



Número 45 - Noviembre 2008

ACTUALIDAD REM

Retenciones judiciales por alimentos.- Mediante Ley No. 29279, publicada el 13 de noviembre de 2008, se establecieron importantes modificaciones en lo que se refiere a los procesos de alimentos, con algunos temas relevantes en el ámbito laboral:

- El Informe del Centro de Trabajo que suele requerirse en este tipo de procesos deberá ser presentado dentro de un plazo no mayor de siete (7) días hábiles y comprenderá información sobre remuneraciones, gratificaciones, vacaciones y cualquier suma de libre disponibilidad a favor del trabajador originada en la relación laboral.
- En caso no se cumpla con la presentación del Informe en el plazo establecido, el empleador podrá ser denunciado por el delito de negativa a colaborar con la administración de justicia.
- Deberá tenerse especial cuidado en consignar información correcta y exacta en el Informe, pues el Juez, en caso considere que la información ha sido falseada, podrá disponer el inicio de las acciones penales pertinentes.

Los inspectores de trabajo están facultados para solicitar planillas electrónicas.- Con la finalidad que la planilla electrónica contribuya a lograr los fines perseguidos por la inspección de trabajo, mediante la Resolución Ministerial No. 355-2008-TR, publicada el 8 de noviembre de 2008, se estableció que los inspectores de trabajo podrán solicitar directamente al empleador las planillas electrónicas, evitando tener que solicitar dicha información a la Sede Central del Ministerio de Trabajo.

JURISPRUDENCIA REM

El Tribunal Constitucional precisa diversas reglas en materia de discriminación en el empleo por razón de sexo, a propósito del despido de una mujer embarazada.- Mediante una reciente sentencia recaída en el expediente No. 05652-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional detalló en extenso diversas reglas que resultan de aplicación a todos los casos de discriminación por razón de sexo. Las reglas más relevantes son las siguientes:

- Las personas tienen el derecho a la igualdad y a la no discriminación. Son derechos complementarios.
- La prohibición de discriminación admite tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable.
- No son discriminatorias las medidas especiales que conllevan un trato diferenciado para quienes tienen necesidades particulares por razones de género.
- La discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta.
- La protección a la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre madre e hijo durante el período que sigue al embarazo y el parto. Dicha protección se extiende al ámbito estricto del desarrollo y a las vicisitudes de la relación laboral, razón por la cual condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empleador.
- Son ejemplos de discriminación por razón de sexo: (i) despido de una trabajadora por razón de su embarazo; (ii) negativa a contratar a una mujer embarazada; y (iii) pagar a una trabajadora una remuneración inferior que la que se paga a un hombre por un mismo trabajo.
- Cuando una trabajadora sostenga que es objeto de una conducta discriminatoria, deberá acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato.

RECOMENDACIÓN REM

Tiempo de tolerancia para el ingreso de un inspector al centro de labores.- Dadas las reiteradas visitas inspectivas realizadas por el Ministerio de Trabajo durante los últimos meses y las nuevas campañas de fiscalización que se han programado para lo que resta del año, conviene recordar las disposiciones establecidas por el Decreto Supremo No. 002-2007-TR, con relación al tiempo de tolerancia para el ingreso de un inspector de trabajo a las instalaciones del empleador, a fin de evitar la imposición de sanciones económicas.

Así, se debe tener presente que, ante una visita inspectiva, el empleador cuenta con un tiempo máximo de 10 minutos para permitir el ingreso del inspector de trabajo al centro de labores, contados a partir que éste notifica su presencia.

El empleador que incumpla con esta disposición será sancionado económicamente por la comisión de una infracción muy grave a la labor inspectiva, pues cumplido el tiempo de tolerancia, el inspector podría retirarse del centro de trabajo argumentando una negativa o impedimento de su ingreso. En estos casos, la multa podría ascender desde S/. 38,500.00 hasta S/. 70,000.00, dependiendo del número de trabajadores afectados. Sin perjuicio de ello, cabe recordar que en aquellas visitas inspectivas originadas por una denuncia, el inspector podría presumir como ciertos aquellos hechos denunciados y que iban a ser materia de verificación.

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