



Número 13 - Julio 2007

ACTUALIDAD REM

Proyecto de Ley que regula la tercerización. - Luego de someter a la consideración del Consejo Nacional de Trabajo un proyecto de ley en materia de tercerización, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo lo entregó al Consejo de Ministros para su discusión previa antes de ser remitido al Congreso de la República.

A continuación, presentamos dos cuadros que reflejan los aspectos más importantes del referido proyecto de ley.

Artículos consensuados por empleadores y trabajadores	
Requisitos	Asumir las tareas por su cuenta y riesgo, contar con sus propios recursos financieros técnicos o materiales, responsabilizarse de los resultados de sus actividades, y tener a sus trabajadores bajo su exclusiva subordinación.
Elementos característicos	Pluralidad de clientes, equipamiento propio, inversión de capital y la forma de retribución de la obra o servicio.
Infracción de la tercerización	Los trabajadores desplazados tienen relación laboral con la empresa principal, desde el inicio de la prestación de sus servicios.

Artículos no consensuados			
Aspectos	Posiciones		
	MTPE	Empleadores	Trabajadores
Ámbito de aplicación – Definición de trabajador desplazado	Aquel que es desplazado por más de 2 días consecutivos a la semana o 4 horas diarias en promedio semanal.	Aquel que es desplazado por más de 180 días consecutivos o alternos en un periodo de 12 meses y que labore más de 4 horas diarias en promedio semanal para un mismo empleador.	Igual que la propuesta de los empleadores, pero se requiere un desplazamiento por más de 15 días consecutivos o alternados en el mismo periodo de tiempo.
Procedencia de la tercerización	Para cualquier tipo de actividad.	Igual que el MTPE.	No procede para actividad principal de la empresa contratante.
Prohibiciones	<ul style="list-style-type: none"> Para sustituir personal en huelga, Para ceder trabajadores de una a otra entidad. 	Igual que el MTPE.	Supuestos adicionales: <ul style="list-style-type: none"> Reemplazo de trabajadores en los supuestos establecidos para los contratos de suplencia u ocasional, Reemplazo de trabajadores cuyos puestos de trabajo hayan sido suprimidos dentro de los 12 meses anteriores.

Derechos colectivos	Los trabajadores sin distinción alguna y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.	Igual que el MTPE.	Los trabajadores destacados pueden constituir sindicatos con trabajadores de las empresas principales, o afiliarse a los sindicatos de éstos últimos.
Responsabilidad solidaria	Si hay incumplimiento del deber de control, existe responsabilidad solidaria. Si no, la responsabilidad es únicamente subsidiaria.	Si hay incumplimiento del deber de control, existe responsabilidad subsidiaria.	Existe responsabilidad solidaria, sin perjuicio del deber de control previsto.

JURISPRUDENCIA REM

La asignación por vivienda califica como condición de trabajo.- Mediante Casación No. 1524-2004-LAMBAYEQUE, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que la asignación por vivienda que entrega el empleador a los trabajadores que domicilien fuera de la localidad donde desarrollan sus labores constituye condición de trabajo.

En el caso materia de comentario, durante 20 años el empleador venía otorgando a sus trabajadores un monto en dinero por concepto de asignación por vivienda, siempre que ellos residieran fuera del ámbito territorial de la ciudad de Tumbayaco, lugar donde se encuentra ubicado el centro de labores.

Sobre el particular, la Sala –en una cuestionable sentencia–, señaló lo siguiente: “la asignación por concepto de vivienda abonada por la emplazada tiene la calidad de condición de trabajo independientemente de su permanencia y regularidad en el tiempo, no sólo por su naturaleza condicionada sino también por su finalidad al ser una forma de compensación que otorga la demandada (...) para facilitar el cumplimiento de su débito laboral”.

RECOMENDACIÓN REM

Obligaciones del empleador relacionadas con el hostigamiento sexual.- Desde el año 2003, se encuentran vigentes la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES. Sin embargo, en muchos casos no se advierte que los referidos dispositivos exigen obligaciones concretas a los empleadores en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Así, las obligaciones más importantes en este ámbito son las siguientes:

- Establecer procedimientos preventivos internos y sancionadores que permitan al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el Reglamento y que deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento.
- Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de su ámbito, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, provisión de información y actividades que promuevan la toma de conciencia acerca del hostigamiento sexual.

Conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR, el incumplimiento de algunas de estas obligaciones –como por ejemplo, no adoptar las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostigamiento sexual– constituye infracción laboral muy grave, pasible de multa.

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