

Noticias de interés

Establecen nuevas disposiciones relativas al Seguro de Vida

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 044-2019, cuya Segunda Disposición Complementaria Modificatoria regula el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de contar con un seguro de vida a cargo del empleador, a partir del inicio de la relación laboral; el 10 de febrero último fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el Decreto Supremo N° 009-2020-TR, en el cual se ha precisado que tienen derecho a gozar de este seguro, todos los trabajadores del sector privado, independientemente del régimen laboral y/o modalidad contractual al que se encuentren sujetos y los trabajadores del sector público adscritos al régimen de la actividad privada.

Así, el Decreto Supremo establece que, para aquellos trabajadores que cuenten con menos de cuatro (4) años de servicios, el empleador deberá contratar -desde la vigencia del Decreto Supremo y hasta el 31 de diciembre de 2020- las siguientes coberturas:

- Por fallecimiento del trabajador a consecuencia de un accidente se abonará a los beneficiarios treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por aquél en la fecha previa al accidente.
- Por invalidez total o permanente del trabajador originada por accidente se abonará treinta y dos (32) remuneraciones mensuales percibidas por él en la fecha previa del accidente.

A partir del 1 de enero de 2021, la cobertura del seguro deberá incorporar -en adición a los supuestos previamente mencionados- lo siguiente:

- Por fallecimiento natural del trabajador se abonará a sus beneficiarios dieciséis (16) remuneraciones que se establecen en base al promedio de lo percibido por aquél en el último trimestre previo al fallecimiento.

Resulta importante destacar que, en aquellos casos en los que exista un contrato de tercerización o intermediación laboral, la empresa principal será responsable solidaria en relación a la contratación del seguro de vida, el pago de las primas correspondientes y/o el pago directo del beneficio ante el incumplimiento de esta obligación por parte del empleador directo.

Modifican el reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

A través del Decreto Supremo N° 008-2020-TR, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 10 de febrero de 2020, se incorporaron nuevas infracciones laborales al Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; se otorgaron a los inspectores de trabajo; y, se actualizó el cuadro de multas para las empresas que no se encuentran inscritas en el régimen MYPE.

De esta manera, se han regulado las siguientes **infracciones graves** en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- No comunicar los resultados de los exámenes médicos y/o las pruebas de la vigilancia de la salud de cada trabajador.
- No verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte de sus contratistas.

Asimismo, se han incorporado las siguientes **infracciones muy graves** en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- No adoptar medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y personas que prestan servicios dentro del ámbito del centro de labores; y,
- No cumplir con realizar los exámenes médicos ocupacionales y/o no cumplir con realizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

Dentro de las nuevas facultades que le han sido concedidas a los inspectores de trabajo en las actuaciones de verificación de un accidente de trabajo, se encuentran las siguientes:

- (i) Paralizar y/o prohibir trabajos o tareas, si el inspector verifica la existencia de un riesgo que pueda generar daños graves a los trabajadores y que existe una alta probabilidad de que el riesgo se materialice.
- (ii) Cerrar temporalmente la unidad económica o el área de una unidad económica como consecuencia de la concurrencia de un accidente mortal de trabajo, en caso el inspector cuente con evidencias razonables y documentada de que el accidente tuvo su origen en la inobservancia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo.

En línea con lo anterior, se han considerado como **infracciones muy graves** a la labor inspectiva:

- No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.
- Obstaculizar, por acción u omisión, la investigación de un accidente mortal de trabajo.
- No cumplir, en caso de un accidente mortal, con la orden de cierre temporal de una unidad económica o de un área de la unidad.

La nueva escala de multas para las empresas que no se encuentran registradas como MYPE, la podrán encontrar en la imagen que a continuación reproducimos:

Gravedad de la infracción	No MYPES									
	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 a más
Leves	s/. 1,118	s/. 3,827	s/. 5,418	s/. 10,019	s/. 13,330	s/. 16,039	s/. 22,790	s/. 32,723	s/. 46,741	s/. 66,736
Graves	s/. 6,751	s/. 16,856	s/. 22,446	s/. 28,079	s/. 33,669	s/. 44,935	s/. 56,158	s/. 78,604	s/. 89,827	s/. 112,316
Muy graves	s/. 11,309	s/. 22,575	s/. 33,884	s/. 49,708	s/. 60,974	s/. 79,077	s/. 101,652	s/. 135,536	s/. 180,729	s/. 225,879

*Multas calculados según la Unidad Impositiva Tributaria establecida para el año 2020

Normas Legales

Sunafil aprueba protocolos para el sector agrario y para seguridad y salud en el trabajo

Mediante resolución N° 039-2020-SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) aprobó: (i) el "Protocolo para la Fiscalización de la Formalización Laboral y del Cumplimiento de las Obligaciones Socio laborales en el Sector Agrario"; y, (ii) el "Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario". Ponemos a su disposición el contenido íntegro de ambas disposiciones en los siguientes enlaces:

- (i) https://drive.google.com/file/d/1Q2EEc8DLTWyYpHIYN_wh_jhM-L3e7evi/view (Protocolo para la Fiscalización de la Formalización Laboral y del Cumplimiento de las Obligaciones Socio laborales en el Sector Agrario)
- (ii) https://drive.google.com/file/d/1CHmg4R454VuTH5V_RXAB9Cx8nJuRTyoh/view (Protocolo para la Fiscalización en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sector Agrario).

Jurisprudencia

Corte Suprema establece criterio para el ejercicio de la facultad disciplinaria del empleador en aquellos casos en los que el trabajador ejerce un cargo sindical.

En un reciente pronunciamiento publicado por la Corte Suprema (Casación Laboral N° 16705-2017-LIMA), la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha establecido que, el hecho de que un trabajador que ostenta un cargo sindical no haya dado aviso previo a su empleador sobre las actividades sindicales en las que iba a participar en el marco de su licencia sindical, no habilita al empleador a imponerle una amonestación escrita.

En el caso concreto, el trabajador demandante (dirigente sindical) pretendía la nulidad de la amonestación escrita que le impuso la institución demandada, al no haber dado aviso previo sobre la razón de sus inasistencias al centro de trabajo (atención de asuntos sindicales).

La demanda se declaró fundada en primera y segunda instancia, pues tanto el Juzgado como la Sala Laboral, consideraron si bien hubiera resultado óptimo que el Sindicato comunicara de manera oportuna al empleador sobre el ejercicio de las licencias sindicales por parte de sus miembros, la omisión de la organización sindical no debería dar lugar a la aplicación de sanción alguna a los dirigentes sindicales, pues esto afectaría el derecho a la libertad sindical.

Siguiendo la misma línea de razonamiento, la Corte Suprema consideró que el trabajador demandante no se encontraba incurso en una falta laboral que ameritara la imposición de una sanción, sobre todo, porque **la responsabilidad de comunicar al empleador sobre la distribución y uso de las licencias sindicales es atribuible a la organización sindical como agrupación; y, no al trabajador que ocupa un cargo sindical.**

Profundizando en esta interpretación, la Corte Suprema ha señalado que si bien el empleador en ejercicio de su derecho constitucional de libertad de empresa, cuenta con la facultad de **solicitar a la organización sindical** que acredite que las licencias sindicales se están utilizando para el ejercicio de las actividades sindicales -sin afectar la libertad sindical- esta aptitud consagrada al empleador, no supone que este pueda requerir una mención detallada de las actividades realizadas o a realizar por el dirigente sindical, ni significa la acreditación absoluta de todas y cada una de las gestiones realizadas, pues no estamos frente a un supuesto de rendición de cuentas.