

Inspectores han sido capacitados por el Ministerio de Trabajo en materia de libertad sindical para garantizar los derechos de los dirigentes y afiliados sindicales.- Dada la existencia frecuente de empresas sancionadas por despedir indebidamente a sus dirigentes sindicales, el MTPE ha optado por capacitar a un equipo de inspectores laborales específicamente en dicha materia.

Las multas a imponer como producto de las infracciones detectadas se fijarán como graves y muy graves, pues tales acciones vulneran directamente el ejercicio de la libertad sindical. Las acciones pasibles de ser sujetas a infracción son principalmente las siguientes:

1. Infracciones graves: El incumplimiento de las disposiciones relacionadas al descuento y la entrega de cuotas sindicales y contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados, así como el no otorgar facilidades para el ejercicio de la actividad sindical.
2. Infracciones muy graves: La negativa a recibir el pliego de reclamos, realizar actos que afecten la libertad sindical, como actos que impidan la libre afiliación, actos que promuevan la desafiliación, actos que obstaculicen a la representación sindical y la utilización de contratos sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical.

El MTPE anunció que posteriormente se implementarán un conjunto de tareas entre las cuales destacan la aprobación de un "Plan de Libertad Sindical" y el fortalecimiento y modernización del Registro Sindical, así como la capacitación de dirigentes sindicales y trabajadores con relación a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Se aprueba Directiva Nacional que crea el procedimiento para el servicio de Intermediación Laboral Extranjera.- Mediante Resolución Ministerial No. 283-2009-TR se aprobó la Directiva Nacional No. 005-2009-MTPE/3/11.2, a través de la cual se crea un instrumento técnico normativo que regula el procedimiento del servicio de intermediación laboral extranjera para la colocación fuera del país de peruanos que busquen empleo.

Para tales efectos, se define al servicio de intermediación laboral extranjera como el enlace entre las empresas que ofrecen puestos de trabajo fuera del país y el ciudadano peruano buscador de empleo. Dicha actividad será coordinada, regulada e implementada por la Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional, la misma que será la encargada de supervisar las convocatorias a nivel nacional a través del "Programa Red Cil" de acuerdo al procedimiento establecido, encargándose además de determinar las Direcciones Regionales que ejecutarán el proceso de preselección de cada convocatoria.

JURISPRUDENCIA REM

La Corte Suprema define criterios para aplicar la falta grave por apropiación indebida de los bienes del empleador.- Mediante reciente Casación No. 03649-2008, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema delimitó los alcances de la falta grave contenida

en el inciso c) del artículo 25º del Decreto Supremo No. 003-97-TR referida a la apropiación de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, precisando que dicha falta se consumará al constatare la apropiación de cualquiera de estos bienes que se encuentren en las instalaciones del empleador, sin que importe el valor económico que pudiesen estos tener.

En efecto, respecto a la existencia de la falta grave la Corte Suprema señaló que: “(...) el trabajador al apropiarse, o al intentar hacerlo, de los bienes o servicios de su empleador o de terceros que se encuentran bajo su custodia, lesiona el deber de probidad que tiene hacia su empleador, razón por la cual la ley considera que no es posible la continuación del vínculo laboral, sin importarle el valor económico de los bienes que han dado origen a la falta (...) la correcta interpretación del inciso c) del artículo 25º del Decreto Supremo número 003-97-TR debe ser que los bienes a que se refiere dicha norma, por el sólo hecho de encontrarse en las instalaciones de la empresa donde laboraba el actor, se presumen son de su propiedad o se encuentran bajo su custodia, no pudiendo por ello ser retirados del lugar en que se encuentran por ningún trabajador sin autorización expresa del empleador.”

RECOMENDACIÓN REM

Obligación de contar con un Reglamento Interno de Trabajo.- De acuerdo con lo establecido en el Decreto Supremo No. 039-91-TR, todo empleador que cuente con más de cien trabajadores está obligado a contar con un Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que contenga las normas destinadas a fomentar y mantener la armonía entre trabajadores y empleadores, determinando las condiciones a que deben sujetarse en el cumplimiento de la prestación de servicios.

Al respecto, conviene recordar lo siguiente:

OBLIGACIÓN	EXPLICACIÓN
¿QUIÉNES?	Todo empleador que ocupe a más de cien trabajadores se encuentra obligado a contar con un RIT.
CONTENIDO	<ul style="list-style-type: none"> • Admisión e ingreso de trabajadores. • Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de alimentación principal. • Normas de control de asistencia al trabajo. • Normas de permanencia en el puesto: permisos, licencias e inasistencias. • Modalidad de descansos semanales. • Derechos y obligaciones del empleador. • Derechos y obligaciones del trabajador. • Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores. • Medidas disciplinarias. • Establecer el procedimiento preventivo interno y sancionador que permita a los trabajadores interponer una queja en caso de que sean víctimas de hostigamiento sexual. • Establecer las disposiciones referidas a la protección de los trabajadores y el procedimiento para sus reclamos referidos al tratamiento del VIH y SIDA en el centro de trabajo. • Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y tramitación de los mismos. • Normas elementales para cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar primeros auxilios. • Las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.
PROCEDIMIENTO	El procedimiento de aprobación de RIT es gratuito y automático. El empleador deberá presentar ante la Oficina de Administración Documentaria del Ministerio de Trabajo, una solicitud adjuntando tres ejemplares del texto del RIT.
OTRAS OBLIGACIONES	El empleador está obligado a hacer entrega a los trabajadores, un

	ejemplar del RIT o su modificación, dentro de los cinco días naturales de su presentación al Ministerio de Trabajo.
IMPUGNACIÓN	Los trabajadores que consideren que las normas del RIT violan disposiciones legales o convencionales vigentes en el centro de trabajo, pueden impugnarlo judicialmente. En ese sentido, el control de la legalidad del RIT es posterior y jurisdiccional.
SANCIÓN	De no contar con un RIT, las empresas incurrirán en una infracción leve, que podría significar una multa cuya cuantía podría oscilar entre S/.8,750.00 y S/.17,500.00.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Pedro del Carpio, Saúl Flores, César Lengua, Mario Pasco C. , Mario Pasco L.

AV. SAN FELIPE 758 JESUS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 6191919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM