

BOLETÍN INFORMATIVO DE NORMAS LABORALES

SUNAFIL aprueban Protocolos de Fiscalización para trabajadores del hogar y en materia de trabajo infantil

(Publicado: 10 y 13 de junio de 2017)

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha aprobado dos (2) nuevos Protocolos de Fiscalización, con el objetivo de contar con instrumentos técnico-normativos que establezcan de forma clara y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en todas sus etapas:

- Protocolo No. 001-2017-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar”, aprobado por la Resolución de Superintendencia No. 113-2017-SUNAFIL.
- Protocolo No. 002-2017-SUNAFIL/INII, denominado “Protocolo de actuación en materia de trabajo infantil”, aprobado por la Resolución de Superintendencia No. 114-2017-SUNAFIL.

Modifican Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

(Publicado: 16 de junio de 2017)

Por medio de la Resolución Ministerial No. 107-2017-TR se han realizado una serie de modificaciones al TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se han eliminado procedimientos tales como: solicitud de entrega del expediente de negociación colectiva al Árbitro Unipersonal o Presidente del Tribunal Arbitral; reinscripción de sindicatos; autorización de planillas de pago en libros, hojas sueltas y microformas, así como su cierre; registro de contratos de trabajo de personal destacado por Entidades de Intermediación Laboral; comunicación de remanente de Utilidades; entre otros.

Asimismo, se han efectuado modificaciones de diversos requisitos aplicables a treinta y dos (32) procedimientos vigentes.

**Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo No. 1260, Decreto Legislativo que fortalece el
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú
(Publicado: 17 de junio de 2017)**

Mediante el Decreto Supremo No. 019-2917-IN se ha aprobado el Reglamento del Decreto Legislativo No. 1260, el cual contiene lineamientos necesarios para promover y fortalecer el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

El Artículo 14° de este Reglamento establece que las Compañías de Bomberos o el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú emitirán, de acuerdo al formato y procedimiento establecido por la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú (INBP), las constancias que acrediten el acto de servicio, así como el tiempo requerido para ello y el tiempo de descanso, recuperación y desintoxicación del bombero voluntario.

La INBP incluirá en su página web institucional la relación de los incidentes ocurridos y los bomberos participantes por un periodo de 6 meses de ocurrido el hecho.

JURISPRUDENCIA LABORAL DE INTERÉS

Tribunal Constitucional reitera requisitos de validez de la contratación temporal de trabajadores

Mediante Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el Expediente 00926-2014-PA-TC, se ha analizado nuevamente la procedencia de la contratación temporal de trabajadores. En esta Sentencia el TC señala lo siguiente:

- *Los contratos de trabajo sujetos a modalidad deberán consignar de manera clara y precisa la causa objetiva que justifica la contratación temporal.* Esta no es una obligación nueva para los empleadores, ya que la legislación laboral vigente –especialmente, el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR (LPCL)– establece la necesidad de causalizar de manera objetiva los contratos temporales, los que son la excepción a la regla general de la contratación a plazo determinado. Asimismo, desde hace varios años las cortes laborales y el propio TC han ratificado este requisito a nivel de jurisprudencia.
- *La contratación temporal deberá realizarse por escrito y consignarse de forma expresa su duración.* Como resulta evidente, esta tampoco es una obligación nueva para los empleadores, ya que la LPCL obliga a celebrar por escrito todos los contratos temporales.
- *No deberá consignarse una causa genérica, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva, dado que ello no permitirá que*

se justifique una contratación modal, sino más bien conllevará a una contratación a plazo indeterminado. En efecto, todos los contratos deben consignar de manera precisa cuáles son los hechos reales y objetivos que justifican la contratación temporal, sin recurrir a “cláusulas vacías”.

- *Cuando no se especifica la causa objetiva de contratación en un contrato sujeto a modalidad, éste se desnaturaliza y, por tanto, será considerado un contrato de trabajo a plazo indeterminado.* Para el TC, el no consignar adecuadamente la causa real y objetiva que sustenta la contratación genera que dicho contrato deba considerarse a plazo indeterminado, bajo el cual el trabajador solamente podrá ser despedido por una causa justa relacionada con su conducta o capacidad laboral. Este criterio se basa, nuevamente, en una norma ya existente. El Artículo 77° de la LPCL establece que el contrato de trabajo temporal se desnaturaliza cuando existe simulación o fraude a las normas que regulan la contratación temporal, esto es, cuando se ha encubierto una situación que ameritaba la contratación a plazo indeterminado.
- *Existe un despido lesivo de derechos en caso el contrato a plazo fijo se desnaturalice y se despida al trabajador por causas diferentes a su conducta o capacidad laboral.* Para el TC, el despido podría ser considerado arbitrario (y dar derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario) o incluso incausado (y dar derecho a la reposición) si el contrato temporal no contaba con una causa objetiva sólida y/o por haberse encubierto una relación laboral a plazo indeterminado.

Es importante recordar que cada una de las modalidades temporales de contratación tiene sus propios requisitos, supuestos de procedencia, documentos de sustento y causas de desnaturalización, las cuales de forma sistematizada se pueden encontrar en el Protocolo No. 003-2016-SUNAFIL/INII.