



Número 44 - Octubre 2008

## ACTUALIDAD REM

**El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo efectúa rigurosas inspecciones para verificar el cumplimiento de la jornada laboral máxima de 8 horas diarias.-** La Dirección Nacional de Inspecciones recientemente ha indicado que este año la infracción más frecuentemente detectada en la Provincia de Lima ha sido el incumplimiento de la jornada máxima legal de 8 horas diarias y/o 48 horas semanales.

Según estadísticas, en lo que va del año se han propuesto 385 órdenes de infracción por este incumplimiento, siendo así la falta más común entre los empleadores.

En este sentido, debe tenerse especial atención en el cumplimiento de la jornada máxima legal, tanto para jornadas ordinarias como para el caso de jornadas atípicas o acumulativas. Es importante recordar que, en caso de incumplimiento, se determinará la existencia de una falta laboral calificada como muy grave, pudiendo generar una sanción económica que, dependiendo del número de trabajadores involucrados, podría variar entre S/. 4,235.00 y S/. 70,000.00.

---

**Vence el plazo de adecuación por parte de las empresas de tercerización a las exigencias de la Ley de Tercerización.-** Mediante la Ley No. 29245, Ley de Tercerización, se establecieron las disposiciones aplicables a las actividades de tercerización de servicios en nuestro país. A fin que las empresas de tercerización y las empresas usuarias logren adecuarse a dichas disposiciones, la Tercera Disposición Transitoria estableció un plazo improrrogable de treinta (30) días hábiles posteriores a la publicación del Reglamento.

Como quiera que el 12 de septiembre de 2008 fue publicado el Reglamento de la Ley de Tercerización, el plazo de adecuación referido ha finalizado el 27 de octubre último. Por este motivo, desde dicha fecha, las empresas que realicen servicios de tercerización, deberán cumplir con absoluta rigurosidad los siguientes requisitos y características, a fin de evitar que se repunte la existencia de un simple destaque de personal:

- Asumir todas las tareas contratadas por su cuenta y riesgo,
- Contar con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales,
- Ser responsable por los resultados de sus actividades,
- El personal que emplee para la realización de los servicios contratados deberá estar bajo su exclusiva subordinación,
- Contar con una pluralidad de clientes, de conformidad con lo señalado por el Reglamento de la Ley de Tercerización,
- Contar con equipamiento propio o bajo su administración y responsabilidad,
- Contar con una inversión de capital suficiente.

En caso se verifique que la empresa de tercerización no cumple con las disposiciones establecidas en la Ley de Tercerización, se entenderá desnaturalizado el contrato de tercerización suscrito, generándose la cancelación del registro de la empresa tercerizadora y la incorporación de los trabajadores desplazados en la planilla de la empresa principal.

Finalmente, a efectos de verificar los requisitos formales exigidos por la Ley de Tercerización y ciertas pautas para una adecuada administración y supervisión de los servicios de tercerización, sugerimos revisar el REM Laboral Informa No. 42.

## JURISPRUDENCIA REM

**El TC ratifica criterio por el cual el cobro de la liquidación de beneficios sociales al cese, convalida la extinción del vínculo laboral.-** Mediante Sentencia recaída en el expediente No. 06198-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional ratificó que será improcedente toda demanda que pretenda la reposición en el puesto de trabajo, si es que anteriormente el demandante efectuó el cobro de los beneficios sociales que le correspondían al momento de su cese.

En efecto, el Tribunal Constitucional entiende que el cobro de la liquidación de beneficios sociales por parte del trabajador al momento de su cese, representa una clara manifestación de voluntad por extinguir el vínculo laboral, aceptando tácitamente el cese.

En ese sentido, siguiendo la línea de pronunciamientos anteriores, el Tribunal Constitucional ratifica que las demandas en donde el trabajador solicite una reposición en su puesto de trabajo con posterioridad al cobro de la liquidación de beneficios sociales, no serán acogidas, puesto que: ***" (...) el demandante ha efectuado el cobro de sus beneficios sociales y, por lo mismo, ha quedado extinguido el vínculo laboral que mantenía con la demandada (...)."***

## RECOMENDACIÓN REM

**Otorgamiento del tiempo destinado al refrigerio.-** De acuerdo a lo señalado por la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y por su Reglamento, todo empleador tiene la obligación de otorgar un tiempo destinado al refrigerio a favor de los trabajadores que laboren en horario corrido.

Fundamentalmente, las principales características de este otorgamiento son las siguientes:

- No podrá ser menor a cuarenta y cinco (45) minutos.
- No podrá ser otorgado al inicio o al final de la jornada. En lo posible, deberá otorgarse en los horarios habituales de desayuno, almuerzo o cena.
- Deberá gozarse de manera continua.
- No forma parte de la jornada de trabajo, salvo acuerdo expreso.

El incumplimiento de las disposiciones relativas al otorgamiento del tiempo de refrigerio, supone la existencia de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo aplicarse una multa que, dependiendo del número de trabajadores involucrados, puede variar entre S/. 4,235.00 y S/. 70,000.00.

## EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Saúl Flores, 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