

La Organización Internacional del Trabajo publica información relevante respecto a la seguridad y salud en el trabajo.- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó un folleto titulado “Riesgos Emergentes y Nuevos Modelos de Prevención en un Mundo de Trabajo en Transformación”, en el que se resumen los nuevos temas claves relacionados con las innovaciones tecnológicas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, recientemente se adoptó una nueva lista de enfermedades profesionales, en la que por primera vez se incluyen a los trastornos mentales y del comportamiento, manteniéndose las enfermedades causadas por la exposición a agentes químicos, enfermedades causadas por agentes físicos, agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias, así como enfermedades profesionales según el órgano o sistema afectado, entre otras.

El MTPE propone penas drásticas a empleadores que afecten seguridad y salud de los trabajadores.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha propuesto la imposición de penas drásticas en el Código Penal para aquellos empleadores que pongan en riesgo la integridad (vida) de los trabajadores al incumplir normas de seguridad y salud en los centros de trabajo. Esta medida se ha tomado como consecuencia de la constante ocurrencia de accidentes laborales, especialmente en el sector de la construcción.

Asimismo, se informó que el MTPE ha mejorado el sistema de recepción de denuncias sobre infracciones a las normas laborales y que a la fecha se cuenta con 435 inspectores de trabajo a nivel nacional y que próximamente, tras la autorización presupuestal del Ministerio de Economía y Finanzas, se estarán contratando a 50 inspectores adicionales.

JURISPRUDENCIA REM

Corte Suprema ampara indemnización por falta de descanso vacacional a favor de Gerente General.- Mediante Casación No. 2501-2009-ICA de 15 de enero de 2010, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema se pronunció a favor de la pretensión de un Gerente General que reclamaba el pago de una indemnización vacacional. Al resolver el caso, la Corte Suprema consideró que el demandante no se encontraba en el supuesto de excepción para acceder a la indemnización vacacional, pues no estuvo en aptitud de decidir la oportunidad de su descanso vacacional, pues la misma estaba supeditada a la autorización del Directorio de la empresa.

En efecto, la Corte Suprema señaló que: “(...) de la lectura del artículo denunciado se advierte que el mismo establece en forma clara y objetiva únicamente dos exigencias para que no proceda el abono de la indemnización vacacional, uno: tener el cargo de Gerente o Representante del empleador; y dos: en esa especial condición, no haber decidido gozar del descanso vacacional. **Décimo Tercero:** En autos se encuentra establecido que el demandante carecía de poder de decisión, en tanto que a fin de solicitar el

uso de descanso vacacional, se encontraba sujeto a una eventual decisión del Directorio de la demandada (...) por lo que este extremo del recurso es fundado, debiéndose ordenar a la demandada empleadora abonar la respectiva indemnización vacacional”.

RECOMENDACIÓN REM

La remuneración de un trabajador que labora en horario nocturno.- Según el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 854, el horario nocturno es el tiempo laborado entre las 22:00 hrs. y las 06:00 hrs. Las labores efectuadas durante dicho horario no podrán ser remuneradas con una remuneración inferior a la RMV (S/. 550.00) incrementada en un 35%.

Siendo esto así, en estricto lo que existe es una Remuneración Mínima Vital “nocturna” equivalente a S/. 742.50 (135% de S/. 550.00) para todo trabajador que cumpla íntegramente su jornada en horario nocturno. No se trata, como algunos piensan erradamente, de una bonificación nocturna,

Como se puede apreciar, son al menos dos los escenarios básicos posibles:

1. Si un trabajador labora en horario nocturno completo y percibe una remuneración inferior a la RMV “nocturna” (S/. 742.50), deberá ser nivelado a ésta última por lo menos. Naturalmente, si el trabajo se desarrolla parcialmente en horario nocturno, los cálculos deberán realizarse de manera proporcional al tiempo trabajado en dicho horario nocturno.
2. Si un trabajador labora en horario nocturno completo y percibe una remuneración igual o superior a la RMV “nocturna” (S/. 742.50), su empleador no estará obligado a aplicar la sobretasa del 35%.

EQUIPO LABORAL REM

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

AV. SAN FELIPE 758 JESUS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 6191919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM