

Noticias de interés

Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima 2017

El 9 de enero de 2018 fue emitido el Primer Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima correspondiente al año 2017. En el siguiente cuadro podrán encontrar un resumen de los acuerdos más relevantes adoptados por los magistrados integrantes de las Salas Especializadas Laborales del Distrito Judicial de Lima:

Tema	Acuerdo Plenario
Pago de indemnización por despido arbitrario para trabajadores de confianza	No corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza (aquellos trabajadores que desde el inicio de sus labores hayan ejercido un cargo de confianza).
Jubilación como causal de extinción de la relación laboral	Los trabajadores mayores de 70 años pueden ser despedidos unilateralmente; es decir, se puede extinguir el contrato de trabajo sin expresión de causa.
Aplicación extensiva del convenio celebrado por sindicato minoritario	No procede la aplicación extensiva del convenio sindical celebrado por la representación sindical minoritaria, en virtud al artículo 9° y 46° del TUO del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-TR, en virtud de los cuales se establece que la representación de la totalidad de los trabajadores recae sobre el sindicato que afilie la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, siendo que los efectos de la negociación colectiva recaerá también sobre la totalidad de los mismos, aunque éstos no se encuentren afiliados.

Aprueban Protocolo de Fiscalización para la Formalización Laboral

El viernes 12 de enero de 2018, fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Superintendencia N° 07-2018-SUNAFIL, a través de la cual se aprobó el Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/INII, Protocolo de fiscalización para la formalización laboral.

El Protocolo en mención tiene por objetivo contar con un instrumento técnico normativo que establezca las reglas y criterios específicos para la verificación del adecuado registro de los trabajadores en la planilla electrónica y la inscripción a la seguridad social en salud, durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación.

A continuación, detallamos los principales lineamientos establecidos por el Protocolo:

Plazo	En materia de registro de trabajadores en la Planilla Electrónica e inscripción en la Seguridad Social, las actuaciones inspectivas tendrán un plazo máximo de veinte (20) días hábiles y una ampliación máxima de diez (10) días hábiles, dependiendo esto último del número de trabajadores, tipo de empresa, entre otras características del sujeto inspeccionado.	
Actuaciones inspectivas	Comprobación de datos	<ul style="list-style-type: none"> El inspector revisará la Planilla Electrónica del sujeto inspeccionado (personal registrado en planillas, personal de terceros, personal en formación y locadores de servicios).

