



Número 33- Mayo 2008

## ACTUALIDAD REM

**Establecen actividades económicas y labores excluidas de las disposiciones sobre días declarados como no laborables por Cumbres Internacionales.-** El 9 de mayo de 2008, fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el Decreto Supremo No. 035-2008-PCM, mediante el cual se establece que las entidades y empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que prestan los servicios que se señalan a continuación están facultados a determinar los puestos de trabajo excluidos de la aplicación de los días no laborables, a fin de garantizar servicios mínimos a la comunidad:

- (i) Servicios sanitarios y de salubridad, limpieza y saneamiento, electricidad, agua, desagüe, combustible, sepelios, comunicaciones y telecomunicaciones, transporte, puertos y aeropuertos y vigilancia.
- (ii) Los hoteles y establecimientos de hospedaje que reciban y presten servicios a los huéspedes vinculados con las actividades de las Cumbres Internacionales.

De igual manera, por excepción, cualquier empresa podrá designar al personal que deberá estar a cargo de las labores indispensables que no pueden ser paralizadas a riesgo de afectar a las personas, la seguridad o la conservación de sus bienes, o impedir la reanudación inmediata de la actividad de la empresa luego de las Cumbres Internacionales.

Finalmente, en caso de duda acerca de las actividades que están exceptuadas de la paralización de labores dispuesta por los Decretos Supremos Nos. 008-2008-PCM y 009-2008-PCM, el Ministerio de Trabajo podrá atender las consultas que, al respecto, le sean formuladas por escrito, por vía telefónica o a través de Internet.

---

**Precisan plazo para la suspensión temporal de labores por caso fortuito o fuerza mayor.-** El día de hoy fue publicada en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución Ministerial N° 127-2008-TR, mediante la cual se modifica el procedimiento N° 4 del TUPA del Ministerio de Trabajo, precisando el plazo con el que cuenta el Ministerio de Trabajo para resolver los procedimientos iniciados para la suspensión temporal de labores que haga imposible el normal funcionamiento del centro de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

Al respecto, conviene recordar que, antes de la modificación, existía una discrepancia entre el plazo de 5 días establecido por el TUPA del Ministerio de Trabajo y el plazo de 8 días regulado en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento, para resolver procedimientos iniciados para la suspensión temporal de labores.

Ahora, con la modificación, el Ministerio de Trabajo contará con 6 días hábiles como máximo para efectuar una inspección a fin de verificar la existencia y procedencia de la causa de suspensión invocada por la empresa y 2 días hábiles como máximo para expedir una resolución autorizando la causa de suspensión invocada u ordenando la reanudación inmediata de labores.

En suma, el Ministerio de Trabajo contará con un total de 8 días hábiles para resolver de conformidad con la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento, luego de lo cual operará el silencio positivo, es decir, se entenderá autorizada la suspensión si es que no existe pronunciamiento alguno en dicho plazo.

## JURISPRUDENCIA REM

**Si no existe coacción, la “compra de una renuncia” de un trabajador es válida.-** Mediante una reciente sentencia recaída en el Exp. 0750-2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional señaló que es válida la “compra de una renuncia” de un trabajador en la medida que no exista coacción del empleador, es decir, siempre que medie aceptación del trabajador que demuestre que su renuncia a la relación laboral fue voluntaria.

En efecto, el Tribunal Constitucional manifestó que “(...) se le hizo [al trabajador] una propuesta económica superior a la que le correspondía por concepto de indemnización por despido arbitrario, la que fue aceptada (...), y que motivó que la emplazada (...) aceptase la renuncia voluntaria y expresa del [trabajador] (...). Con la copia del cheque (...) se demuestra que el demandante aceptó los beneficios económicos ofrecidos por la empresa, **lo que significa que [el trabajador] mostró su conformidad con la disolución del vínculo laboral (...), ya que no se ha demostrado en autos la supuesta coacción ejercida sobre el demandante con el fin de que formulara su renuncia voluntaria (...).**”

Por tanto, para el Tribunal Constitucional es válido que el empleador otorgue al trabajador una suma de dinero al trabajador para obtener su renuncia al empleo, siempre que no exista coacción.

## RECOMENDACIÓN REM

**Obligación de entregar Boletas de pago y Planilla Electrónica.-** La Resolución Ministerial N° 20-2008-TR, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de enero del presente año, estableció medidas complementarias para el uso de la Planilla Electrónica (para mayor información, consultar el REM Laboral Informa N° 26 - enero 2008), precisando en este contexto aspectos relacionados con la obligación de entregar las boletas de pago a los trabajadores.

Al respecto, conviene recordar lo siguiente:

OBLIGACIÓN	EXPLICACIÓN
¿QUIÉNES?	Los empleadores que se encuentren obligados a utilizar la Planilla Electrónica.
¿CUÁNDO?	Entregar el original de la boleta de pago al trabajador, a más tardar, el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago.
<b>INFORMACIÓN MÍNIMA DEL EMPLEADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apellido y nombres, en caso ser persona natural; o razón social o denominación, en caso ser persona jurídica.</li><li>- Número de R.U.C.</li></ul>
<b>INFORMACIÓN MÍNIMA DEL TRABAJADOR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Apellidos y nombres.</li><li>- Período de Pago.</li><li>- Tipo y número de documento de Identificación.</li><li>- Tipo o categoría del trabajador.</li><li>- Régimen pensionario.</li><li>- Código Único del Sistema Privado de Pensiones.</li><li>- Fecha de inicio de la relación laboral.</li><li>- Número de días efectivamente laborados.</li><li>- Número de días subsidiados.</li><li>- Número de días no laborados y no subsidiados.</li><li>- Número de horas ordinarias.</li><li>- Número de horas en sobretiempo.</li><li>- Remuneraciones que se abonen.</li><li>- Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo.</li><li>- Descuentos.</li><li>- Tributos y aportes a cargo del trabajador.</li><li>- Tributos y aportes de cargo del empleador.</li></ul> <p>Con relación al número de horas laborado en el período, la boleta de pago deberá reflejar de manera exacta el contenido del registro de control y asistencia.</p>

<b>FIRMA</b>	La firma de la boleta deberá efectuarse de la forma acostumbrada. Es decir, la boleta de pago deberá ser firmada por el empleador, mientras que la firma del trabajador es opcional, si el empleador así lo considera conveniente. Sin embargo, en este caso corresponderá al empleador la carga de la prueba del pago de la remuneración y de la entrega de la boleta de pago al trabajador.
<b>SANCIÓN</b>	De verificarse un incumplimiento por la Autoridad Inspectiva de Trabajo de las obligaciones sobre boletas de pago, las empresas podrían incurrir en una infracción leve, que podría significar una multa de un mínimo de S/. 175 y hasta un máximo de S/. 17,500.00 Nuevos Soles, conforme al artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección en el Trabajo.

## 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