

OIT emite por primera vez una norma internacional de trabajo sobre VIH y SIDA.- El pasado jueves 17 de junio, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) adoptó la Recomendación sobre VIH y SIDA y el Mundo del Trabajo, primer documento normativo internacional que aborda el tema de forma específica. Asimismo, se adoptó una resolución sobre la promoción e implementación de dicha recomendación.

Entre los principios de mayor relevancia en los cuales se sustenta la referida recomendación, podemos encontrar los siguientes:

- El VIH y el SIDA deberían reconocerse y tratarse como una cuestión relativa al lugar de trabajo, como uno de los elementos esenciales de la respuesta nacional, regional e internacional.
- No debe existir ninguna clase de discriminación o estigmatización contra los trabajadores que vivan con VIH, en particular aquellos que buscan y solicitan empleo.
- El lugar de trabajo debe facilitar el acceso de los trabajadores, sus familias y las personas a su cargo, a los servicios de prevención, tratamiento, atención y apoyo en relación con el VIH y SIDA.
- No se deberá exigir a ningún trabajador que se someta a una prueba de detección del VIH ni que revele su estado serológico respecto del VIH.
- La protección de los trabajadores que desempeñan ocupaciones particularmente expuestas al riesgo de transmisión del VIH.

En nuestro país, corresponde que dicha recomendación sea discutida a nivel legislativo a fin que pueda implementarse mediante políticas internas y propuestas normativas. Debe tenerse en cuenta que parte de las disposiciones establecidas por la Recomendación sobre VIH y SIDA y el Mundo del Trabajo se encuentran recogidas en la Resolución Ministerial No. 376-2008-TR - Medidas Nacionales frente al VIH / SIDA en el lugar de trabajo.

Ministerio de Trabajo y Defensoría del Pueblo suscriben importante acuerdo.- A fin de reducir y prevenir los distintos conflictos socio laborales existentes, la Ministra de Trabajo, Manuela García y la Defensora del Pueblo, Beatriz Merino, suscribieron un convenio de cooperación interinstitucional que permitirá priorizar los temas laborales y contribuir a una solución más rápida y oportuna de los mismos, promoviendo el diálogo entre las partes a fin de lograr un acuerdo consensuado y se evite la adopción de medidas de fuerza como huelgas y paralizaciones.

Asimismo, según el convenio suscrito, se atenderá con especial atención aquellos casos de discriminación de mujeres en el mercado laboral, a fin de fortalecer el derecho fundamental a la igualdad. Aquellos casos de discriminación que reciba la Defensoría del Pueblo serán atendidos pertinentemente por el Ministerio de Trabajo.

JURISPRUDENCIA REM

Tribunal Constitucional confirmó requisitos para la configuración del abandono de trabajo como falta grave.- Mediante reciente pronunciamiento recaído en el Exp. No. 01177-2008-PA/TC, el Tribunal Constitucional (TC) señaló como requisito indispensable para la configuración del abandono de trabajo como falta grave que el trabajador, por voluntad propia, decida no asistir a su centro de trabajo y no exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador. En tal sentido, el TC consideró que dado que el trabajador justificó su inasistencia a laborar con un certificado suscrito por un médico particular, no puede considerarse una falta grave pues existe un “motivo real”.

Al respecto, el TC indicó que *“el abandono de trabajo se entiende como la inasistencia injustificada por más de tres días consecutivos a realizar labores, hecho que para configurar la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura. (...) En el caso de autos, el demandante demuestra que su inasistencia a laborar estuvo justificada mediante certificado de descanso médico (...) si bien suscrita por un médico particular, es suficiente para justificar la inasistencia del demandante a su centro de labores (...) Ello también involucra una aplicación del principio de primacía de la realidad: si el trabajador logra demostrar la existencia de un motivo real que justifique su ausencia esta no debería considerarse como base para imputarle una falta grave”.*

RECOMENDACIÓN REM

¿Cómo enfrentar la constatación de un despido arbitrario realizado por la PNP?- Mediante Oficio No. 136-2010-IN-0101 se adoptaron las acciones administrativas necesarias a fin que los efectivos policiales realicen directamente la constatación de un despido arbitrario a solicitud de un trabajador que se considere afectado.

Actualmente es frecuente la realización de este tipo de constataciones, razón por la cual consideramos necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones.

- Ante la visita de un efectivo policial es recomendable que sea atendido por la persona encargada del personal de la empresa, a efectos que pueda brindar información correcta y suficiente.
- De ser el caso, debe informarse al efectivo policial que el trabajador por el cual se realiza la diligencia no ha sido despedido ni existe en su contra un procedimiento de despido. En este caso, debe inclusive señalarse expresamente que el trabajador debe reincorporarse a su puesto de trabajo.
- En los casos que corresponda, debe informarse al efectivo policial que la empresa ha iniciado un procedimiento de despido en contra del trabajador y que por el momento se encuentra exonerado de asistir a laborar, tal como posiblemente le fuera indicado en la carta de imputación de faltas remitida.

En este supuesto, debe tenerse en cuenta que únicamente a partir de la recepción de la carta de imputación de faltas el trabajador no deberá asistir a laborar en virtud a la exoneración otorgada por su empleador, la cual debe ser comunicada expresamente en la carta de imputación de faltas remitida.

- Cuando el procedimiento de despido haya concluido con la notificación de la carta de despido al trabajador, deberá informarse al efectivo policial que el cese del trabajador se originó en un despido por falta grave luego de seguir el procedimiento de ley, y no en un despido arbitrario.

EQUIPO LABORAL REM

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