

**ACTUALIDAD REM**

**No. 82 – Mayo 2010**

**Hasta con 72 mil soles pueden ser multados empleadores que ejerzan discriminación laboral.-** La Ministra de Trabajo, doctora Manuela García, señaló que las multas por discriminación laboral a los portadores del VIH y SIDA están calificadas como infracción muy grave, sancionable con una multa que, dependiendo del número de trabajadores afectados, puede ascender hasta los S/. 72,000.00.

Como se sabe, es un acto de discriminación que el empleador exija al trabajador hacerse la prueba de VIH como condición para acceder a un puesto de trabajo o para mantener el mismo. También es discriminación realizar actos de aislamiento para obtener la renuncia del trabajador que fuera VIH positivo.

Las víctimas de tales actos podrán denunciarlos ante la Dirección de Inspección Laboral, donde se procederá a verificar los hechos a efectos de imponer las sanciones correspondientes.

---

**Se intensifican visitas inspectivas laborales en horario nocturno.-** La última semana de mayo, sesenta (60) inspectores laborales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), iniciaron operativos de fiscalización nocturnos con fin de verificar el cumplimiento de las distintas disposiciones laborales por aquellos empleadores que realizan sus actividades en horario nocturno.

La titular del sector, Dra. Manuela García, señaló que se realizarán este tipo de operativos de forma permanente e inopinada a centros de trabajo como los grifos, call centers, supermercados, fábricas, discotecas, obras de construcción, clínicas y todos aquellos establecimientos donde se encuentre personal trabajando en horario nocturno (entre las 10:00 PM y las 6:00 AM).

**JURISPRUDENCIA REM**

**Trabajador no puede alegar la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios cuando ha realizado descargos por la falta imputada.-** Mediante reciente Sentencia recaída en el Exp. No. 04869-2009-PA el Tribunal Constitucional (TC) desestimó la existencia de un despido fraudulento por imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios debido al reconocimiento de los hechos en la carta de descargos de los involucrados. Así pues, si bien el trabajador demandante sostuvo que no existía prueba alguna sobre la agresión a su compañero de trabajo (falta imputada), en las respectivas cartas de descargos, tanto dicho trabajador como su compañero involucrado coincidieron en reconocer la existencia de una riña. Por tanto, el TC consideró que no era posible sostener que dichos actos no existieran cuando los propios involucrados reconocen el hecho en sus descargos.

En efecto, el TC señaló que: *“En su escrito de demanda el actor denuncia que el primer supuesto mencionado es el que se estaría configurando en su caso, puesto que –sostiene– no existe prueba alguna que acredite la existencia de algún tipo de agresión de su parte contra algún compañero de trabajo. Sin embargo, de las cartas de descargo, tanto del actor como del supuesto agraviado –obrantes a fojas 178 y 181– se colige que el día 8 de mayo del 2008 sí se produjo una riña en las instalaciones del centro educativo demandado entre el recurrente y el compañero de trabajo que se menciona en la carta de*

*preaviso de despido; por consiguiente, los hechos que se le imputaron no son inexistentes, ni falsos, mucho menos imaginarios; por tanto, no se configura el despido fraudulento que denuncia”.*

## **RECOMENDACIÓN REM**

**Consideraciones a tomar en cuenta sobre la asignación de transporte.-** Este concepto se paga para brindar apoyo económico al trabajador a fin de que asuma los costos que demanda el trayecto diario entre su domicilio y el centro de trabajo. Conforme al literal e) del artículo 19° del Decreto Supremo No. 001-97-TR, TUO de la Ley de CTS.

La entrega de este beneficio debe cumplir las siguientes consideraciones:

- Estar supeditada a la asistencia al centro de trabajo;
- El monto a entregarse debe cubrir con razonabilidad el costo que incurre el trabajador para desplazarse entre su domicilio y el centro de labores;
- No es necesario registrar la entrega en una planilla específica ni implementar una hoja de ruta;
- Debe constar en un acuerdo entre empleador y trabajador, fijando los montos y condiciones. Si bien no existe exigencia legal para que dicho acuerdo se haga por escrito, es recomendable hacerlo;
- Es recomendable establecer un monto diario (en lugar de un monto mensual), el cual sería pagadero siempre y cuando el trabajador asista al centro de trabajo. Los días que no asista a laborar, este importe no debería ser otorgado;

El valor del transporte no se debe confundir con la movilidad como condición de trabajo, que es aquella que se abona al trabajador para su desplazamiento durante su jornada de trabajo con ocasión o a fin de dar cumplimiento a sus funciones.

## **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