



Número 22- Noviembre 2007

## ACTUALIDAD REM

**Fiscalización de los depósitos de la Compensación por Tiempo de Servicios.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha iniciado una campaña de fiscalización a nivel nacional para verificar el cumplimiento del depósito de la Compensación por tiempo de Servicios (CTS) correspondiente al período mayo-octubre de 2007.

Cabe resaltar que los empleadores están obligados a depositar la CTS dentro de los primeros 15 días de los meses de mayo y noviembre de cada año. Asimismo, dentro de los 5 días hábiles de efectuado el depósito, el empleador debe entregar a cada trabajador la hoja de liquidación respectiva, en donde debe detallarse, entre otros aspectos, el depósito realizado, la remuneración computable empleada y el período de servicios que es materia del depósito.

Por último, es importante recordar que de no depositarse la CTS dentro del plazo legal, el empleador quedará obligado al pago de los intereses respectivos. Asimismo, por tratarse de un infracción grave, el empleador será sancionado con una multa administrativa que puede ascender hasta 10 UIT (S/. 34,500.00), dependiendo del número de trabajadores afectados.

---

**Archivamiento de Proyectos de Ley que introducían el recurso de revisión en materia de inspecciones laborales.-** El 7 de noviembre de 2007 la Comisión de Trabajo del Congreso de la República dispuso el archivamiento de los proyectos de ley que instauraban una tercera instancia revisoria en los procedimientos administrativos sancionadores en materia de inspecciones laborales.

Uno de los Proyectos de Ley fue presentado por el Poder Ejecutivo con la finalidad de "*(...) garantizar la uniformidad de criterios en aspectos que sean considerados como relevantes; cautelando con ello el principio de igualdad ante la Ley*".

Con ello se cierra la puerta a la posibilidad de que un órgano con competencia nacional evalúe la coherencia de los pronunciamientos de la autoridad administrativa en búsqueda de un criterio unificador, situación que en la práctica no se viene dando.

## JURISPRUDENCIA REM

**La falta de diligencia en el control del personal que un trabajador tiene a su cargo constituye causa justa de despido.-** Mediante sentencia recaída en el expediente N° 1210-2005-LAMBAYEQUE, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Lima señaló que la falta de control del personal que un trabajador tiene bajo su supervisión, constituye falta grave laboral.

En efecto, la Sala consideró que el trabajador "*(...) no ha demostrado haber realizado oportunamente las acciones de control pertinentes (...) para supervisar el correcto desempeño y desarrollo de los servicios de los trabajadores bajo su supervisión (...) configurándose así el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (...)*".

En consecuencia, debe entenderse que el quebrantamiento de la buena fe laboral también se configura con el actuar negligente de su trabajador al no cumplir con controlar al personal que tiene a su cargo y, por consiguiente, constituye causa justa de despido por comisión de falta grave laboral.

## RECOMENDACIÓN REM

**Gratificación por Navidad.-** La Ley No. 27735 y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 005-2002-TR, regulan la obligación de los empleadores de otorgar a sus trabajadores una gratificación por Fiestas Patrias y otra en Navidad. En el caso de esta última gratificación, es importante recordar que dicho beneficio debe ser pagado, a más tardar, el 15 de diciembre.

Para tales efectos, recomendamos tener presente las siguientes consideraciones:

- Las gratificaciones se otorgan sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo, es decir, tienen derecho a ésta los trabajadores contratados a tiempo indeterminado, a plazo fijo y a tiempo parcial.
- Este beneficio se calcula por el período julio-diciembre. Para que el empleador tenga la obligación de abonar la gratificación por Navidad, es indispensable que el trabajador haya laborado, por lo menos, un mes íntegro dentro del referido semestre.
- La remuneración computable es la vigente al 30 de noviembre y su base de cálculo está integrada por los montos que el trabajador percibe regularmente. Tratándose de remuneraciones complementarias y variables (por ejemplo, horas extraordinarias), la regularidad se cumplirá si son percibidas, como mínimo, en tres meses dentro del semestre julio-diciembre.
- El monto de la gratificación se percibirá de manera íntegra si el trabajador laboró los seis meses del periodo. En caso contrario, se pagará en forma proporcional a los meses trabajados.

## EQUIPO LABORAL REM

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

RODRIGO, ELIAS & MEDRANO ABOGADOS

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