



Número 06 - Marzo 2007

ACTUALIDAD REM

El 10 de abril vence el plazo de adecuación a los nuevos modelos y formatos para los convenios de modalidades formativas laborales.- El pasado sábado 17 de marzo fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 069-2007-TR, a través de la cual se dispuso, entre otras medidas, la aprobación de los nuevos modelos y formatos que se utilizarán para la celebración de convenios sobre modalidades formativas laborales, tales como la capacitación laboral juvenil, prácticas pre-profesionales y profesionales, entre otras.

La Tercera Disposición Transitoria de la mencionada Resolución Ministerial ha establecido un plazo de 15 días hábiles a partir de la entrada en vigencia de la norma para que los empleadores puedan adaptar a los nuevos formatos los convenios que hayan suscrito al amparo de la Ley sobre modalidades formativas laborales.

Siendo ello así, es importante tener en cuenta que el plazo establecido por la Resolución Ministerial No. 069-2007-TR vence el 10 de abril. Los empleadores que cuenten con beneficiarios sujetos a modalidades formativas laborales, deberán presentar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las modificaciones de los convenios suscritos que se encuentren vigentes, con el fin de adecuarlos a los nuevos modelos.

Entre las modificaciones introducidas a los convenios destaca la inclusión de una cláusula, mediante la que se establece supuestos específicos para la modificación, suspensión o terminación del convenio de formación. Por ejemplo, se establece como causal de modificación del convenio de prácticas pre-profesionales el cambio de horario de las clases del practicante que dificulte el cumplimiento del número de horas semanales de formación convenida.

JURISPRUDENCIA REM

No son exigibles los incrementos de remuneraciones originados en la decisión unilateral del empleador, si éstos no se hicieron efectivos.- Mediante Casación N° 221-2006 LIMA, la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en cuestionable fallo, ha señalado que la decisión del empleador de otorgar un aumento de remuneraciones a favor de sus trabajadores, adoptada por Acuerdo de Junta General Ordinaria y Extraordinaria de Accionistas, con conocimiento de los trabajadores, no resulta de obligatorio cumplimiento en la medida en que no se materialice en los hechos.

En el caso objeto de la referida casación, el trabajador exigía un reintegro de remuneraciones, fundamentando su demanda en el incremento salarial derivado de la nueva escala de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas de la empresa, escala ésta que nunca llegó a implementarse.

La Sala afirmó que "la remuneración de los trabajadores puede generalmente incrementarse entre otras formas por: 1) Mandato de la ley, 2) Acuerdo de partes, a través de un Convenio Colectivo, y 3) Por decisión unilateral del empleador".

Al respecto, la Sala, apartándose de las disposiciones relativas a las fuentes de las obligaciones, precisó que "las dos primeras formas (...) genera un derecho irremediable a favor del trabajador, mientras que en la tercera hipótesis, para que se convierta en obligatorio debe necesariamente materializarse, pues la doctrina coincide en que los derechos surgidos de actos o hechos no normativos se incorporan al contrato de trabajo, cuando se advierte un comportamiento repetido por las partes (...); que el no pago en el transcurso del tiempo demuestra objetivamente una tácita revocatoria".

RECOMENDACIÓN REM

Periodicidad de pago de gratificaciones extraordinarias.- El inciso a) del Artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, establece que las gratificaciones extraordinarias son aquellas otorgadas a título de liberalidad y con carácter ocasional, esto es, que su entrega no se realiza de forma permanente o reiterada.

El mismo artículo, concordado con el Artículo 7 del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispone que tales gratificaciones no son consideradas como remuneración para el trabajador, por lo que no forman parte de la base de cálculo de los beneficios laborales ni de los tributos que gravan las remuneraciones.

Sobre el particular, debe recordarse la jurisprudencia laboral ha considerado que el otorgamiento de una liberalidad a favor del trabajador durante dos años consecutivos determina la consolidación del beneficio en el tiempo y, en consecuencia, la permanente obligatoriedad de su pago.

Por ello, en caso que se pretenda abonar gratificaciones extraordinarias como mecanismos para incrementar los ingresos del personal, es recomendable que dichas gratificaciones sean otorgadas por períodos de 18 meses (o, en general, por períodos mayores a 12 meses), pues de lo contrario su entrega podría considerarse obligatoria. Adicionalmente, el referido beneficio perdería su carácter extraordinario y, en consecuencia, tendría naturaleza remunerativa, generando así un mayor costo laboral para la empresa.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, César Lengua, Jean Carlo Serván y Ernesto Cárdenas

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

AV. SAN FELIPE 758 JESÚS MARIA. LIMA - PERÚ
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 619 1919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM