

Continúa la implementación de reformas en la justicia laboral en el país.- En vista a la próxima vigencia de la nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley No. 29497), el Poder Judicial ha dispuesto el desdoblamiento de las Salas Laborales en tribunales unipersonales, los cuales resolverían en última instancia aquellas causas cuya cuantía en sentencias no superen las 70 URP.

En aquellos distritos judiciales en que no existan salas laborales, los procesos laborales que no superen las 70 URP se distribuirían entre los miembros del colegiado competente haciendo que cada miembro actúe como un tribunal unipersonal.

Las disposiciones antes indicadas también resultan aplicables a aquellos procesos que se encontrasen pendientes de fijar fecha para la realización de la vista de la causa.

Estas medidas, que posibilitarán que de forma célere y simple puedan brindarse mejores servicios a los justiciables en materia laboral, forman parte de los cambios que desean implementarse a partir de la entrada en vigencia la nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley No. 29497).

Perú solicita trato laboral igualitario a los miembros de la CAN.- La viceministra de Trabajo, doctora Elisabed Zevallos, empezó una campaña de promoción a fin que los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (CAN) implementen un trato igualitario para trabajadores peruanos que hayan migrado a estos países.

La doctora Zevallos señaló que el Perú es el único país miembro de la CAN que ha implementado la Decisión 545 de manera unilateral, pudiendo un inmigrante de un Estado miembro encontrar un empleo con el pleno reconocimiento de sus derechos laborales fundamentales sin restricción de ninguna clase. En este sentido, precisó que se busca reciprocidad entre los países miembros y que todos los trabajadores del bloque reciban un trato laboral igualitario.

Asimismo, se destacó la importancia de implementar un Registro de Trabajador Migrante Andino (RETMA), a fin de conocer el número de personas que están trabajando y sus nacionalidades, a fin de facilitar el control y la fiscalización de sus derechos laborales. Implementar esta decisión supondría la libre circulación y permanencia en la subregión de las personas con fines laborales y con pleno respeto a sus derechos al trabajo.

Continuarán las inspecciones laborales como parte del Plan Reto.- La doctora Manuela García, titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), señaló que el Plan de Registro Obligatorio de Trabajadores en Planilla (Plan Reto) ha generado que se reduzca el nivel de informalidad en el campo laboral.

Estos logros han sido obtenidos como resultado del incremento del número de inspectores laborales, cobrando así mayor impulso la fiscalización laboral con el fin de lograr dar una oportunidad a los empleadores de regularizar la situación de sus trabajadores.

Hasta la fecha, dentro del Plan Reto se han inspeccionado 19,328 empresas a nivel nacional las cuales comprenden 329,887 trabajadores de los sectores de servicios, hoteles y restaurantes, sector transporte, financiero, salud, electricidad, construcción y comercio, entre otras actividades. Como se sabe, estas inspecciones continuarán a lo largo del año y se dirigirán a todas las actividades económicas.

JURISPRUDENCIA REM

Tribunal Constitucional delimita potestad sancionadora del empleador exigiendo criterios de razonabilidad y proporcionalidad así como la aplicación de la presunción de inocencia.- En reciente sentencia recaída en el Exp. No. 05104-2008-PA, el Tribunal Constitucional (TC) señaló que la presunción de inocencia recogida en el artículo 2º, numeral 24, literal f), de la Constitución, es aplicable extensivamente al procedimiento de despido que emplea la potestad disciplinaria sancionadora. En tal sentido la imputación de faltas como la de apropiación frustrada de bienes del empleador no podrá ser tomada como cierta hasta que se pruebe lo contrario.

Como consecuencia de lo anterior, el TC consideró que la sanción de despido impuesta resultaba contraria a los Principios de Proporcionalidad y Razonabilidad, siendo éste un acto lesivo del derecho constitucional a la presunción de inocencia, al debido proceso y al trabajo. Cabe destacar que lo afirmado fue oportunamente anotado en nuestra sección de jurisprudencia del mes de agosto de 2009 (REM Laboral Informa No. 63), en el cual el TC empezó a exigir la aplicación de criterios de razonabilidad en entidades privadas con potestad sancionadora.

Sobre lo señalado, el TC precisó que: *“(...) la presunción de inocencia (...) se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de un proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de la infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida. (...) Siendo así las cosas, este Tribunal considera que el despido del trabajador también viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la empresa emplazada al momento de imponer a los 2 trabajadores la sanción de despido laboral, lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad (...)”*

RECOMENDACIÓN REM

Obligaciones del empleador relacionadas con el hostigamiento sexual.- Como se sabe, tanto la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES, establecen obligaciones concretas a los empleadores en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual, las cuales deben ser observadas a fin de evitar posibles sanciones por parte de las autoridades inspectivas de trabajo.

Así, las obligaciones más importantes en este ámbito son las siguientes:

- Establecer procedimientos preventivos internos y sancionadores que permitan al trabajador interponer una queja en caso de que sea víctima de hostigamiento sexual, el mismo que deberá cumplir con las características señaladas en el Reglamento y que deberá ser puesto en conocimiento de todos los trabajadores.
- Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.

- Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procedimientos instaurados por hostigamiento sexual y de ser el caso sobre las sanciones impuestas, dentro de los 30 días calendario siguientes, contados desde la fecha de la resolución final del procedimiento.
- Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de su ámbito, tales como encuestas de opinión, buzón de sugerencias, provisión de información y actividades que promuevan la toma de conciencia acerca del hostigamiento sexual.

Conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 019-2006-TR, el incumplimiento de algunas de estas obligaciones constituye infracción laboral muy grave, pasible de multa.

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