		<ul style="list-style-type: none"> El inspector pondrá especial énfasis en el personal declarado como prestadores de servicios, priorizando la verificación respecto de aquellos prestadores que perciban una contraprestación fija y permanente.
	Visita inspectiva	<ul style="list-style-type: none"> Los inspectores realizarán un recorrido por todo el centro de trabajo, debiendo identificar y resguardar, de existir, las salidas traseras o de emergencia, a fin de evitar que el personal sea retirado o escondido. En dicho recorrido, se individualizará a los trabajadores y se recabará información relevante que permita determinar la existencia del vínculo laboral o de trabajadores no registrados en la Planilla Electrónica. El inspector comisionado solicitará al empleador, de manera aleatoria, que exhiba la constancia de alta en el T-Registro (Planilla Electrónica) o la copia del contrato de trabajo que fuera entregado al trabajador, de ser el caso. El inspector, realizará las preguntas detalladas en el Anexo 2 del Protocolo ("Cuestionario para el sujeto inspeccionado o jefe inmediato"), las cuales se refieren a la hora de ingreso y salida al centro de trabajo, las funciones realizadas, monto y periodicidad del pago, quién su supervisor inmediato, las sanciones disciplinarias que le hayan sido aplicadas, de ser el caso. El inspector podrá tomar fotos, realizar filmaciones a fin de contar con pruebas de las constataciones realizadas.
	Requerimiento de información	<p>El inspector podrá dejar un requerimiento, solicitando la siguiente información y/o documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> Formato R12: Rentas de cuarta categoría Comprobantes, de ser posible, de los últimos tres (3) meses. Relación de locadores de servicios que presten servicios a la fecha, con datos referidos a: fecha de inicio de la prestación del servicio, tipo de servicio prestado, jornada u horario, retribución y, de ser el caso, la existencia de un lugar físico dentro del centro de labores donde desarrollan sus actividades los locadores de servicios. <p>Con posterioridad al requerimiento, podrá realizar como máximo dos (2) visitas con el objeto de corroborar la información presentada.</p>
Comparecencia	El inspector podrá citar a comparecencia al sujeto inspeccionado por un máximo de dos (2) veces para solicitar información adicional o para acreditar el cumplimiento de la medida de requerimiento.	
Medida de requerimiento	En caso la medida de requerimiento consista únicamente en solicitar el registro en la planilla de uno o más trabajadores, el plazo para el cumplimiento de la misma debe ser de tres (3) días hábiles.	
Criterios para la determinación de la relación laboral	<p>Indicios que permiten inferir la existencia de una prestación personal de servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las funciones realizadas por el personal en determinada área administrativa o unidad productiva prevista el manual de organización y funciones de la empresa, o documento que haga sus veces. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • El servicio prestado se realiza sin ayuda de terceros. • La realización de una labor o la prestación de servicios en un cargo similar o equivalente al de otro trabajador que se encuentre registrado en la Planilla Electrónica. • Ha realizado anteriormente la misma labor en calidad de trabajador. • La exclusividad en la prestación de servicios a favor de la empresa. <p>Indicios que permiten inferir la existencia de subordinación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control de entrada y salida, para lo cual se revisará no solo el registro de control de asistencia, sino también las hojas de tarea, cuadernos bajo custodia de los vigilantes o secretarías en el centro de trabajo. • Asignación de correos electrónicos institucionales. • Asignación de un fotocheck o credencial de la empresa. • Asignación de escritorios, computadoras, laptops, etc. El inspector podrá solicitar la autorización al usuario del equipo y/o titular de la cuenta de correo electrónico para verificar los documentos y comunicaciones relacionadas con las labores que realiza. • Existencia de memorándums, circulares, cartas, correos electrónicos, o cualquier otra comunicación donde se observe la delegación de funciones, dictado de órdenes, cumplimiento de políticas empresariales, requerimiento de información, imposición de medidas disciplinarias, etc. • Entrega o uso de indumentaria de trabajo y equipos de protección personal. • Si ha participado en capacitaciones de la empresa. • Invitación a celebrar festividades o aniversarios de la empresa. • Concesión de licencias o realización de comisiones de servicios. <p>Indicios que permiten inferir la existencia de remuneración:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Depósitos realizados en forma periódica y por montos regulares. • Boletas o comprobantes de pago, cuadernos o libretas donde consten los montos pagados, etc. • Recibos por honorarios físicos o electrónicos periódicos, verificando la existencia de una remuneración continua y/o de montos similares.
<p>Inscripción en la Seguridad Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El inspector verificará en la Planilla Electrónica y las boletas de pago, el cumplimiento de la inscripción en seguridad social en salud. • Asimismo, verificará el personal declarado por la empresa en la categoría de "pensionistas" y comprobará si los mismos deben efectivamente tener dicha categoría.

Aprueban nueva versión del PDT Planilla Electrónica – PLAME y modifican Anexo 3 de la Planilla Electrónica

Mediante Resolución de Superintendencia N° 028-2018/SUNAT, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 31 de enero de 2018, se dispuso la aprobación de una nueva versión del PDT Planilla Electrónica – PLAME, Formulario Virtual N° 0601 – Versión 3.3 y la modificación del Anexo N° 3: Estructura de los archivos de la planilla electrónica, aprobados por la Resolución Ministerial N° 121-2011-TR.

La nueva versión del PDT Planilla Electrónica – PLAME estará disponible a partir del 1 de febrero de 2018, fecha a partir de la cual el uso de la misma será obligatorio.

Aprueban lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia para los ciudadanos venezolanos

Mediante Decreto Supremo N° 001-2018-IN, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de enero de 2018, se aprobaron los lineamientos para el otorgamiento del Permiso Temporal de Permanencia - PTP para las personas de nacionalidad venezolana, los cuales tienen por objeto establecer el procedimiento

para otorgar el PTP a las personas de nacionalidad venezolana que hayan ingresado al territorio nacional hasta el 31 de diciembre de 2018.

El referido PTP es un documento emitido por MIGRACIONES, a través del cual se acredita la situación migratoria regular en el país y que habilita a la persona beneficiaria a desarrollar actividades en el marco de nuestra legislación, encontrándose por tanto facultadas para trabajar formalmente en el territorio nacional.

