



Número 51 - Febrero 2009

ACTUALIDAD REM

Se proponen modificaciones al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha publicado en su Portal Web (www.mintra.gob.pe) una propuesta para modificar 16 artículos del Decreto Supremo No. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

A continuación detallaremos las principales propuestas de modificación:

- Todo denunciante podría solicitar la reserva de su identidad, debiendo expresar su deseo al momento de formular la misma.
- El error o imprecisión que pueda contener la orden de inspección específica sobre el sujeto o materia objeto de inspección, no impedirá la actividad fiscalizadora.
- El incumplimiento de las medidas de advertencia y recomendación no configura una infracción; sin embargo, podrá ser valorado como conducta del sujeto inspeccionado al graduar la multa a imponer, de verificarse la comisión de una infracción.
- Los inspectores de trabajo ya no podrán disponer que los empleadores garanticen el pago de las obligaciones de los trabajadores, en aquellos casos en que la empresa inspeccionada no cuente con los recursos financieros suficientes para hacerse cargo de sus obligaciones laborales.
- Podrá obligarse al sujeto infractor a cesar los actos lesivos del derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga; y a reincorporar o reponer al trabajador cuando se verifique un despido que afecta los derechos constitucionales.
- Se incluye como infracción muy grave a la colocación de trabajadores de forma directa o indirecta para emigrar o inmigrar, sin establecer medidas de información sobre sus derechos laborales, puesto de trabajo y empleadores que ofertan el trabajo.

Adicionalmente, la propuesta de modificación pretende incorporar un nuevo capítulo destinado a regular las infracciones cometidas en la ejecución de los servicios de tercerización, tanto por las empresas principales como por las empresas de tercerización.

JURISPRUDENCIA REM

Corte Suprema valida la acción de un trabajador que solicita ser indemnizado por el daño generado a consecuencia de su despido.- Mediante Casación No. 1916-2007, la Sala Civil Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha dispuesto la posibilidad que un trabajador demande el pago de una indemnización por daños y perjuicios, a fin de obtener el lucro cesante y el daño moral originados por el despido del que fuera víctima.

En efecto, la Sala señaló que: **"(...) la prueba que acredita la existencia del daño, para el caso concreto, se constituye básicamente en el expediente de Amparo, cuyo análisis debe complementarse recurriendo a los sucedáneos de los medios probatorios. (...) Por lo demás, como quiera que el actor persigue igualmente un resarcimiento por el daño moral debido a la aflicción psicológica causada a consecuencia del despido, tal aspecto merece ser igualmente motivado (...)"**.

RECOMENDACIÓN REM

Las empresas de intermediación laboral únicamente pueden realizar actividades debidamente autorizadas.- Según el artículo 13 de la Ley que Regula las Actividades de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, toda empresa de intermediación laboral deberá registrarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante AAT), quien emitirá un certificado que contenga, entre otros datos, aquellas actividades por las cuales exclusivamente podrá brindar servicios.

Resulta de vital importancia que todo empleador al momento de contratar una empresa de intermediación laboral, solicite el certificado de inscripción correspondiente, a efectos de verificar que ésta última cuenta con la debida autorización para el desempeño de la actividad concreta por la cual ha sido contratada.

Así, en caso una empresa de intermediación desarrolle actividades por las cuales no ha sido expresamente autorizada, la AAT podría determinar la existencia de una infracción muy grave, imponiéndose como sanción que los trabajadores de la empresa de intermediación comprometidos en los servicios, sean incorporados a la planilla del empleador contratante. En adición a esto, podría imponerse una sanción económica que, dependiendo de los trabajadores comprometidos, podría oscilar entre S/. 1,952.50 y S/. 71,000.00.

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