

Empleadores podrán deducir como gasto la capacitación de sus trabajadores.- El 19 de enero de 2010 fue publicada en el diario oficial El Peruano la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano, la cual modifica el literal II) del artículo 37º del T.U.O. de la Ley del Impuesto a la Renta y establece que las sumas destinadas a la capacitación que reciba el personal podrán ser deducidas como gasto hasta por un monto máximo equivalente a cinco por ciento (5%) del total de los gastos deducidos en el ejercicio.

Para ser acreedor del beneficio mencionado, el empleador debe acreditar los gastos y el programa de capacitación ante la administración tributaria y el Ministerio de Trabajo, respectivamente. La mencionada Ley entrará en vigencia a partir del 1º de enero de 2011.

Ministerio de Trabajo sanciona hasta con S/. 72,000.00 a empresas que no cumplan con jornada laboral de 8 horas.- El Ministerio de Trabajo considera esta infracción como una de las más graves. Por tanto, se ha dispuesto imponer multas que van desde S/. 1,980.00 hasta S/. 72,000.00 a las empresas que no cumplan con la jornada laboral de 8 horas. La cuantía de la multa dependerá del número de trabajadores afectados.

Sobre el particular, la Ministra de Trabajo, Manuela García, ha señalado que durante el año 2009, cerca de 100 empresas fueron sancionadas por incumplir la jornada laboral de 8 horas y no pagar horas extras. En adición, la titular del Ministerio de Trabajo agregó que en los últimos 3 años se han multado a 775 empresas por más de S/. 1'100,000.00.

Se aprueba nueva versión del PDT Planilla Electrónica - Formulario Virtual No. 0601.- Mediante Resolución de Superintendencia No. 028-2010/SUNAT publicada el 27 de enero de 2010, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) aprobó la nueva versión del Formulario Virtual No. 0601 que estará disponible en SUNAT Virtual (www.sunat.gob.pe) y podrá ser empleado a partir del 30 de enero de 2010, considerándose el valor de la Unidad Impositiva Tributaria para el 2010 fijado en S/. 3,600.00.

JURISPRUDENCIA REM

La extinción del vínculo laboral de una trabajadora embarazada por vencimiento del contrato a plazo fijo es calificado como despido nulo.- En reciente sentencia recaída en el Expediente No. 549-2009, la Cuarta Sala Civil de la Corte de Justicia de Lima amparó el reclamo de una trabajadora embarazada señalando que el cese de su vínculo laboral calificó como un despido nulo, pues habría tenido como motivo su estado de embarazo y no el vencimiento del plazo de vigencia del contrato a plazo fijo de dicha trabajadora.

A fin de sustentar su posición, la Sala señaló lo siguiente: *“Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. (...) se advierte a fojas cuarenta y una copia del cargo de recepción, de fecha quince de setiembre del dos mil ocho, del certificado médico donde consta que la accionante se encontraba gestando; (...) aún teniendo conocimiento de su estado la emplazada decidió despedirla y liquidarla, argumentando tanto en la demanda como en la apelación que ello se hizo porque el plazo del contrato había vencido; en consecuencia aplicando estrictamente la norma referida líneas arriba al empleador al no acreditar la existencia de una causa justa para despedir, se presume que el despido tiene por motivo el embarazo (...).”*

RECOMENDACIÓN REM

Pasos que deberá seguir el empleador para modificar unilateralmente la jornada de trabajo.- En aquellos casos en los que el empleador decida de manera unilateral variar la jornada de trabajo que viene rigiendo en el centro laboral, deberá observar lo siguiente:

- i. Comunicar con 8 días de anticipación al sindicato, o a falta de éste a los representantes de los trabajadores, o en su defecto a los trabajadores involucrados, el cambio que se pretende introducir en la jornada de trabajo.
- ii. Dentro de los 3 días subsiguientes a la comunicación del empleador, los trabajadores afectados pueden solicitar a la Empresa la realización de una reunión a fin de plantear una medida distinta. Recibida la solicitud de los trabajadores, el empleador citará a la correspondiente reunión dentro de los 3 días siguientes.
- iii. Si luego de la reunión ambas partes no llegaran a un acuerdo, el empleador está facultado a implementar la medida propuesta, incluso si los trabajadores no están de acuerdo.
- iv. En caso los trabajadores se consideren hostilizados con el cambio introducido, deberán emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad y otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.
- v. Finalmente, en el supuesto que el empleador mantenga su decisión respecto de la modificación de dicha jornada, los trabajadores podrán interponer una demanda judicial a fin que sea el órgano jurisdiccional competente quien actúe como ente dirimente de la situación planteada.

EQUIPO LABORAL REM

Luis Arbulú, José Balta, Iván Blume, Ernesto Cárdenas, Pedro del Carpio, Saúl Flores, César Lengua, Mario Pasco C. , Mario Pasco L.