

REM LABORAL INFORMA

ACTUALIDAD REM

No. 68 – Octubre 2009

Se crea Régimen Especial de Jubilación Anticipada para desempleados en el Sistema Privado de Pensiones.- El 27 de octubre se publicó la Ley No. 29426, que crea un régimen especial de jubilación anticipada en el Sistema Privado de Pensiones, el cual sólo estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2010 y otorga derecho a la redención del bono de reconocimiento.

Los afiliados que podrán acceder a este régimen, deberán cumplir las siguientes condiciones o encontrarse en las situaciones siguientes al solicitar el beneficio:

- a) Contar como mínimo con 55 años cumplidos para varones y 50 años cumplidos para mujeres.
- b) Estar desempleados durante 12 meses o más. El cese se acreditará con documento de fecha cierta.
- c) Que su pensión calculada en el Sistema Privado de Pensiones resulte igual o mayor al valor de una Remuneración Mínima Vital (RMV).

Se establece los días sábados, domingos y feriados como días hábiles para el cómputo de plazos administrativos.- Mediante el reciente Decreto de Urgencia No. 099-2009, se estableció que para el cómputo de los plazos que favorezcan al ciudadano en los procedimientos administrativos deberán considerarse días hábiles los sábados, domingos y feriados, con excepción de los días 1° de enero, 1° de mayo, 28 y 29 de julio y 25 de diciembre. En ningún caso esta norma se aplicará en el cómputo del plazo para resolver recursos impugnativos, realizar notificaciones personales a los administrados, actuaciones coactivas o de ejecución forzosa ni para formular recursos administrativos.

Entre las entidades de mayor relevancia que cumplirán esta disposición están: Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados, Poder Legislativo, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, entre otros. Dicha disposición no será aplicable para Poder Judicial, Tribunal Constitucional, SUNAT o Municipalidades.

Esta medida estará vigente desde el 23 de octubre de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Ministerio de Trabajo inspeccionará situación de los locadores de servicios.- Hasta la primera quincena de noviembre el Ministerio de Trabajo efectuará inspecciones en aproximadamente 2,000 empresas privadas a nivel nacional, con la finalidad de verificar la correcta ejecución de los servicios brindados por los locadores.

Según informó la señora Viceministra de Trabajo, las inspecciones se concentrarán en aquellos locadores que vengán girando recibo por honorarios por más de 5 meses continuos. La finalidad será verificar que no existan relaciones laborales encubiertas, pues de lo contrario se dispondrá la inclusión del locador en

la planilla de trabajadores y se impondrá una multa en contra de la empresa por la comisión de una infracción muy grave.

JURISPRUDENCIA REM

El Tribunal Constitucional afirma que el plazo para sancionar a un trabajador desde la comisión de la falta es variable.- Mediante reciente Sentencia recaída en el Exp. No. 0543-2007-AA, el Tribunal Constitucional ha desarrollado el Principio de Inmediatez, el cual dispone que deberá existir un lapso razonable de tiempo entre la falta cometida y la sanción impuesta por el empleador. De acuerdo a la Sentencia referida, el Principio de Inmediatez se aplica en dos etapas:

- El proceso de cognición: Comprende todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador (tomar conocimiento de la falta, definir la infracción cometida y comunicar los hechos a los órganos de control y dirección).
- El proceso volitivo: Se refiere a la activación de todos los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido. La toma de decisión dependerá de la complejidad que tenga la organización empresarial.

El Tribunal Constitucional concluye que: *“los términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo a la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico (...) De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas en los fundamentos precedentes.”*

RECOMENDACIÓN REM

Adecuación del Reglamento Interno de Trabajo a las normas de VIH y SIDA.- Es importante recordar que las empresas deben adaptar sus Reglamentos Internos de Trabajo a lo establecido por la Resolución Ministerial No. 376-2008-TR, la cual aprobó las “Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de trabajo”.

En ese sentido, en caso que a la fecha aún no hayan cumplido con dicha obligación, recomendamos incluir en el Reglamento Interno de Trabajo como falta laboral a todo acto discriminatorio que afecte a un trabajador real o supuestamente VIH-positivo, así como establecer el procedimiento al que puedan recurrir los trabajadores y sus representantes en los reclamos vinculados con el cumplimiento de las normas sobre VIH y SIDA en el centro de trabajo.

EQUIPO LABORAL REM

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