

Boletín Laboral – Abril 2015

Casuística Laboral

I. Fiscalizaciones SUNAFIL

Seguridad y Salud en el Trabajo

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo Cuando la sanción a imponer se vincule a la no constitución del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o constitución tardía, el inspector deberá señalar en el Acta de Infracción que el empleador se encontraba obligado a dicha constitución precisando la cantidad de trabajadores del empleador (Resolución de Intendencia N° 004-2014-SUNAFIL/ILM).

Capacitaciones No es suficiente que el empleador cuente con los documentos de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo a fin de considerar cumplida la obligación. Se exige que se acredite de manera fehaciente que el trabajador accidentado haya recibido tales documentos y/o que haya asistido a talleres, charlas y cursos de formación sobre la materia, a efectos de evitar la imposición de una multa (Resolución de Intendencia N° 005-2014-SUNAFIL/ILM).

Tiempo de trabajo

Registro de asistencia No contar con registro de asistencia es una infracción de naturaleza insubsanable, al ser imposible remediar o enmendar esta omisión, dado que resulta inviable elaborar un registro de asistencia en los términos establecidos por la norma correspondientes a periodos pasados. La imposición de la multa se aplica sin perjuicio del pago de horas extras que efectuó el empleador, por los periodos en los que no se contó con el referido registro (Resolución de Intendencia N° 060-2014-SUNAFIL/ILM).

Trabajadores a tiempo parcial Los contratos a tiempo parcial deben ser celebrados obligatoriamente por escrito, de lo contrario corresponderá aplicar el principio de primacía de la realidad, sin que sea posible determinar la existencia de un contrato a tiempo parcial pese a que en los hechos el trabajador labore 20 horas semanales en promedio (Resolución de Intendencia N° 055-2014-SUNAFIL/ILM).

II. Traslado de trabajadores sindicalizados: ¿Puede el empleador modificar el lugar de trabajo de un dirigente sindical?

En el caso dilucidado bajo el expediente N° 3377-2013-PA/TC, el empleador dispuso el traslado de un dirigente sindical a una localidad distinta a la inicialmente establecida.

En virtud de esta situación, el trabajador interpuso una demanda de amparo alegando la afectación a su derecho al trabajo y de sindicación, por considerar que la decisión del empleador tuvo como finalidad interferir en sus funciones sindicales.

Por su parte, el empleador sostuvo que se vio en la necesidad de rotar a varios trabajadores, entre ellos el demandante, otorgando viáticos y pasajes a efectos no generar perjuicio alguno.

- **El fallo del Tribunal Constitucional (TC)**

El TC consideró que no fue suficiente con señalar que la rotación del trabajador se debió a necesidades específicas, dado que no demostró la existencia de razones objetivas, ni que haya sido imprescindible o urgente reubicarlo, pese a ostentar un cargo de dirigente dentro de la organización sindical.

Asimismo, consideró que no es suficiente demostrar mediante comprobantes de pago que se asumieron los costos de traslado, debiendo el empleador demostrar que su decisión obedeció a causas reales y que no constituyó un acto de discriminación por motivos sindicales.

Boletín Laboral – Abril 2015

Casuística Laboral

De esta forma, el Tribunal Constitucional concluyó que cuando el trabajador aporta un indicio razonable que indique que el proceder del empleador es consecuencia de la condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, corresponde al empleador asumir la carga de la prueba respecto de la legalidad del traslado.

- Entonces, ¿puede el empleador modificar unilateralmente el lugar de trabajo de un dirigente sindical?

Sí, siempre que el motivo del traslado obedezca a causas objetivas que puedan ser demostradas. Para ello, el empleador deberá contar con los documentos (políticas de rotación, informes de gerencia u otros) que así lo acrediten, caso contrario la condición de dirigente sindical podría llevar al juzgador laboral a concluir que el traslado constituyó un comportamiento discriminatorio y antisindical. En el caso de aquel trabajador protegido por el fuero sindical, deberá acreditarse que el traslado no le impide desempeñarse como dirigente sindical.

III. Ministerio de Trabajo establece precedentes administrativos

Derechos sindicales

Continuidad de los servicios esenciales o actividades indispensables durante la huelga

Se ha precisado que cuando una organización sindical acuerde realizar una medida de huelga, debe cumplir con comunicar al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo la nómina de trabajadores que permita efectivamente asegurar la continuidad de los servicios esenciales o actividades indispensables.

En este caso, la empresa indicó que eran 44 los puestos indispensables, detallando el número de trabajadores, horarios y turnos respectivos. Sin embargo, en la nómina presentada por el sindicato únicamente se señalaron 10 puestos indispensables; por lo que se consideró que la huelga era improcedente (Resolución Directoral General N° 010-2015-MTPE/2/14).

Nomenclatura del sindicato

Se ha señalado que no corresponde a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana pronunciarse sobre la denominación del Sindicato, cuya nomenclatura señala que se trata de un "sindicato de Grupo Económico" durante el procedimiento de negociación colectiva.

En todo caso, los cuestionamientos a la denominación de la organización sindical deben ser planteados por el empleador en el curso del procedimiento de inscripción de la organización sindical. Asimismo, deberá tenerse en cuenta que si en los estatutos del sindicato se establece que se trata de una organización sindical de rama de actividad, el sindicato tendrá legitimidad negocial para solicitar la negociación colectiva en dicho nivel (Resolución Directoral General N° 012-2015-MTPE/2/14).

Intervención de empresas de intermediación en la negociación de rama de actividad

Para establecer si una empresa de intermediación pertenece al Grupo Económico del sector de telecomunicaciones y, en ese sentido, determinar si el sindicato de la empresa de intermediación puede intervenir en la negociación de rama de actividad, deberá analizarse la especial vinculación de los servicios complementarios que brinda la empresa de intermediación dentro del proceso de descentralización productiva.

En ese sentido, a fin de determinar si corresponde declarar procedente la oposición a la negociación colectiva formuladas por las empresas, a criterio de la Dirección General del Trabajo, se consideró irrelevante analizar si dichas empresas realizan actividad de telecomunicaciones de acuerdo a los criterios establecidos por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones (Resolución Directoral General N° 022-2015-MTPE/2/14).

Boletín Laboral – Abril 2015

Casuística Laboral

Derechos sindicales

Inscripción de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales

Se ha establecido que la Dirección General del Trabajo no resulta competente para conocer en instancia de revisión el procedimiento de inscripción de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales, conforme se desprende del Decreto Supremo N° 017-2012-TR y del procedimiento N° 25 del Texto Único Ordenado de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Resolución Directoral General N° 026-2015-MTPE/2/14).

Capacidad negocial erga omnes

Se ha señalado que a fin de determinar cuál de las organizaciones sindicales cuenta con capacidad negocial erga omnes, por ser mayoritaria, corresponde diligenciar una verificación inspectiva del número total de trabajadores con vínculo laboral vigente a la fecha de inicio de la negociación colectiva.

Asimismo, corresponderá efectuar un análisis de los estatutos de cada una de las organizaciones sindicales para determinar el ámbito al que cada una pertenecen (Resolución Directoral General N° 027-2015-MTPE/2/14).

Finalmente, debe señalarse que el párrafo final del artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-2012-TR establece que las resoluciones emitidas en instancia de revisión constituyen precedentes administrativos vinculantes para todas las instancias administrativas regionales.

