



Número 17- Septiembre 2007

ACTUALIDAD REM

Modifican el Reglamento de la Ley de General de Inspecciones de Trabajo.- El 1 de septiembre del presente año se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 019-2007-TR, mediante el cual el Ejecutivo modifica diversos artículos del Reglamento de la Ley General de Inspecciones de Trabajo. El referido dispositivo legal, que entrará en vigencia 30 días útiles después de su publicación, busca reforzar el sistema de inspecciones laborales y atender a las observaciones de los congresistas demócratas de los EEUU con miras a la aprobación del TLC.

Las principales modificaciones son las siguientes:

MODIFICACIONES	EXPLICACIÓN
Funciones de la inspección	La Autoridad Administrativa de Trabajo podrá solicitar autorización judicial para el ingreso al centro de trabajo.
Facultades inspectivas	Los Inspectores podrán realizar actuaciones inspectivas para verificar el despido arbitrario por negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso al centro de trabajo, así como realizar actuaciones para el otorgamiento de la constancia de cese.
Actuaciones inspectivas	Los Inspectores podrán realizar actuaciones inspectivas, en días hábiles o inhábiles, cuando tomen conocimiento de la violación flagrante de normas socio laborales o de seguridad y salud en el trabajo.
Ordenes de Inspección	Aunque exista error en la identificación del sujeto inspeccionado, en el domicilio del lugar o centro de trabajo u otro dato y/o error material, o fuese necesario realizar actuaciones inspectivas en otros centros de trabajo del mismo empleador, los Inspectores podrán realizar las actuaciones inspectivas, sin necesidad que se emita una nueva orden de inspección.
Infracciones administrativas	Pueden ser materia de un procedimiento sancionador los actos o hechos que impiden o dificultan la labor inspectiva.
Infracciones graves en materia de relaciones laborales	No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.
Infracciones graves en materia de intermediación laboral	No formalizar por escrito los contratos de trabajo con los trabajadores (obligación de las empresas de intermediación).
Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> a. La desnaturalización de contratos a plazo determinado y su uso para violar el principio de no discriminación. b. La realización de actos que impidan el libre ejercicio del derecho de huelga, como la sustitución de trabajadores en huelga, bajo contratación directa a través de contratos indeterminados o sujetos a modalidad, o bajo contratación indirecta, a través de intermediación laboral o contratación y sub-contratación de obras o servicios. c. La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la

	<p>organización de sindicatos.</p> <p>d. La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros.</p>
Infracciones muy graves en materia de intermediación laboral	<p>a. Empresas contratistas, tercerizaciones, outsourcing o sub contratistas que solamente destacan personal y no cuentan con autonomía empresarial (obligación de las empresas usuarias).</p> <p>b. Utilizar la intermediación, la contratación o subcontratación de obras o servicios con la intención o efecto de limitar o anular el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores o sustituirlos en caso de huelga.</p>
Medidas de advertencia y requerimiento	Las medidas de requerimiento pueden ordenar al empleador el registro del trabajador en la planilla; abono de remuneraciones y beneficios laborales; que el contrato de trabajo se considere indeterminado y la continuidad del trabajador; paralizar o prohibir el trabajo por inobservancia de normas sobre prevención de riesgos laborales; y que se garantice el pago de trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes.

JURISPRUDENCIA REM

No se vulnera el principio de inmediatez si transcurren menos de 30 días entre el conocimiento de la falta y la carta de preaviso.- Mediante Casación N° 677-2006 LA LIBERTAD, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que si media un plazo menor a 30 días entre la fecha que el empleador conoce las faltas cometidas por su trabajador y la fecha de envío de la carta de imputación de cargos, ello se condice con el principio de inmediatez.

En el caso materia de Casación, el trabajador, quien ocupaba el cargo de Administrador y Apoderado en la empresa, no comunicó en su oportunidad la recepción de un oficio judicial que ordenaba al empleador retener un porcentaje del sueldo del propio trabajador. El empleador tomó conocimiento de estos hechos el 29 de enero de 2003 y le remitió la carta de preaviso el 26 de febrero del mismo año.

Al respecto, la Sala señaló que *"(...) al haber transcurrido menos de treinta días desde que la demandada el empleado toma conocimiento de las irregularidades y faltas imputadas al accionante (...) hasta que le cursa la Carta de Imputación de Cargos, plazo que este Colegiado estima absolutamente proporcional y razonable (...)".*

Así, se advierte que la Corte Suprema está precisando a través de jurisprudencia casatoria el contenido del principio de inmediatez. Esto resulta totalmente necesario, pues la ley no menciona cuánto tiempo, como máximo, debe transcurrir entre el conocimiento de la falta y el inicio del procedimiento de despido para no infringir el referido principio.

Esta resolución complementa de manera adecuada, aquellas expedidas por el Tribunal Constitucional que mencionamos en el REM Laboral Informa No. 14.

RECOMENDACIÓN REM

Desnaturalización de contratos modales y sus efectos.- Como se sabe, los trabajadores sólo pueden ser contratados por un plazo determinado en los casos y con los requisitos que establece la ley. Así, en general, los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden ser celebrados sólo cuando así lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar. En esa misma línea, la ley exige que en el contrato de trabajo se señale con claridad las causas objetivas determinantes de la contratación.

En tal sentido, la legislación laboral sanciona la utilización indebida de dichos contratos con la desnaturalización, pasando a considerárseles como contratos de trabajo a plazo indeterminado y, en consecuencia, el trabajador adquirirá la estabilidad laboral por tiempo indefinido.

Teniendo en cuenta esta situación, es prudente tener en cuenta lo siguiente:

- Debe evitarse que el trabajador continúe laborando después de la fecha de vencimiento del plazo establecido en el contrato. Si se realizan prórrogas, no debe existir un solo día sin que

- los trabajadores tengan un contrato con plazo vigente.
- No debe excederse el plazo máximo previsto en la Ley para cada modalidad de contrato. Además, debe tenerse en cuenta que, en general, el plazo máximo para la utilización sucesiva de contratos temporales es de 5 años.
 - En los contratos para obra determinada o servicio específico, el trabajador no deberá continuar prestando servicios luego de concluida la obra o el servicio, sin que se haya prorrogado el contrato para una nueva obra o servicio.
 - Si el titular del puesto sustituido no se reincorpora vencido el término legal o convencional, el trabajador contratado mediante un contrato de suplencia no deberá continuar laborando.
 - No debe simularse o utilizarse fraudulentamente los contratos sujetos a modalidad. Es necesario que se consigne de manera clara las causas objetivas que justifican la utilización de contratos modales.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, 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