

Noticias de interés

Autorizan a los trabajadores pescadores a efectuar retiros adicionales con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios

Mediante el Decreto Supremo N° 007-2020-TR, publicado en Diario Oficial "El Peruano" el 22 de enero último, se autorizó la disponibilidad temporal de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) a favor de los trabajadores pescadores comprendidos dentro de los alcances del Decreto Supremo N° 014-2004-TR.

De esta manera, se establece que los referidos trabajadores tendrán hasta el 30 de junio de 2020 para disponer libremente del noventa por ciento (90%) de los depósitos e intereses acumulados de la CTS que se encuentran en las entidades financieras a la fecha de disposición, debiendo presentar para ello una constancia de labores emitida por un empleador del sector pesquero.

SUNAFIL asumirá competencias en Huancavelica, Amazonas, Apurímac, Ucayali y Tacna

Mediante Resolución Ministerial N° 018-2020-TR, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 28 de enero de 2020, se aprobó el inicio del proceso de transferencia de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora de los Gobiernos Regionales de Huancavelica, Amazonas, Apurímac, Ucayali y Tacna a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Así, y conforme al cronograma establecido en la referida Resolución Ministerial, la SUNAFIL tendrá competencia inspectiva y sancionadora en las referidas circunscripciones a partir de las fechas que se detallan a continuación:

Ámbito territorial	Fecha de inicio
Huancavelica	27 de abril de 2020
Amazonas	25 de mayo de 2020
Apurímac	22 de junio de 2020
Ucayali	27 de noviembre de 2020
Tacna	18 de diciembre de 2020

Cabe destacar que, como consecuencia del proceso de transferencia, los **plazos de los procedimientos** de inspección del trabajo y los administrativos sancionadores a cargo de los referidos Gobiernos Regionales, **serán suspendidos** desde 3 días antes y hasta 3 días posteriores a la fecha prevista para el inicio de las competencias de la SUNAFIL, siendo que dicha suspensión también aplicará a los plazos relativos a la presentación de descargos, apelaciones y quejas por denegatoria de apelación.

No obstante, la suspensión de los plazos no será aplicable a: los procedimientos que involucren la verificación de despidos, accidentes de trabajo, paralización de labores, afectación al derecho de huelga, el otorgamiento de constancias de cese y aquellos derivados de materias relacionadas con derechos fundamentales, así como los plazos dispuestos en las medidas inspectivas de requerimiento.

Aprueban "Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad"

A través de la Resolución Ministerial N° 017-2020-TR, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 28 de enero último, se aprobó el documento denominado "Lineamientos para el desarrollo y el fortalecimiento de competencias para la empleabilidad", instrumento que se encuentra orientado a promover el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la empleabilidad, mediante acciones de capacitación que promuevan la inversión, permanencia y movilidad en el mercado laboral para los trabajadores.

En el siguiente enlace podrán encontrar el texto íntegro de los lineamientos aprobados por la referida Resolución Ministerial: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/497047/RM-017-2020-TR.pdf>

Aprueban nueva versión del PDT Planilla Electrónica – Plame

Mediante Resolución de Superintendencia N° 025-2020/SUNAT, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 31 de enero de 2020, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT aprobó la versión 3.7 del PDT Planilla Electrónica – Plame, Formulario Virtual N° 0601.

Cabe señalar que la nueva versión se encuentra disponible desde el 1 de febrero del presente año, siendo de uso obligatorio a partir de la referida fecha.

En el siguiente enlace podrán descargar la última versión de la referida plataforma: <http://www2.sunat.gob.pe/pdt/pdt-down/independientes/independientes.htm>

Normas Legales

Aprueban medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario

Mediante Decreto Supremo N° 002-2020-TR, publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 8 de enero de 2020, se dispuso la aprobación de medidas para la promoción de la formalización laboral y la protección de los derechos fundamentales laborales en el sector agrario.

