



BOLETÍN INFORMATIVO DE NORMAS LABORALES

SUNAFIL aprueba “Pautas para la aplicación del privilegio de la prevención en la programación de operativos de fiscalización y acciones de orientación” (Publicada: 09 de abril de 2015)

Mediante Resolución No. 064-2015-SUNAFIL se ha aprobado la Directiva No. 002-2015-SUNAFIL/INII denominada “Pautas para la aplicación del privilegio de la prevención en la programación de operativos de fiscalización y acciones de orientación”. Entre sus principales disposiciones podemos resaltar las siguientes:

a) Responsabilidad de la programación anual de operativos.-

La programación de operativos de orientación y fiscalización es competencia de la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva (en adelante, INII). Dicha programación debe precisar los siguientes aspectos:

- Alcance (ámbito territorial o regional).
- Oportunidad (fecha de los operativos).
- Materias sobre las cuáles se realizan los operativos.
- Empresas y/o trabajadores a orientar.
- Empresas a fiscalizar.
- Metas por cada operativo.

b) Prioridad en la programación de los operativos.-

La programación de los operativos de orientación priorizará a las empresas que se encuentran inscritas en el Registro de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

El número de operativos de orientación y actividades de difusión y capacitación de empresas por año deberá superar el 50% del total de empresas visitadas.

SUNAFIL aprueba “Protocolo de actuación inspectiva sobre el registro de la situación educativa de los Trabajadores en el T-Registro” (Publicada: 09 de abril de 2015)

Mediante Resolución No. 066-2015-SUNAFIL se ha aprobado la Directiva No. 003-2015-SUNAFIL/INII denominada: “Directiva que establece el Protocolo de actuación inspectiva sobre el registro de la situación educativa de los Trabajadores en el T-Registro”.

En virtud de esta Directiva, la mecánica operativa de los Inspectores para verificar el adecuado cumplimiento de la obligación de declarar la situación educativa de los trabajadores será la siguiente:

- a) Solicitar al empleador el Reporte de registro de la Situación Educativa de sus trabajadores en el T-Registro.
- b) Revisar que la información declarada consigne los datos de manera completa, actualizada, y que no incluya datos falsos o que no correspondan a la realidad.
- c) Verificar que la información consignada corresponda a la formación superior completa de los trabajadores.
- d) Verificar que la Institución Educativa sea peruana; de no ser así, no continuará con la verificación de la información y dejará constancia de este hecho en el Informe o Acta de Infracción correspondiente.
- e) Verificar que se haya consignado adecuadamente el nombre y el tipo de la Institución Educativa (pública o privada).
- f) Verificar que se haya registrado adecuadamente el año de egreso del trabajador.
- g) El Inspector deberá adjuntar al expediente copias de la documentación sustentatoria en relación con la Situación Educativa real del trabajador.

JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Corte Suprema establece criterios sobre la tipicidad y razonabilidad del despido

Mediante la Casación Laboral No. 419-2014-Ayacucho la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema ha establecido como criterio jurisprudencial que, para analizar los despidos calificados como arbitrarios, los jueces laborales deberán evaluar los hechos de cada caso concreto considerando para ello los principios de tipicidad y razonabilidad.

En cuanto a la tipicidad, la jurisprudencia bajo comentario establece que no todo incumplimiento laboral supone la comisión de una falta grave, sino que solo debe considerarse como falta grave la conducta tipificada como tal en la legislación. Así, la Casación considera que la falta grave contenida en el inciso a) del Artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral conlleva como elemento típico que la conducta revista de gravedad y que exista una conducta “dolosa intencionado”; no calificando como tal aquella que pudiera suponer un “dolo bueno”, el cual se presenta cuando el trabajador cree que su proceder, aun cuando es contrario a las reglas del empleador, subsana los errores que pudiese haber cometido.

De otro lado, la Casación señala que la observancia del principio de razonabilidad supone que, al ejercer las potestades disciplinarias, se debe realizar una evaluación adecuada de la gravedad

de los hechos, administrando al caso una solución proporcionada y no excesiva frente al incumplimiento laboral.

