



Número 12 - Junio 2007

ACTUALIDAD REM

Suscripción del Protocolo de Enmienda al Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos. - El pasado lunes 25 de junio, se firmó en nuestro país el Protocolo de Enmienda al Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos.

El referido documento incluye enmiendas al texto del también denominado Tratado de Libre Comercio (TLC). En virtud de dichas enmiendas, se introducen modificaciones al Capítulo 17 del TLC, el cual se refiere a los temas laborales.

Estos cambios buscan complementar y ratificar adecuadamente el capítulo laboral previsto en el TLC, ratificando el criterio de la discrecionalidad de las partes en el manejo de sus relaciones laborales y reforzando el carácter obligatorio de los derechos laborales fundamentales, calificados como tales por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Así, tras las modificaciones, el TLC señala que cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (Declaración de la OIT – 1998):

- La libertad de asociación;
- El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.

JURISPRUDENCIA REM

Criterios que deben tenerse en consideración para imputar válidamente una falta grave y entrega de información falsa al empleador. - Mediante Casación No. 2147-2004-LIMA, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha delimitado los criterios que debe reunir el despido por falta grave para calificar como una forma válida de extinción del vínculo laboral.

La Sala considera como criterios suficientes los siguientes: (i) la infracción de los deberes esenciales que el contrato de trabajo impone al trabajador; (ii) la gravedad de la falta grave, que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por el acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia del vínculo laboral y, (iii) la culpabilidad del trabajador, que alude al actuar libre y no necesario del trabajador, sea por dolo o negligencia inexcusable, que suponga el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen.

En el caso materia de comentario, el trabajador presentó a su empleador una declaración jurada manifestando no tener relación, parentesco, vínculo matrimonial o unión con autoridad, funcionario o asesor de su empleador. Pese a ello, el trabajador fue despedido, luego que se descubriera que sus hermanas también prestaban labores para dicho empleador, imputándosele las faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, previstas en el inciso a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respectivamente.

Sobre la primera causal invocada, la Sala precisó que el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral debe ser entendido en sentido estricto, esto es, referido al contenido propio y específico de la labor que le toca ejecutar al trabajador, y no al conjunto amplio de obligaciones que conlleva una relación trabajo.

Respecto a la segunda causal, la Sala señaló que no es suficiente con acreditar el hecho objetivo de la entrega de información falsa, sino que resulta indispensable que la falsedad obedezca a la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador.

Siguiendo los criterios descritos en los párrafos precedentes, la Sala descartó que la conducta del trabajador revista la gravedad suficiente para justificar el despido, por lo que lo calificó como uno arbitrario.

RECOMENDACIÓN REM

Obligación de solicitar la inscripción vigente de las empresas de intermediación laboral.- De acuerdo con lo dispuesto por el numeral 26.1 de la Ley No. 27626, las empresas usuarias se encuentran obligadas a solicitar la inscripción vigente de la empresa de intermediación laboral, debiendo retener en su poder copia de la misma durante el tiempo de duración del contrato que las vincule.

Esta obligación tiene una trascendental importancia, pues permite conocer si la empresa de intermediación contratada cuenta o no con registro vigente y, adicionalmente, qué labores de intermediación está facultada a realizar.

Sobre el particular, debemos recordar que el artículo 13° del Decreto Supremo No. 003-2002-TR, Reglamento de la Ley No. 27626, considera desnaturalizada la intermediación laboral cuando una empresa, de manera reiterada, contrata con una entidad sin registro vigente.

Adicionalmente, el numeral 37.4 del artículo 37° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR, califica como infracción muy grave el contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente.

En este orden de ideas, es recomendable incluir en el contrato de locación de servicios que suscriban ambas empresas, una cláusula en la que se establezca que la empresa de intermediación se responsabiliza de manera exclusiva de presentar la constancia de renovación del registro a la empresa usuaria, antes de su vencimiento.

Asimismo, se podría pactar que el hecho de no contar con la constancia de registro vigente dará lugar a la resolución automática del contrato, a fin de evitar las sanciones descritas en los párrafos precedentes.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Ernesto Cárdenas, 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