



Número 26- Enero 2008

ACTUALIDAD REM

Dictan medidas complementarias para el uso de la Planillas Electrónicas.- El 17 de enero de 2008 fue publicada en el diario oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 020-2008-TR, mediante la cual se introdujeron diversos cambios en la normatividad sobre Planillas Electrónicas:

Las principales modificaciones son las siguientes:

- Se precisa la información mínima que deberá contener la Boleta de pago, la cual deberá reflejar de manera exacta el contenido del registro de control y asistencia en relación al número de horas laboradas en el período.
- Los empleadores deberán efectuar el cierre de planilla a partir de enero de 2009, observando los cronogramas que para ello establezca el Ministerio de Trabajo.
- Las planillas llevadas de acuerdo con la norma anterior podrán continuar abiertas pero únicamente para la rectificación de errores u omisiones correspondientes a períodos anteriores a enero de 2008.
- La rectificación o sustitución de la información declarada en la Planilla Electrónica deberá efectuarse a través de dicho medio ingresando nuevamente todos los conceptos, incluso los que no serán modificados.
- Durante el primer semestre del año 2008, la fiscalización será de carácter preventivo. Sin embargo, sí se sancionará el incumplimiento de las siguientes obligaciones: **(i)** registrar en la Planilla Electrónica a toda persona que se encuentre en las categorías de trabajador, prestador de servicios – cuarta categoría, prestador de servicios – modalidad formativa y personal de terceros y **(ii)** el registro de las remuneraciones y derechos laborales a pagar.
- La información declarada en la Planilla Electrónica por los empleadores no podrá ser solicitada por las Direcciones Regionales de Trabajo, debiendo ser solicitada únicamente por la Sede Central del Ministerio de Trabajo.

Sancionarán a los empleadores que incumplan la obligación de entregar el Boletín Informativo de sistemas pensionarios a sus trabajadores.- El 18 de enero de 2008 fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución Ministerial No. 022-2008-TR, mediante la cual se aprueba la Directiva Nacional No. 001-2008-MTPE/2/11.4 que establece la sanción para los empleadores que no cumplan con entregar a sus trabajadores el Boletín Informativo de sistemas pensionarios.

Al respecto, es importante señalar que de no cumplir con dicha obligación la empresa podrá ser sancionada con una multa cuyo monto fluctúa entre S/ 175.00 y S/. 17,500.00 Nuevos Soles, dependiendo del número de trabajadores afectados.

Hay que recordar que deberá entregarse una copia del Boletín Informativo sobre afiliación a los sistemas pensionarios a aquellos trabajadores no afiliados que ingresan por primera vez al centro de labores.

Una copia del Boletín Informativo puede obtenerse en la siguiente dirección:
http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/libre_desafiliacion/libre_desafiliacion_faqs.pdf.

Limitan el desarrollo de las actividades de los contratistas mineros.- El 19 de enero de 2008 fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo N° 005-2008-EM, mediante el cual se reestructuró el Registro de Empresas Especializadas de Contratistas Mineros y se establecieron nuevos impedimentos para el desarrollo de las actividades de los contratistas minero.

Sobre este último punto, el artículo 19° del referido dispositivo legal señala –de manera claramente

inconstitucional– que la inscripción en el registro no faculta a los contratistas mineros para la realización de actividades en concesiones de los cuales sean titulares o cesionarios. La norma agrega que lo señalado será de aplicación en el caso de empresas vinculadas económicamente.

Para efectos de determinar la existencia de una vinculación económica entre dichas empresas se utilizará, en lo que fuera aplicable, los criterios a los que se refiere el literal b) del artículo 54 del decreto Supremo N° 055-99-EF.

Al respecto, conviene recordar que son vinculadas económicamente cuando: **(i)** una empresa posea más del 30% del capital de otra empresa, directamente o por intermedio de una tercera, **(ii)** más del 30% del capital de dos (2) o más empresas pertenezca a una misma persona, directa o indirectamente, **(iii)** en cualesquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital, pertenezca a cónyuges entre sí o a personas vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, **(iv)** el capital de dos (2) o más empresas pertenezca, en más del 30%, a socios comunes de dichas empresas **(v)** el productor o importador venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el 50% o más de su producción o importación y **(vi)** exista un contrato de colaboración empresarial con contabilidad independiente, en cuyo caso el contrato se considera vinculado con cada una de las partes contratantes.

JURISPRUDENCIA REM

Si se le impone una sanción al locador, se desnaturaliza el contrato de locación de servicios.-

Mediante Sentencia recaída en el expediente N° 9197-2006-PA/TC, el Tribunal Constitucional ordenó la reposición de un locador de servicios, por haberse desnaturalizado su contrato civil a raíz de la imposición de una sanción por parte de quien lo contrató.

En efecto, el Tribunal Constitucional manifestó que *“en el presente caso, de acuerdo a los instrumentales que corren en autos (...) **se observa que [la empresa] hace una llamada de atención al recurrente, por lo que ejerce su poder sancionador** (...)”*.

No cabe duda que la imposición de una sanción (como en este caso, una amonestación) es un rasgo típico de la subordinación del locador a su contratante y, por tanto, elemento determinante de la existencia de una relación laboral. En ese sentido, el Tribunal Constitucional expresó que *“(...) habiéndose determinado que el demandante, al margen de lo consignado en el texto de los contratos de locación de servicios suscritos por las partes, **ha desempeñado labores de forma subordinada y permanente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil** (...)”*.

RECOMENDACIÓN REM

Planillas electrónicas, trabajadores dirección y trabajadores de confianza.- Las planillas electrónicas exigen la identificación de los trabajadores de dirección y de los trabajadores de confianza.

El trabajador de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control, o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

Por su parte, el trabajador de confianza es aquel que labora en contacto personal directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquéllos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.

Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza dentro de la empresa se deberá aplicar el siguiente procedimiento:

- El empleador identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, siguiendo para tal efecto los criterios generales señalados precedentemente.
- El empleador comunicará por escrito a los trabajadores que ocupen los puestos de dirección y de confianza que sus cargos han sido calificados como tales. Esta calificación puede ser hecha en el propio contrato de trabajo o mediante comunicación simple efectuada con posterioridad.

- Aunque no existe obligación expresa, es recomendable comunicar al Ministerio de Trabajo dicha designación.
- El empleador debe consignar en la Planillas Electrónica y en las boletas de pagos dicha calificación.

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