

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fiscalizará casos de discriminación en contra de trabajadores con VIH o SIDA.- Dado el incremento de actos discriminatorios en contra de trabajadores con VIH o SIDA, el Ministerio de Trabajo pondrá énfasis en sancionar tales situaciones.

Como ha sido recordado recientemente por la doctora Manuela García, Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, la legislación peruana prohíbe a los empleadores el exigir a los postulantes y trabajadores la exhibición de los resultados de las pruebas de VIH o SIDA como condición para ser admitidos en un puesto de trabajo o para conservarlo. Asimismo, si un trabajador fuese despedido por ser portador de VIH o SIDA, podrá accionar judicialmente con la finalidad de exigir su reposición o una indemnización.

Aquellos empleadores que cometan actos discriminatorios en contra de trabajadores portadores de VIH o SIDA podrían ser sancionados con multas de hasta S/.71,000.00.

Más de 600 empleadores han sido sancionados en lo que va del año por no entregar boletas de pago de remuneraciones o adulterar su contenido.- El Ministerio de Trabajo viene poniendo especial atención en el cumplimiento de los requisitos formales respecto a las boletas de pago de remuneraciones, pues constituyen un instrumento relevante para acreditar la existencia de la relación laboral y el cumplimiento del pago de las remuneraciones y beneficios.

Así, los empleadores deberán poner especial atención en evitar cometer algunas de las infracciones respecto a las boletas de pago, siendo estas las siguientes: (i) la falta de entrega de boletas de pago, calificada como infracción leve, puede ser sancionada con una multa que oscilará entre los S/. 177.50 hasta los S/. 17,750; (ii) la adulteración de las boletas de pago, calificada como una infracción grave, puede ser sancionada con una multa que oscilará entre los S/. 1,065 y los S/. 35,550. La cuantía de las multas antes señaladas dependerá del número de trabajadores afectados con la medida.

JURISPRUDENCIA REM

La decisión de no disfrutar el periodo vacacional del representante o gerente debe ser objeto de manifestación expresa por el trabajador.- Mediante la Casación No. 3769-2006, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha señalado que no se puede presumir la existencia de una voluntad tácita del trabajador cuando no ha gozado sus vacaciones debido a que éste se encuentra en una relación laboral caracterizada por la subordinación. En tal sentido, recomendamos que en caso el trabajador decida no gozar de sus vacaciones, se deje constancia de dicha decisión por escrito expresamente, a fin de evitar que se genere la obligación de abonar la indemnización vacacional.

En efecto, la Corte Suprema precisó que: *“(...) la ausencia del descanso vacacional no indica que previamente exista la decisión del trabajador de no tomarlo, ya que encontrándose dentro de un vínculo laboral se encuentra siempre presente el elemento de la subordinación, que impide hacer esa inferencia. (...) en tal sentido no sólo es imposible en este caso inferir la voluntad a partir del silencio del trabajador, sino que tampoco es posible concluir sobre la existencia de una manifestación de voluntad tácita (...).”*

RECOMENDACIÓN REM

Incorporación de trabajadores nuevos a la EPS escogida por la empresa.- Como saben, los empleadores tienen la alternativa de contratar con una Entidad Prestadora de Salud (EPS) los servicios de salud correspondientes para los trabajadores.

De acuerdo al artículo 53° del Decreto Supremo No. 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, la empresa que ya cuenta con una EPS y un Plan, al contratar a un trabajador, deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- Proporcionarle a más tardar el día de inicio de labores el folleto informativo correspondiente al Plan y a la EPS elegidos.
- Otorgarle un plazo de 5 días hábiles luego del inicio de labores para que manifieste por escrito su voluntad de pertenecer al Plan o, en todo caso, de obtener la cobertura integral de EsSalud.

Pasados los cinco (5) días hábiles posteriores al inicio de labores, la empresa deberá entender que el trabajador ha optado por incorporarse al Plan, en caso no haya manifestado su decisión.

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