De acuerdo con los lineamientos, la solicitud y procedimiento para el otorgamiento del PTP se realizará conforme a lo siguiente:

Competencia	<ul style="list-style-type: none"> Las solicitudes serán resueltas en única instancia por la Jefatura Zonal respectiva o por la Gerencia de Servicios Migratorios de MIGRACIONES.
Condonación	<ul style="list-style-type: none"> A las personas beneficiarias se les condonará las multas y tasas establecidas en la normativa migratoria vigente, cuyo pago se encontrara pendiente a la fecha de otorgamiento del PTP.
Condiciones para la obtención del PTP	<p>El solicitante deberá cumplir, de manera conjunta o concurrente, con las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Haber ingresado al territorio nacional hasta el 31 de diciembre de 2018. Encontrarse en el país en situación migratoria irregular como consecuencia del vencimiento de su autorización de permanencia o residencia; o que estando en situación migratoria regular opte por el permiso. No tener antecedentes policiales, penales y/o judiciales a nivel nacional e internacional.
Requisitos	<p>La solicitud es de carácter personal y deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Constancia de cita electrónica. Copia simple del pasaporte o cédula de identidad. Pago del derecho de trámite (S/ 41.90). Dicho pago puede ser diferido por MIGRACIONES -de manera excepcional- por un plazo de doce (12) meses. Declaración jurada de no poseer antecedentes policiales, penales y judiciales a nivel nacional e internacional. Ficha de Canje Internacional – INTERPOL <p>En el caso de los menores de edad, no será necesaria la declaración jurada sobre antecedentes penales ni la ficha de Canje Internacional. No obstante, deberán presentar la partida o acta de nacimiento apostillada y, de no contar con apostilla, se presentará la declaración jurada de autenticidad del documento.</p>
Procedimiento	<p>El trámite deberá realizarse en forma personal por la persona de nacionalidad venezolana ante MIGRACIONES, presentando todos los documentos anteriormente indicados.</p> <p>En caso MIGRACIONES efectúe observaciones a la documentación presentada, efectuará el registro de los datos en el sistema y concederá un plazo máximo de diez (10) días hábiles para que el ciudadano venezolano pueda subsanar lo advertido.</p> <p>Una vez evaluada la solicitud, MIGRACIONES emitirá la resolución administrativa correspondiente dentro de un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.</p> <p>Con la resolución favorable que otorga el PTP, MIGRACIONES emitirá el Carné de Permiso Temporal de Permanencia.</p>
Plazo de vigencia	El PTP se otorgará por un plazo de un (1) año.
Pérdida del	El PTP se perderá en caso la persona beneficiaria se ausente del

PTP	territorio nacional por más de 183 días consecutivos o alternados desde su última salida como residente, dentro de un periodo de 365 días, sin autorización de MIGRACIONES.
Excepción de personas impedidas	También podrán solicitar el PTP, las personas que se encuentren comprendidas en alguna de las siguientes situaciones previstas en el artículo 48° del Decreto Legislativo N° 1350: <ul style="list-style-type: none"> • Aquellas que se detecten en el país sin justificar sus actividades en el Perú, al momento de efectuar el control migratorio. • Aquellas que carezcan de boleto de retorno, cuando corresponda. • Aquellas que no cumplan con los requisitos de ingreso exigidos por la legislación vigente.
Denegatoria del PTP	En caso de denegatoria o improcedencia de la solicitud, y luego de agotada la vía administrativa, la persona deberá abandonar el país en un plazo máximo de 30 días calendarios, computados a partir del día siguiente a la fecha de notificación de la resolución administrativa, pudiendo ser prorrogada por 15 días calendario adicionales por motivo justificado.
Obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente	MIGRACIONES asignará a todas las personas a las que se le haya otorgado el PTP, en el marco del presente Decreto Supremo, la Calidad Migratoria Especial Residente. En tal sentido, los beneficiarios conservarán el Carné PTP hasta su vencimiento. Cuando les corresponda efectuar el cambio de Calidad Migratoria, obtendrán el Carné de Extranjería. La obtención de la calidad migratoria en mención se encontrará sujeta a la Directiva denominada "Lineamientos para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente para personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia", aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 0000043-2018-MIGRACIONES.

Cabe señalar que, conforme a lo establecido en el Decreto Supremo en mención, se ha dispuesto la ampliación del plazo previsto para que los ciudadanos venezolanos puedan presentar la solicitud del PTP, **siendo que podrán efectuar la solicitud hasta el 30 de junio del año 2019.**

Aprueban Lineamientos para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente para personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia

El 31 de enero último, fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Superintendencia N° 0000043-2018-MIGRACIONES, a través de la cual se acordó la aprobación de la Directiva denominada "Lineamientos para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente para personas de nacionalidad venezolana con Permiso Temporal de Permanencia".

La Directiva en mención, establece que el otorgamiento de la Calidad Migratoria Especial Residente se encontrará sujeto a lo siguiente:

Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar la solicitud de Calidad Migratoria Especial Residente dentro de los 30 días calendarios anteriores al vencimiento del PTP. • No registrar antecedentes penales, judiciales y policiales, nacionales o internacionales o alertas registradas en el sistema de INTERPOL. • No haberse ausentado del territorio nacional por más de 183 días consecutivos o alternados desde su última salida como beneficiario del PTP, dentro de un periodo de 365 días. • Informar de las actividades que ha venido realizando en el país durante la vigencia del PTP. • Haber pagado la deuda originada por el fraccionamiento del derecho de obtención del PTP.
--------------------	---

Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> • Generar la cita en línea en el portal web de MIGRACIONES, dentro del plazo de vigencia del PTP. • Cumplir con la presentación y/o sustentación de los siguientes documentos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Modelo de solicitud debidamente llenado, el cual tendrá carácter de declaración jurada. ○ Copia simple del pasaporte o cédula de identidad vigente, o constancia del inicio de su tramitación. ○ Antecedentes penales, judiciales y policiales a nivel nacional. ○ Ficha de Canje Internacional INTERPOL con resultado negativo en lo referente a requisitorias y antecedentes. ○ Documentación que acredite las actividades desarrolladas en el país o, en su defecto, una declaración jurada. ○ Para el caso de menores de edad deberá presentarse adicionalmente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Partida o acta de nacimiento certificada por el Consulado Peruano y legalizado por el Ministerio de Relaciones Exteriores o Apostillado. En su defecto, se presentará la partida o acta de nacimiento y declaración jurada de autenticidad del documento. ▪ Documento notarial o consular que acredite tutoría o nombramiento de apoderado, cuando el menor no esté acompañado de sus padres. • Efectuar el pago del derecho de trámite (S/ 117.60).
Extensión del plazo de la vigencia de los PTP	Se extenderá la vigencia de los PTP aprobados al amparo de los Decretos Supremos N° 002-2017-IN y N° 023-2017-IN en aquellos casos en que las personas beneficiarias hubieren dado inicio, dentro de su periodo de vigencia inicial, al trámite para la obtención de la Calidad Migratoria Especial Residente.

Normas Legales

Modifican Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

El miércoles 10 de enero de 2018, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 001-2018-TR, mediante el cual se modificó el numeral 48.2 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

La modificación tiene como finalidad incluir, en la escala de multas aplicables a los empleadores del hogar, un nuevo supuesto de sanción multa para aquellos casos en los que incurran en las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del Reglamento, relativas al incumplimiento de las disposiciones relacionadas al trabajo infantil y la prohibición del trabajo forzoso, respectivamente. Asimismo, se incluye en la escala de multas, la infracción a la labor inspectiva en la que puedan incurrir los empleadores del hogar.

En tal sentido, la nueva escala de multas aplicables a los empleadores del hogar, la cual se encuentra contemplada por el artículo 48.2 del Reglamento, es la que detallamos a continuación:

Empleador del hogar		
Gravedad de la infracción	Monto de la sanción	
Leve	0.05 UIT	S/ 207.50
Grave	0.13 UIT	S/ 539.50
Muy grave	0.25 UIT	S/ 1,037.50
Muy grave (a ser impuesta en caso se detecte la comisión de las infracciones tipificadas en los numerales 25.7 y 25.18 del artículo 25)	4.50 UIT	S/ 18,675.00

Jurisprudencia

Corte Suprema señala que la no renovación de un contrato a plazo fijo será considerada un despido nulo si se advierte que el contrato carece de causa objetiva y que el empleador conoció de manera previa a la decisión de no renovación la afiliación del trabajador al sindicato

Mediante Casación N° 11289-2017 LIMA, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el pasado 2 de enero de 2018, la Corte Suprema estableció que, habiéndose determinado la desnaturalización del contrato de trabajo sujeto a modalidad por carecer de una causa objetiva válida, el cese del trabajador sustentado en el vencimiento del contrato podrá ser considerado como un despido nulo si se acredita que el empleador conoció –en forma previa- la afiliación de dicho trabajador a una organización sindical.

En el caso concreto, un ex trabajador solicitó que se declare la desnaturalización de su contrato de trabajo por incremento de actividad y, consiguientemente, su reposición a su puesto de trabajo, alegando que habría sido objeto de un despido nulo por cuanto su empleador, luego de tomar conocimiento de su afiliación al sindicato en las semanas previas al término de su contrato de trabajo, decidió no renovarle el mismo, constituyendo ello –además- una causal de despido nulo.

En función a ello, la Corte Suprema al haber advertido que el contrato de trabajo a plazo fijo que el demandante suscribió con su ex empleador demandado carecía de una causa objetiva y razonable que sustente su temporalidad y que de manera previa a tomar la decisión de no renovar dicho contrato la empresa demandada tomó conocimiento de la afiliación del demandante a la organización sindical, concluyó que se evidenció una actitud de represalia, por lo cual se estaría ante un supuesto de despido nulo; correspondiendo por tanto la reposición del actor al puesto de trabajo que desempeñó antes de su cese.