

Boletín Laboral – Junio 2015

Casuística Laboral

I. Suspensión temporal perfecta por motivos de fuerza mayor por veda

La Dirección General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declaró fundado el recurso de revisión interpuesto por la organización sindical de una empresa del sector pesquero, que impugnó la medida de suspensión perfecta de labores por fuerza mayor autorizada por la Dirección Regional de Ancash.

El caso

Recurso de revisión interpuesto por el sindicato

Los trabajadores señalaron que si bien la empresa otorgó vacaciones vencidas por el periodo 2013-2014, no cumplió con los precedentes administrativos contenidos en las Resoluciones Directorales N° 010-2012-MTPE/2/14 y 011-2012-MTPE/2/14, dado que no ha cumplido con conformar - de forma objetiva, razonable y proporcional - los tres (3) grupos de trabajadores que exigen los referidos precedentes y que se señalan a continuación:

- **Primer grupo:** Aquellos que se mantendrán en actividad para la ejecución de los servicios indispensables, secundarios o complementarios para la empresa durante la duración de la veda.
- **Segundo grupo:** Aquellos que gozarán de las vacaciones que se les adeude o que puedan adelantarse.
- **Tercer grupo:** Aquellos que, no pudiendo encontrarse en los grupos señalados previamente, deben permanecer en inactividad mediante la suspensión perfecta de labores.

Fundamentos de la Dirección General de Trabajo

La empresa no cumplió con señalar las actividades indispensables, complementarias o secundarias para decidir de modo objetivo, razonable y proporcional qué labores y/o trabajadores deben ser objeto de suspensión perfecta de labores y cuáles no.

Asimismo, se verificó que la empresa no otorgó las vacaciones anticipadas a ninguno de los trabajadores que han sido objeto de la medida de suspensión perfecta de labores, lo cual no es una prerrogativa opcional del empleador; sino, por el contrario, una obligación en el procedimiento de suspensión perfecta de labores, de conformidad con lo establecido en la Resolución Directoral General N° 10-2012-MTPE/2.14

Cabe mencionar que, mediante la Resoluciones Directoral General N° 10, 11 y 12-2012-MTPE/2/14 que constituyen precedentes administrativos vinculantes, se establecieron los criterios que deberán tener en cuenta todos los empleadores que lleven a cabo una medida de suspensión temporal perfecta de labores en virtud del artículo 15 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En dichas oportunidades se establecieron, entre otras cosas, que antes de proceder a adoptar la medida de suspensión temporal perfecta de labores, el empleador debe determinar las actividades que no serán desarrolladas, sobre la base de ello señalar quiénes serán los trabajadores que deberán suspender la prestación de servicios y, luego de ello otorgar las vacaciones pendientes y adelantadas.

II. Cese colectivo por disolución y liquidación de empresa

En la Resolución Directoral N° 30-2015-MTPE/1/20 se determina la improcedencia de la solicitud de cese colectivo por disolución y liquidación de una empresa, sobre la base del análisis del cumplimiento de las obligaciones formales establecidas para este tipo de procedimientos.

El caso

Recurso de apelación interpuesto por la empresa

La empresa señala que el Ministerio de Trabajo no ha meritado adecuadamente las cartas notariales que se notificaron a los trabajadores tanto en el centro de trabajo como en los domicilios particulares de los trabajadores en días posteriores al negarse a recibir la primera comunicación, mediante el cual les informa sobre el cese colectivo.

Fundamentos de la Dirección Regional de Lima Metropolitana

El aviso notarial para efectos de comunicar el cese colectivo se refiere a una carta notarial que debe ser dirigida -dentro del plazo previsto- al domicilio del destinatario, es decir, al trabajador. Por ello, a diferencia de lo que señala la empresa en su recurso de apelación, no se podría considerar válidamente realizada una comunicación notarial dirigida a un domicilio diferente del señalado, más aún si se advirtió que las cartas se entregaron al administrador de la empresa.

Boletín Laboral – Junio 2015

Casuística laboral

III. Fiscalizaciones SUNAT

Fiscalización de aportes a EsSalud

Pagos por movilidad

La empresa entregó determinados montos de dinero a sus trabajadores por concepto de condición de trabajo – movilidad, sin que se pueda determinar que las sumas entregadas no hubieran formado parte de su remuneración ordinaria, en tanto no se encuentra acreditado que el pago de la movilidad hubiera estado supeditado al desplazamiento del trabajador a los centros de trabajo.

En consecuencia, el Tribunal Fiscal señaló que no se acreditó la naturaleza no remunerativa del beneficio y, por tanto, corresponde mantener el reparo respecto del pago del aporte a EsSalud (*Resolución de Tribunal Fiscal N° 03974-2-2014*).

Gratificaciones extraordinarias

El Tribunal Fiscal consideró que la entrega de bonificaciones extraordinarias con periodicidad anual a ciertos trabajadores, en reconocimiento a su desempeño no se enmarca dentro de lo establecido por el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

En consecuencia, se consideró que los montos otorgados como bonificaciones extraordinarias constituyeron gratificaciones de tipo ordinario y, por consiguiente, califican como conceptos remunerativos, siendo parte de la base imponible para la determinación de las aportaciones a EsSalud (*Resolución de Tribunal Fiscal N° 03974-2-2014*).



Deloitte Touche Tohmatsu Limited
Home | Security | Legal | Privacy
Lima | Perú

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembros de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembros, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembros en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y su profunda experiencia local para ayudar a sus clientes a tener éxito donde sea que operen. Aproximadamente 200.000 profesionales de Deloitte se han comprometido a convertirse en estándar de excelencia.

© 2015 Deloitte Touche Tohmatsu Limited
www.deloitte.com/pe | RSS | Unsubscribe