

Boletín Laboral – Febrero 2024

Editorial

Por Sandro Nuñez

Socio

El 5 de noviembre de 1991 -hace más de 30 años- se publicó en el diario oficial El Peruano el Decreto Legislativo N° 688 -Ley de Consolidación de Beneficios Sociales-, en donde se normó y reguló de mejor manera el seguro de vida creado por Ley N° 4916, que únicamente otorgaba este beneficio a los trabajadores que tenían la calidad de empleados a partir de los cuatro años de iniciado el vínculo laboral.

Las mejoras que trajo el antes mencionado Decreto Legislativo, fueron incluir a los trabajadores obreros y la extensión del seguro una vez culminado el vínculo laboral, a cuenta del trabajador.

La norma materia de este comentario no ha sufrido mayores cambios en cuanto al seguro de vida ley -a pesar de su larga data- solo podríamos mencionar la modificación dispuesta en Decreto de Urgencia N° 044-2019, en donde se consolidó el otorgamiento del beneficio desde el primer día de iniciado el vínculo.

Habiendo pasado, pues, ya un largo tiempo, me parece que corresponde proponer algún tipo de mejoras a este beneficio otorgado a los trabajadores desde inicios de los años 90, y menciono esto de cara a que hace 33 años atrás, el mercado financiero peruano no ofrecía la variedad de instrumentos financieros que hoy existen, y que -a mi entender- pueden mejorar y hacer más ventajoso para los trabajadores un seguro de estas características.

Propuesta de mejora

Entiendo que uno de los principales inconvenientes de este seguro de vida ley es el mismo está diseñado para que no existe retorno económico alguno al trabajador. En efecto, al ser un seguro de vida puro y simple, solo se otorgarán las prestaciones económicas al trabajador o su familia en caso ocurra la contingencia, que puede ser muerte -natural o accidental- o incapacidad absoluta y permanente (recordemos que como todo seguro de vida, este sistema asegura la vida o una incapacidad tal que se vea truncada la vida de trabajador y se dificulte inclusive sus funciones básicas).



Entonces, si no ocurre el infortunio, este seguro no ofrece retorno alguno, salvo la extensión del mismo en caso el trabajador continúe pagando la prima una vez terminado el vínculo.

Por ello, creo que una propuesta de mejora sería variar este seguro de vida obligatorio a trabajadores por un instrumento financiero que continúe con las prestaciones que se vienen dando hasta hoy (vida e incapacidad absoluta y permanente), agregándole -a elección del trabajador- un sistema de ahorro con retorno al finalizar el vínculo. También se puede pensar en volver este seguro en un título-valor que pueda ser ofrecido en el mercado financiero en caso el trabajador decida venderlo antes que ocurra la contingencia.

Este último caso, el de venta del seguro de vida, se presenta en otros países en donde el asegurado puede ofrecer en el mercado financiero su seguro de vida y con ese dinero, sufragar alguna enfermedad o la compra de un bien.

Finalmente, podemos pensar también en que este seguro de vida sustituya el seguro de desgravamen que exige el sistema bancario a ciertos productos financieros, lo que haría menos gravoso para los trabajadores el adquirir los mismos.

En consecuencia, creo que luego de más de 30 años de vigencia, es hora de modificar este seguro de vida y reemplazarlo por un instrumento financiero que favorezca a los trabajadores con retornos al finalizar el vínculo, debiendo para tal efecto abrirse un debate entre los órganos normativos, el Ministerio de Trabajo y las empresas aseguradoras quienes poseen en la actualidad una diversidad de propuestas que seguramente serán más favorables a los trabajadores.

Pronunciamientos relevantes



1.

SUNAFIL establece precedentes administrativos de observancia obligatoria en materia de discriminación laboral .

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 014-2023-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha determinado que los casos de discriminación laboral se dividen en aquellos basados en (i) motivos prohibidos o (ii) de “cualquier otra índole”. En este sentido, desarrolla lo siguiente:

- (i) La discriminación laboral por **motivos prohibidos** comprende todos aquellos actos discriminatorios sustentados en el origen, raza, color, sexo, género, edad, idioma, religión, condición económica, discapacidad, ejercicio sindical, entre otros. Ahora, esta disposición implica una lista abierta y no una limitativa.
- (ii) Así pues, la discriminación por **motivos de “otra índole”** engloba a todos aquellos actos que busquen anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo, es decir, que no cuenten con una justificación objetiva y razonable.

En función de ello, fija las siguientes pautas para el cálculo de la sanción ante dichas infracciones:

- (i) Ante actos de discriminación salarial por **motivos prohibidos**, dado que son recogidos en una disposición constitucional, son particularmente graves y ameritan una mayor sanción. Por ello, se calculará el monto de la multa considerando como personal afectado a la totalidad de los trabajadores que se encuentren en planilla al momento de cometida la infracción.
- (ii) Ante actos de discriminación salarial por **motivos de “otra índole”**, el cálculo del monto de la multa versará solo sobre los trabajadores afectados por el acto infractor.

2.

La Resolución de Sala Plena 015-2023-2023-SUNAFIL/TFL establece precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la causa objetiva en contratos sujetos a modalidad.

Mediante la Resolución de Sala Plena N° 015-2023-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que los hechos que justifican la contratación temporal deben ser consignados y explicados suficiente y adecuadamente en el contrato de trabajo a plazo determinado primigenio.

