seguidamente brindamos algunas modalidades que se pueden emplear para tales efectos:

Al momento de la contratación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cláusula expresa en el contrato de trabajo donde conste la capacitación y el entrenamiento brindados. 2. Listas de asistencia o participación en los programas de inducción, suscritas por el trabajador. El documento debe expresar el contenido de la capacitación recibida. 3. Entrega de documentación (manuales, reglamentos, directivas, estándares, etc.) con constancia de recepción del trabajador.
Durante el desempeño de la labor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Listas de asistencia o participación en charlas, conferencias o programas de capacitación, suscritas por el trabajador. El documento debe expresar el contenido de la capacitación recibida. 2. Evaluaciones escritas post - capacitación.
Al producirse cambios funcionales, de puesto o tecnológicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Listas de asistencia o participación en charlas, conferencias o programas de capacitación, suscritas por el trabajador. El documento debe expresar el contenido de la capacitación recibida. 2. Evaluaciones escritas post - capacitación. 3. Tratándose de cambio de puesto, celebrar por escrito una modificación del contrato de trabajo donde conste la capacitación impartida.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, César Lengua y Jean Carlo Serván

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM