

ACTUALIDAD REM

No. 63 – Agosto 2009

Ministerio de Trabajo evalúa los avances del Plan Reto y define los criterios en la aplicación de la legislación en materia de inspección.- Durante los días 13 y 14 de agosto se realizó un Seminario Taller en el cual participaron los Subdirectores de Inspección y los Directores de Prevención de Solución de Conflictos de todas las regiones del país, a fin de evaluar los avances del Plan Reto y uniformizar los distintos criterios que pudiesen existir respecto a la aplicación de la normatividad laboral vigente en materia de inspección de trabajo.

Respecto a la evolución del Plan Reto, se informó que a la fecha han sido inspeccionadas aproximadamente 9 mil empresas, habiéndose fiscalizado a 142 mil trabajadores. Asimismo, se informó que a diciembre de 2009 se espera que el Plan Reto logre la incorporación en planillas de 10 mil trabajadores, quienes se sumarán a los 10 mil ya incorporados hasta el momento.

Por esta razón, es indispensable que las empresas evalúen la naturaleza de los servicios que hubiesen contratado con sus respectivos locadores.

Superintendencia de Banca, Seguros y AFP confirma que las gratificaciones legales forman parte de la base de cálculo para el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.- Ante una consulta formulada por la Asociación Peruana de Empresas de Seguros, la SBS mediante Oficio No. 35077-2009-SBS, ha confirmado que las gratificaciones de julio y diciembre deben ser incluidas al momento de efectuar el cálculo de la correspondiente prima por el SCTR.

En este sentido, la SBS se adscribe a la posición según la cual el pago por SCTR es una prima a cargo del empleador, no constituyendo una aportación, contribución ni descuento. Así, dado que la Ley No. 29351 – Ley que reduce los costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por fiestas patrias y navidad – y su Reglamento, no extendieron la inafectación de las gratificaciones al cálculo de la prima por SCTR, éstas deberán considerarse como base de cálculo para el pago de este seguro.

JURISPRUDENCIA REM

El Tribunal Constitucional emite fallo que podría terminar limitando la potestad sancionadora del empleador.- Mediante Sentencia recaída en el Exp. No. 00535-2009-PA, el TC dispuso el retorno de un estudiante expulsado de una Universidad por haber consumido un cigarrillo de marihuana en las instalaciones del campus, a pesar que tal conducta suponía una infracción a una norma interna de su centro de estudios. Al respecto, el TC precisó que toda disposición reglamentaria debe ajustarse a criterios de razonabilidad, tomando en consideración los antecedentes y circunstancias del sancionado.

En concreto, el TC ha señalado: “(...) que el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional.”

Dicho criterio podría resultar aplicable a cualquier empleador al momento de ejercer su facultad sancionadora.

El Tribunal Constitucional señala que un trabajador pierde la protección al despido arbitrario cuando reduce su jornada diaria por debajo de las cuatro horas.- En reciente sentencia recaída en el Exp. No. 0990-2008-PA, el Tribunal Constitucional señaló que si bien un trabajador venía laborando 4 horas diarias, el hecho de reducir su jornada a 3 horas diarias lo convirtió en un trabajador a tiempo parcial, pudiendo su empleador despedirlo sin alegar causa justa.

Al respecto, el TC expresó que: “(...) las partes manifiestan que hasta marzo de 2006 (...) laboraba cuatro horas diarias (...) y que a partir de abril de 2006, (...) laboraba tres horas diarias de lunes a viernes. Por consiguiente, al haber laborado el demandante (...) durante tres horas diarias no se encuentra amparado por el artículo 22º del Decreto Supremo No. 003-97-TR.”

RECOMENDACIÓN REM

¿Qué hacer cuando se ordena el embargo de la CTS de un trabajador en un proceso de alimentos?

El artículo 38º del Decreto Supremo No. 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS, precisa que en los casos de juicios por alimentos en contra de un trabajador, el empleador deberá informar al Juzgado lo siguiente:

- Nombre del depositario escogido por el trabajador en donde se depositan semestralmente sus CTS.
- Los depósitos que efectúe la empresa por concepto de CTS.
- Cualquier cambio del depositario que el trabajador realice.

El empleador no está en condiciones de embargar la CTS del trabajador que pudiera ordenarse en un proceso de alimentos, sino tan solo deberá poner a disposición del Juzgado la información antes señalada, bajo pena de incurrir en responsabilidad. Deberá ser el propio Juzgado quien notifique con el embargo directamente al depositario de la CTS correspondiente.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Pedro del Carpio, Saúl Flores, César Lengua, Mario Pasco C. , Mario Pasco L.