En miras a ello, las prórrogas y/o renovaciones de los contratos de trabajo, mediante la suscripción de adendas, solo pueden remitirse o replicar la misma causa objetiva descrita en los contratos de trabajo primigenios. Por ello, la celebración de dichas adendas no puede entenderse como un mecanismo de subsanación ante la ausencia de precisión sobre la modalidad del contrato (ej. si el contrato es temporal o a plazo indeterminado).

Finalmente, señala expresamente que la inobservancia de este requisito implicaría la invalidez de la cláusula de temporalidad del contrato y la consideración del vínculo laboral como uno de naturaleza indeterminada.

3.

La Resolución de Sala Plena 016-2023-2023-SUNAFIL/TFL establece precedentes administrativos de observancia obligatoria sobre la conformación de la jornada laboral .

Mediante la Resolución de sala Plena N° 016-2023-SUNAFIL/TFL, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha establecido que el tiempo destinado a la colocación y retiro del uniforme de trabajo, así como de acoplamiento de elementos de seguridad, formará parte de la jornada laboral solo en los casos en que este sea exigido por el empleador y/o por las normas sectoriales aplicables.

El sustento de lo anterior es que el uso del uniforme de trabajo está vinculado al cumplimiento del objeto de trabajo, por lo cual el lapso de tiempo empleado para ello no significaría un acto preparatorio para la puesta en disposición, sino uno comprendido dentro de los márgenes del poder de dirección y subordinación al empleador.

Normas y Proyectos relevantes



APRUEBAN NUEVAS DISPOSICIONES PARA PREVENIR EL RIESGO DE EXPOSICIÓN A COVID-19 EN EL CENTRO DE TRABAJO

El Ministerio de Salud (MINSA) ha publicado la Resolución Ministerial N° 022-2024/MINSA, por medio de la cual aprueba la Directiva Administrativa N° 349-MINSA/DGIESP-2024, estableciendo así nuevas disposiciones para la vigilancia, prevención y control del COVID-19 en el centro de trabajo.

APLICACIÓN

La Directiva es de aplicación obligatoria para todo empleador, independientemente del número de trabajadores o de que esté comprendido en el ámbito del Decreto Supremo N° 003-98-SA.

REPORTE DE SÍNTOMAS, CASOS SOSPECHOSOS Y CONFIRMADOS

Se debe identificar el riesgo de exposición a COVID-19 por cada puesto y los trabajadores que se reincorporen al trabajo deben completar y presentar una Ficha de sintomatología COVID-19. Además, se agrega como síntoma probable el “dolor de garganta”.

Finalmente, se explicita que **ya no se requiere de confirmación de laboratorio para dicha clasificación.**

SOBRE EL “DESCANSO MÉDICO”

Los trabajadores deben reportar al Servicio de SST de su empleador si presenta signos y síntomas:

- Ante casos sospechosos, se someterá al trabajador a evaluación médica, tras lo cual el médico tratante determinará si se requiere hospitalización.
- De no requerirse, el trabajador deberá seguir pautas para reducir la transmisión en otros trabajadores de los centros de labores.
- El tiempo de descanso médico de casos sospechosos, probables o confirmados de la COVID 19 será definido por el médico tratante de acuerdo a la condición clínica del paciente y solo en los casos en que se considere necesario.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN COLECTIVAS

- Se pone énfasis en los Equipos de Protección Personal - EPPs (mascarillas, por ejemplo), de acuerdo con el nivel de riesgo acorde al puesto de trabajo.
- Ambientes adecuadamente ventilados de forma natural. De no tener ventilación natural, se debe contar con ambientes adecuadamente ventilados de forma mecánica.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PERSONAL

- El uso de equipo de protección respiratoria es de uso exclusivo para trabajadores de salud que laboran en ambientes con muy alto riesgo de exposición biológica al COVID-19.
- Considerar los estándares de protección respiratoria, de acuerdo al riesgo de cada puesto.

FACTORES DE RIESGO

Se modifica lo siguiente respecto a factores de riesgo por Covid-19:

- Se reduce la edad a personas de **60 años a más**.
- **Se agrega** “enfermedad renal crónica” y “enfermedad hepática crónica”.
- **Se elimina** “enfermedad cerebrovascular”, “receptor de trasplante de órganos” y “síndrome de Down”.

REGULAN NUEVA LICENCIA LABORAL PARA PREVENIR EL CÁNCER EN MUJERES TRABAJADORAS

El 20 de enero de 2024 se publicó en el diario oficial “El Peruano” el Decreto Supremo No. 001-2024-SA, mediante el cual se aprueba el Reglamento de la Ley No. 31561, Ley de prevención del cáncer en las mujeres y del fortalecimiento de la atención especializada oncológica.

OBJETO



Garantizar derechos a mujeres trabajadoras para exámenes de detección temprana de cáncer de mama y cuello uterino

DURACIÓN DE LA LICENCIA

La duración es de

1 DÍA AL AÑO

de licencia con goce de haber a efectos de que concurran a realizarse los exámenes de detección temprana del cáncer

PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA LICENCIA

Para acceder a la licencia con goce de haber, se debe seguir el siguiente procedimiento:

- Debe presentarse la programación de la cita para los exámenes de detección de estos tipos de cáncer a la oficina de Recursos Humanos del empleador o a quien haga sus veces. *[La presentación de documentos se realizará, obligatoriamente, con 3 días de anticipación]*
- Posteriormente, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la atención, la trabajadora debe presentar de manera obligatoria la constancia de atención.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



La licencia con goce de haber otorgada a la trabajadora es asumida por el empleador, el mismo que no puede requerir a EsSalud el financiamiento.