En nuestra opinión, consideramos que, efectivamente, es imprescindible que la conducta cometida por el trabajador se encuentre tipificada como falta grave para proceder con la sanción de despido. Sin embargo, la figura de “dolo bueno” intenta justificar una acción que el trabajador realiza a sabiendas de la vulneración de reglas del empleador, por lo que las acciones que pueda desplegar posteriormente no anulan ni relativizan la gravedad de sus incumplimientos.

Por otro lado, esta complicada figura podría generar la imposibilidad de probanza para los empleadores, debido a que se basa en las creencias bajo las cuales actuó el trabajador al cometer las faltas graves y al tratar de reparar sus efectos. Así pues, los trabajadores podrían sostener haber actuado con “dolo bueno” y haber reparado los daños y, por tanto, alegar la mitigación de la gravedad de su conducta.

Cabe agregar, en relación al caso concreto que motivó la Casación, que somos de la opinión de que el perjuicio económico como criterio de evaluación de la gravedad de una falta no es apropiado, ya que la sanción de despido es una consecuencia del incumplimiento grave de obligaciones de trabajo y por ende la ruptura de la buena fe laboral, no resultando determinante para la imposición de la sanción el efecto económico que la conducta pudiese generar.

Corte Suprema establece criterios sobre la validez de la celebración de contratos sujetos a modalidad

Mediante la Casación Laboral No. 7647-2014-Tacna la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema ha establecido un nuevo criterio jurisprudencial en relación a los contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Según esta Casación, a falta de un contrato de trabajo escrito desde el inicio de la prestación de servicios del trabajador, la relación laboral se considera a plazo indeterminado, siendo imposible que dicha omisión se subsane posteriormente con la suscripción de contratos de trabajo a plazo fijo.

Para la Corte Suprema, la suscripción de un contrato de trabajo escrito constituye una formalidad *ad solemnitatem* para el establecimiento de un vínculo laboral, es decir, que la suscripción de dicho contrato es indispensable para la validez misma de la relación laboral y no solamente para probarla.

PROYECTO DE LEY RELEVANTE

Proyecto de Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015

Con fecha 29 de abril de 2015 el Poder Ejecutivo presentó ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley No. 4465/2014-PE sobre medidas para dinamizar la economía en el año 2015.

Entre los aspectos más relevantes del Proyecto de Ley podemos destacar los siguientes:

a) Inafectación de las gratificaciones.-

De conformidad con el Artículo 1° del Proyecto de Ley No. 4465/2014-PE, se propone que las gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad no se encuentren afectas a aportaciones, contribuciones ni descuentos de ninguna índole, a excepción de aquellos descuentos establecidos por ley (Impuesto a la Renta) o autorizados por el propio trabajador.

Asimismo, se dispone que el monto que abonan los empleadores a EsSalud con relación a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad sea pagado a los trabajadores bajo la modalidad de Bonificación Extraordinaria.

De aprobarse el proyecto de ley bajo comentario, la inafectación de las gratificaciones legales y el pago de la Bonificación Extraordinaria se encontrarían vigentes desde la publicación de la norma hasta el 31 de diciembre de 2015.

b) Disponibilidad de la CTS.-

De conformidad con el Artículo 5° del Proyecto de Ley No. 4465/2014-PE, se autoriza a los trabajadores a disponer del 100% del excedente de cuatro (4) remuneraciones brutas de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que tengan acumulados a la fecha de retiro.

Para tales efectos, los empleadores deberán comunicar a las entidades financieras el monto intangible de cada trabajador, considerándose para ello el monto de la última remuneración de cada trabajador. Según el proyecto de ley comentado, a través del Reglamento correspondiente se aprobarían procedimientos alternativos para la comunicación de esta información.

De aprobarse el proyecto de ley bajo comentario, la disponibilidad de la CTS se encontraría vigente desde la publicación de la norma hasta el 31 de diciembre de 2015.

Cabe resaltar que el Proyecto de Ley No. 4465/2014-PE ha sido exonerado del trámite de envío a las comisiones y se encuentra pendiente de debate en el Pleno del Congreso de la República.