

ANÁLISIS DE NORMAS LEGALES Y JURISPRUDENCIA



D. U. N° 044-2019

Establecen medidas para fortalecer la protección de la salud y vida de los trabajadores

César Putriano Rosas

Socio del Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera Abogados



La norma incorpora el cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica a cargo del sujeto inspeccionado en la que se produjo la infracción en materia de SST como facultad inspectiva, en adición a las existentes (paralización o pro-

hibición de trabajos), si ello hubiere acarreado la muerte del trabajador como resultado de un accidente de trabajo. También genera el cierre la obstrucción a la inspección para la investigación de la muerte del trabajador. Es una medida muy gravosa, por lo que el inspector debe tener suficientes elementos de juicio para disponerla. No bastaría la sola muerte del trabajador en razón de un accidente de trabajo, sino el incumplimiento de la normativa en materia de SST por el empleador (Art. 39-A). También la muerte debe obedecer a un accidente de trabajo, que conforme al D. S. N° 005-2012-TR, califica como tal todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, invalidez o muerte. También lo es aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

DU N° 043-2019

Modifican la Ley N° 27360 para promover y mejorar las condiciones para el desarrollo de la actividad agraria.

Elmer Huamán Estrada

Abogado miembro del Estudio Lazo & De Romaña



Con esta norma se produce un incremento importante de tres derechos de los trabajadores

del régimen laboral agrario: remuneración mínima diaria, vacaciones e indemnización por despido arbitrario, que se llegan a equiparar a los mínimos otorgados en el régimen general. Ahora, si bien la CTS y las gratificaciones aún se seguirán pagando como componentes de la remuneración diaria agraria, se ha procedido a establecer los porcentajes de estos conceptos a fin de demostrar que la única distinción con el régimen general es la oportunidad de pago, mas no su cuantía mínima. El descanso vacacional mínimo, además, es por 30 días calendario remunerados por año de servicio a la fracción que corresponda y, asimismo, se regula este derecho conforme con el D. Leg. N° 713. Asimismo, de manera progresiva, el aporte a Essalud deberá ser, dentro de diez años, el mismo de las empresas del régimen general.

STC N° 06609-2015-PA/TC

La empresa que tiene un convenio colectivo con el sindicato mayoritario no está obligada a negociar con un sindicato minoritario por el mismo período.

Carlos Cadillo

Consejero de Miranda & Amado



Cuando existe un sindicato que afilia a la mayoría absoluta de la empresa, esta solo tiene la obligación de negociar colectivamente con dicho sindicato y no con

los sindicatos minoritarios, señala la STC N° 06609-2015-PA/TC. En el caso, un sindicato minoritario demandó la vulneración de sus derechos debido a que: (i) la empresa se opuso a la admisión, tramitación y discusión del pliego de reclamos por un período que estaba comprendido en el convenio colectivo suscrito con el sindicato mayoritario; y, (ii) la autoridad de trabajo –en dos instancias administrativas– dio la razón a la empresa, declarando fundada la oposición y, por ende, denegando el inicio de la negociación colectiva del pliego de reclamos presentado por el sindicato minoritario. Así, el TC desestimó la demanda por existir un sindicato con la mayoría absoluta para negociar, que tuvo la representación de los trabajadores, incluyendo a los no afiliados –que luego conformaron el sindicato minoritario–, a los que se les hizo extensivo los beneficios del convenio suscrito.

Casación Laboral N° 21131-2017-LIMA

El cese colectivo por causas objetivas solo puede ser aplicado cuando la actuación administrativa adquiera calidad de cosa juzgada.

Carlos Espinoza

Socio del Estudio Rebaza, Alcázar y De Las Casas



En el marco de un procedimiento de cese colectivo, el empleador solo podrá extinguir los contratos de los trabajadores involucrados cuando exista un acto administrativo

firme que autorice dicha decisión. Así pues, la Corte Suprema advirtió que se encontraba pendiente de resolución un recurso de revisión planteado por los afectados. Al respecto, la Dirección General de Trabajo (DGT) posee competencia para conocer, en última instancia, los recursos de revisión interpuestos contra lo resuelto por las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo (como ocurrió en el caso de esta sentencia); al amparo del TUO de la Ley N° 29381 y los decretos supremos N° 017-2012-TR y N° 004-2014-TR. Entonces, si bien la posibilidad de plantear el recurso administrativo antes citado no se encuentra regulado en el procedimiento de cese colectivo previsto en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, complementada por las disposiciones del reglamento de la Ley de fomento al empleo, existen normas específicas que habilitan la intervención de la DGT ante determinados supuestos.

Res. SMV N° 016-2019-SMV/01

Empiezan a regir los nuevos lineamientos para la calificación de un director como independiente.

Liliana Gil Vásquez

Superintendente adjunta de la asesoría jurídica de la SMV



La norma fija parámetros objetivos para calificar a un director como independiente. Por ello, las sociedades con valores inscritos en el RPMV y que designen a un director como independiente deberán verificar que la persona a designar califica,

conforme a los lineamientos, como director independiente. Así, los emisores que al 1 de enero mantengan directores independientes designados, y que los hayan revelado como tales en el Reporte sobre el Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, podrán continuar aplicando dichos criterios para calificar a sus directores como independientes solo hasta el vencimiento de la designación del respectivo director o como máximo hasta el ejercicio 2021, lo que ocurra primero. Además, desde el 1 de enero del 2020 los emisores deben difundir en su página web corporativa los nombres completos de todos los miembros del directorio, indicando si son independientes, su género, año de su nacimiento, su calidad de alterno o suplente y sus hojas de vida. Dicha exigencia está reconocida como un buen estándar en la metodología del ranking Doing Business 2020 (DB 2020).

Casación N° 26117-2017-LIMA

No es posible solicitar la modificación de la demanda en la audiencia de juzgamiento luego de que la parte contraria ya ejerció su derecho de contradicción

Jorge Luis Acevedo

Socio del Estudio Benites, Vargas & Ugaz Abogados



La Corte Suprema determinó que la modificación de la demanda no era posible plantearse, luego de que la demandada ya había ejercido su derecho de

contradicción a la pretensión originalmente planteada por el demandante. Así, de acuerdo con el Pleno Jurisdiccional Laboral 2013, la modificación de la demanda no debe interpretarse en el sentido de que la solicitud de esta reformulación puede hacerse en cualquier momento durante la audiencia de juzgamiento, sino solo por excepción debidamente justificada al inicio de la confrontación de posiciones; caso contrario, implicaría una afectación al derecho de contradicción y al principio de celeridad. En este caso, la sala confirmó la improcedencia de reformulación de la pretensión del demandante en la audiencia de juzgamiento en la medida en que dicha solicitud fue presentada luego de que la defensa de la demandada ejerciera su derecho de contradicción, alegando la excepción de caducidad frente a la pretensión de indemnización por despido arbitrario. Por ello, se declaró infundado el recurso de casación.