Las disposiciones contenidas en el referido instrumento normativo son aplicables a todas las actividades del sector agrario a nivel nacional y abarca a todos los empleadores y trabajadores del régimen laboral agrario.

Asimismo, el Decreto dispuso en su Única Disposición Complementaria Modificatoria, la modificación del artículo 77 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, el cual regula la elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles – IPERC.

De esta manera, la mencionada norma incorpora las modificaciones que detallamos a continuación:

Materia	Modificatoria
Actualización periódica	La matriz IPERC deberá ser elaborada y actualizada periódicamente por el empleador dentro del plazo de un (1) año.
Participación del personal	En la elaboración y actualización de la matriz IPERC participa personal competente (especialistas en seguridad y salud en el trabajo), en consulta con los representantes de los trabajadores ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Subcomité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, de ser el caso.
Requisitos mínimos	<p>La matriz IPERC deberá contemplar –como mínimo– lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Las actividades rutinarias y no rutinarias, según lo establecido en el puesto de trabajo, así como las situaciones de emergencia que se podrían presentar a causa del desarrollo del trabajo o con ocasión del mismo.b) Las condiciones de trabajo existentes o previstas, así como la posibilidad de que el/la trabajador/a que lo ocupe sea especialmente sensible a determinados factores de riesgo.c) Los peligros y riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.d) Las medidas de protección de los/las trabajadores/as en situación de discapacidad, realizar la evaluación de factores de riesgo para la procreación, el enfoque de género y protección de las trabajadoras y los adolescentes.e) Los resultados de las evaluaciones de los factores de riesgo físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.f) Los resultados de las investigaciones de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.g) Los datos estadísticos recopilados producto de la vigilancia de la salud colectiva de las y los trabajadores.

Jurisprudencia

Corte Suprema establece que una reestructuración salarial que tenga impacto en el salario básico del trabajador puede ser considerada como un acto de hostilidad (reducción inmotivada de remuneraciones), aun cuando no se advierta una variación en el monto total de los ingresos percibidos por el trabajador

En un reciente pronunciamiento publicado por la Corte Suprema (Casación Laboral N° 10945-2017-AREQUIPA), la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha establecido que, aun cuando de las boletas de pago no se advierta rebaja alguna en el monto total que un trabajador percibe por concepto de remuneración después de la implementación de una reestructuración salarial, la evidencia de alteraciones en los rubros denominados "sueldo básico" y "asignaciones extraordinarias" -conceptos que podrían tener incidencia al momento de efectuar la liquidación de pago de beneficios sociales del actor- sí podría calificar como un acto de hostilidad consistente en la reducción inmotivada de la remuneración.

En el caso concreto, el trabajador demandante imputaba a su empleador el haber reducido de manera inmotivada sus remuneraciones al implementar una reestructuración salarial unilateral, que, si bien no había impactado en la percepción total de sus ingresos, sí había tenido una incidencia directa en su **sueldo básico**, el cual pasó de **S/ 1,455.15** a **S/ 904.15**, en el lapso de un (1) año.

Tanto en primera como en segunda instancia, se declaró **infundada la demanda, al considerar que de las boletas de pago se podía apreciar que el total de los ingresos percibidos por el demandante no habían disminuido como consecuencia de la reestructuración de remuneraciones implementada por su empleador.**

No obstante, al evaluarse la problemática en sede casatoria, la Corte Suprema señaló que la sentencia de segunda instancia no había sido motivada adecuadamente, pues no había tomado en consideración que, **aun cuando no existía una reducción en el total de ingresos mensuales percibidos por el actor, el hecho de que la reestructuración salarial haya generado un impacto negativo en la remuneración básica del demandante, tendría incidencia directa al calcular los beneficios sociales del actor**, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, que excluye determinados conceptos de la base de cálculo de los beneficios sociales.

En base a ello, la Corte Suprema ordenó a la Sala Laboral que tuvo a su cargo la revisión del proceso en segunda instancia, que emita un nuevo pronunciamiento, tomando en consideración los criterios contenidos en su sentencia.