



Número 02 - Enero 2007

ACTUALIDAD REM

¿Cuánto tiempo se puede hacer esperar a un inspector de trabajo? Mediante Decreto Supremo No. 002-2007-TR, el Poder Ejecutivo ha dispuesto nuevas medidas con el propósito de facilitar la labor de los inspectores de trabajo.

Dentro de estas medidas resalta el establecimiento de un tiempo de tolerancia para el ingreso del inspector. Se trata de algo inédito y sin precedentes en el Perú. Según la norma, el empleador debe permitir el ingreso del inspector al centro de trabajo en un tiempo máximo de 10 minutos desde que éste notifica su presencia para realizar una actuación inspectiva.

Si no se facilita el ingreso del inspector en el tiempo establecido, pueden producirse dos consecuencias distintas. Tratándose de una inspección originada por denuncia, se presumirán como verdaderos los hechos denunciados, procediéndose a dar inicio al procedimiento administrativo sancionador, de ser el caso. Tratándose de una inspección originada de cualquier otra manera, se entenderá que se ha producido una obstrucción de la labor inspectiva. En ambos casos, se genera una multa.

Como se comprenderá, la norma se presta a diversos malentendidos y abusos. Para minimizar el riesgo de los empleadores, será necesario que se adopten medidas prácticas como las que seguidamente indicamos:

Recomendación	Explicación
Capacitación personal de vigilancia y recepción	Debe instruirse al personal de vigilancia y/o de recepción para atender inmediatamente al inspector de trabajo, permitiendo su ingreso al centro de trabajo previa identificación.
Lugar de espera del inspector	Los inspectores de trabajo nunca deben esperar fuera del centro de trabajo. El inspector deberá esperar al representante de la empresa en un ambiente interno del centro de trabajo. Sin perjuicio de ello, hay que recordar que la Ley General de Inspección del Trabajo permite al inspector iniciar su recorrido por el centro de trabajo aún sin la presencia del representante del empleador.
Registro de anuncio e ingreso	El personal de vigilancia deberá registrar la hora exacta en que se produce el anuncio y el ingreso del inspector al centro de trabajo. De preferencia, debe solicitarse la firma del inspector en este registro.
Facultades de representación	Más de un funcionario debe tener facultades de representación en los procedimientos de inspección ante la eventualidad de que uno de éstos se encuentre fuera del centro de trabajo.

La norma no ha previsto la situación especial de diversos centros de trabajo en los que, por obvias razones, se requiere de un tratamiento diferente, como los centros mineros, en los que es físicamente imposible cumplir con el plazo de 10 minutos. La norma tampoco prevé ningún trato especial para aquellas inspecciones que se realizan en horario nocturno, en los que el inspector es atendido simplemente por un vigilante que carece de capacidad discrecional para permitir su ingreso.

Finalmente, la norma bajo comentario ha dispuesto también que el inspector de trabajo puede emplear equipos filmicos, fotográficos y otros que sean necesarios para dotar de mayor eficacia al sistema de inspección del trabajo. Deberá tenerse ello presente a fin de no impedir su uso, puesto que ello podría ser calificado como una infracción a la labor inspectiva pasible de multa.

JURISPRUDENCIA REM

Carácter no remunerativo de una Asignación Extraordinaria por Productividad Gerencial. Mediante Casación No. 1667-2004-LIMA, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha señalado que la mencionada Asignación - otorgada a los trabajadores durante cinco años consecutivos (con excepción de un año) - no tiene carácter remunerativo.

En efecto, la Sala señala que el empleador otorgó a sus trabajadores la referida Asignación [previa evaluación] durante los años 1994, 1995, 1997, 1998 y 1999. Para ser más precisos, la Sala señala que la Asignación (...) se ha entregado a título de liberalidad por el empleador, previa evaluación, condicionada a calificación semestral y bajo potestad del empleador de suprimirla en caso de no calificar, por tanto no constituye un concepto remunerativo”.

La resolución es sumamente interesante - y sin duda cuestionable - porque se aparta de criterios que, hasta la fecha, eran aceptados pacíficamente por una gran cantidad de especialistas. En primer lugar, resulta curioso que se señale que se trata de una liberalidad cuando el otorgamiento del beneficio está supeditado a la evaluación semestral del desempeño del trabajador. La liberalidad es por definición un beneficio que se otorga sin contraprestación alguna a cargo del trabajador. En consecuencia, no podría tener tal calidad un beneficio que se concede precisamente por el buen desempeño laboral del trabajador. Todo parece indicar que la Sala confunde el origen del beneficio - la voluntad del empleador - con su naturaleza; un incremento de remuneraciones también puede provenir de la voluntad unilateral del empleador y no por ello pierde su carácter remunerativo.

En segundo lugar, resulta extraño que la Sala señale que se trata de una liberalidad cuando estamos frente a un beneficio que ha sido otorgado por el empleador por dos años consecutivos. La jurisprudencia laboral ha señalado reiteradamente que los beneficios que se otorgan por dos años consecutivos o más adquieren carácter obligatorio.

RECOMENDACIÓN REM

Obligación de entregar al trabajador un ejemplar de su contrato de trabajo a plazo fijo. El Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo No. 019-2006-TR, ha desarrollado en extenso las infracciones susceptibles de sanción.

Una de las infracciones en materia de relaciones laborales que contempla este Reglamento es la especificada en su artículo 23.2 y consiste en no entregar al trabajador una copia de su contrato de trabajo en los plazos y con los requisitos previstos. Aunque la norma no lo menciona de manera expresa, esta disposición debe entenderse relacionada a aquellos supuestos en los que se suscriban contratos de trabajo sujetos a modalidad, también denominados “contratos de trabajo a plazo fijo”.

La obligación correspondiente se desprende del artículo 83º del Decreto Supremo No. 001-96-TR, que dispone que el empleador debe entregar al trabajador una copia del contrato de trabajo, dentro del término de 3 días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En tal sentido, es recomendable que el empleador esté en aptitud de demostrar que entregó al trabajador un ejemplar del contrato de trabajo suscrito con él. Una forma podría ser incluyendo al pie del contrato un espacio destinado a la constancia de entrega al trabajador, donde éste firme e indique la fecha de recepción del referido contrato luego de su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo. El empleador deberá verificar que dicha entrega se cumpla en el plazo previsto por la ley.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, César Lengua y Jean Carlo Serván

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM