

## Boletín Laboral – Mayo 2015

### Casuística Laboral

#### I. Fiscalizaciones SUNAFIL

##### Labor inspectiva

###### Justificación de la inasistencia a la comparecencia

No basta con alegar que por motivos de fuerza mayor o caso fortuito no se pudo asistir a la diligencia programada por la Autoridad Inspectiva.

Por el contrario, es necesario que se adjunten documentos probatorios que acrediten que el evento que impidió la asistencia tuvo carácter extraordinario, imprevisible e irresistible según lo establecido por el artículo 1315 del Código Civil, a fin de poder justificar la inasistencia a la comparecencia (Resolución de Intendencia N° 116-2014-SUNAFIL/ILM).

###### Responsabilidad por inasistencia a la comparecencia

El hecho que el empleado acuda a una segunda comparecencia como consecuencia de la reprogramación de la primera comparecencia a la cual no asistió, no lo exime de responsabilidad por la infracción laboral cometida, debiendo asumir el pago de la multa correspondiente.

Cabe recordar que la infracción muy grave a la labor inspectiva se configura cuando el administrado no asiste a la diligencia de comparecencia, con prescindencia de su asistencia a comparecencias previas o futuras (Resolución de Intendencia N° 081-2014-SUNAFIL/ILM).

##### Tiempo de trabajo

###### Los choferes de transporte público terrestre interprovincial y el registro de control de asistencia

Los choferes del transporte público terrestre interprovincial no se encuentran excluidos de registrar su tiempo de trabajo.

Esta afirmación se sustenta en que estos trabajadores sí se encuentran sujetos a fiscalización inmediata por parte de su empleador dado que: (i) prestan servicios transportando al público en la carretera que forma parte de la ruta del servicio ofrecido, la cual se encuentra previamente determinada, (ii) su centro de trabajo incluye la ruta previamente definida, (iii) no disponen del libre arbitrio de su tiempo en el viaje asignado, debiendo respetar los plazos establecidos por el empleador; y (iv) son sujetos a ser fiscalizados por las respectivas tarjetas de control en cada paradero autorizado.

Asimismo, no es posible afirmar que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia pues ejecutan una labor que se caracteriza por la continuidad de la prestación, al ser de conocimiento público que el servicio de transporte público terrestre prestado por diversas empresas constituidas con dicha finalidad brindan este servicio de forma continua, siendo una actividad permanente. Por el contrario, los servicios de inactividad deben ser considerados como parte de la duración del trabajo (Resolución de Intendencia N° 93-2014-SUNAFIL/ILM).

###### Descanso vacacional no gozado oportunamente

No se configurará la infracción tipificada en el numeral 25.6 del Reglamento de la Ley 28806, sobre incumplimiento de disposiciones relacionadas con el descanso vacacional, si se cumple con entregar el trabajador que no gozó oportunamente del descanso vacacional: (i) la remuneración por el trabajo realizado, (ii) la remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y (iii) una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso

De otro lado, en caso que el empleador otorgue el descanso vacacional de forma no oportuna y cumpla con el pago de la remuneración por esos días de descanso, debe considerarse que se ha cumplido con los pagos descritos en los numerales (i) y (ii) señalados en el párrafo anterior. En tal sentido, solo se adeudaría la indemnización vacacional correspondiente (Resolución de Intendencia N° 19-2014-SUNAFIL/ILM).

## Boletín Laboral – Mayo 2015

### Casuística laboral

#### II. Despido por falta grave: ¿Qué debe tener en cuenta el empleador?

En la Casación Laboral 419-2014-Ayacucho se analiza si los motivos que ocasionaron el despido de una trabajadora podían ser tipificados como faltas graves y, si la Empresa se ciñó a sus propios procedimientos para la aplicación del despido, a fin de determinar si el despido puede ser calificado como arbitrario.

- **Fallo de la Corte Suprema de Justicia de la República (CSJ)**

Cabe indicar que en este caso la CSJ declaró nula la sentencia emitida por la Sala Laboral que declaró infundada la demanda de despido arbitrario interpuesta por la trabajadora. En ese sentido, la CSJ ordenó que se emita una nueva sentencia que, en el caso concreto, considere los siguientes criterios:

- No todo incumplimiento laboral supone una falta grave, en tanto el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprobó el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, exige como elemento típico que la falta revista de gravedad.
- Debe distinguirse una conducta dolosa intencionada de aquella que pudiese entrañar “dolo bueno”, analizándose si se tuvo la creencia de que podía ser posible subsanar los incumplimientos procediendo de cierta manera, incluso en contra de las reglas impuestas.
- Las normas internas de la empresa tenían prevista la falta cometida por el trabajador y de acuerdo a ello, la sanción aplicable era la suspensión y no el despido.
- La ausencia de gravedad de la conducta se determina a partir de la relatividad del perjuicio económico esgrimido por la Empresa, pues la subsanación del faltante no le ocasionaba perjuicio.

- **Nuestra opinión**

Si bien los criterios vertidos en la casación comentada no tienen carácter vinculante, los empleadores deberán tener presente los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de aplicar la sanción de despido. Asimismo, deberá tener en cuenta la importancia de que los procedimientos y sanciones que correspondan aplicar a ciertos incumplimientos, se encuentren debidamente regulados en el Reglamento Interno de Trabajo, a fin de evitar riesgos por inaplicación de las directivas internas de la empresa.

#### III. Reposición de trabajadores y su calificación como “de confianza”

En la reciente sentencia del Tribunal Constitucional (TC) recaída en el Expediente N° 707-2012-PA/TC se analiza si el empleador incurrió en un despido arbitrario, con la finalidad de determinar si correspondía declarar fundada la reposición del trabajador.

La empresa demandada manifestaba que el ex trabajador ocupaba el cargo de Asesor Legal – Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica, el cual está calificado como de confianza.

- **El fallo del TC**

A partir de los medios probatorios presentados, el TC concluyó que si bien hubo un periodo en que el ex trabajador prestó servicios como Jefe en la Oficina de Asesoría Jurídica, al término del vínculo laboral, el demandante ostentaba el cargo de Abogado. Sin embargo, este cargo no había sido considerado como un “cargo de confianza” de acuerdo con los Estatutos y Reglamentos de la empresa. Por este motivo, se declaró fundado el pedido de reposición.

- **Nuestra opinión**

La calificación de los puestos de dirección y de confianza debe realizarse sobre la base de las funciones que realizan los trabajadores en cada puesto. Para ello, a fin de evitar controversias sobre la real calificación de un puesto, es recomendable que en documentos internos conste la descripción del cargo y sus funciones, así como su posición dentro del organigrama. La correcta calificación es de suma importancia para determinar adecuadamente en qué casos el retiro de la confianza sólo dará lugar a la indemnización correspondiente, mas no a la reposición.

