

ACTUALIDAD REM

No. 78 – Marzo 2010

Capacitan a efectivos policiales sobre verificación de despido de trabajadores.- Como señalamos en nuestro Informativo No. 77, el Ministerio de Trabajo (MTPE), mediante Oficio No. 136-2010-IN-0101, dispuso medidas para que los efectivos policiales puedan realizar directamente la constatación de un despido arbitrario.

A tal efecto, llevó a cabo actividades de capacitación de aproximadamente 200 efectivos policiales de Lima Metropolitana sobre el procedimiento de verificación de despido de trabajadores; e hizo entrega de una guía para la elaboración de la constatación policial correspondiente. En la guía se dispone lo siguiente:

- El empleador deberá participar en la constatación policial, debiendo consignarse sus datos.
- La constatación policial deberá incluir los siguientes datos del trabajador: nombre completo, DNI, domicilio, fecha de ingreso, cargo desempeñado, horario de trabajo, remuneración, fecha del despido y motivo del mismo. Asimismo, se deberá identificar al jefe inmediato del trabajador.
- Se debe incluir información sobre el procedimiento de despido, precisando si se remitió carta de pre aviso y/o de despido al trabajador, así como las circunstancias en las cuales se produjo el impedimento de ingreso del trabajador a las instalaciones del empleador, en caso de haber sucedido esto.
- El efectivo policial señalará las remuneraciones y beneficios sociales que se adeudarían al trabajador.

Luego de realizada la constatación policial el trabajador podrá acudir ante el MTPE para solicitar la realización de una conciliación administrativa con su ex empleador y/o la elaboración de una liquidación de sus remuneraciones y beneficios sociales pendientes de pago.

JURISPRUDENCIA REM

Renuencia de trabajador a acatar su traslado constituye falta grave si no demuestra la existencia de mala fe del empleador.- En reciente sentencia recaída en el Exp. No. 00593-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional (TC) señaló que la intención de causar un perjuicio por parte del empleador al disponer el traslado del trabajador a un lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente sus servicios debe ser demostrado por este último. En tal sentido, desestimó una demanda de amparo interpuesta por un ex trabajador que cuestionaba la decisión de su empleador de despedirlo como consecuencia de su negativa a cumplir con el traslado dispuesto.

El TC señala que: *“La cuestión controvertida se circunscribe a determinar si por las circunstancias del caso, la empresa demandada podía disponer de forma irrestricta el traslado del trabajador, y si la negativa del recurrente al traslado configuraba un supuesto de infracción grave, por suponer la trasgresión de un deber laboral (...) la Ley reconoce la atribución del empleador para trasladar al trabajador; no obstante lo cual le impone el deber de ejercer dicha atribución de buena fe; es decir, sin la intención de ocasionarle un perjuicio (...). En el caso de autos, sin embargo, el demandante no ha acreditado que la intención de su empleador haya sido la de causarle un perjuicio, por lo que no corresponde estimar la demanda”.*

El cese de un dirigente sindical por vencimiento y no renovación de contrato de trabajo sujeto a modalidad no constituye necesariamente un despido nulo.- El Tribunal Constitucional (TC) ha señalado –en la sentencia recaída en el Exp. No. 01032-2009-PA/TC– que la decisión del empleador de no renovar el contrato laboral sujeto a modalidad por necesidad de mercado de un trabajador que tiene la condición de dirigente sindical no constituye necesariamente un acto lesivo de sus derechos constitucionales. En ese sentido, consideró que no es suficiente con acreditar el cargo sindical del trabajador y el cese por vencimiento del plazo de un contrato modal sino que debe demostrarse la relación causal entre el despido y su afiliación a un cargo sindical.

Al respecto, el TC remarcó que: *“El demandante no ha acreditado en modo alguno que haya sido despedido a causa de su condición de afiliado a la Seccional de Piura Tumbes del Sindicato Nacional de Personal Profesional del Senati. Por el contrario, de las pruebas documentales aportadas por las partes, se advierte que el vínculo laboral se extinguió automáticamente por haberse cumplido el plazo del último contrato, de conformidad con el artículo 16.º, inciso c), del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; siendo así, no habiéndose acreditado la vulneración de derecho constitucional alguno, la demanda debe ser desestimada”.*

RECOMENDACIÓN REM

¿Es obligatorio registrar el ingreso y salida del personal de confianza?.- La respuesta varía si es que nos encontramos ante un trabajador de confianza sujeto a fiscalización inmediata o frente a uno que no lo está, pues la obligación de registrar el ingreso y salida sólo se presenta en el primero de los supuestos, es decir, frente a un trabajador de confianza sujeto a fiscalización inmediata.

Por otro lado, el personal de confianza no sujeto a fiscalización inmediata no se encuentra comprendido en la jornada máxima de trabajo ni está obligado a registrar su asistencia al centro de trabajo. Se considera como tal a aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él sólo para dar cuenta de su trabajo y realizar coordinaciones. Así lo señala el inciso c) del artículo 10º del Decreto Supremo No. 008-2002-TR.

EQUIPO LABORAL REM

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