

**Cálculo de beneficios laborales y formatos de demandas laborales vía Internet.**- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha implementado un sistema informático que permite el cálculo de beneficios sociales a través de Internet, lo que genera ahorros de tiempo y dinero y permite conocer los criterios de dicha Autoridad.

El programa puede ser descargado a través del portal del MTPE (<http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/>), e incluye los conceptos de CTS, vacaciones, indemnización por despido, gratificaciones e incluso los intereses legales.

A través del mismo portal virtual, los trabajadores podrán descargar los formatos de demandas laborales por un monto hasta de S/. 3,600.00 (10 URP), las cuales no necesitarán contar con firma de abogado para ser presentados ante los juzgados competentes.

---

**MTPE intensificará inspecciones a empresas que no tienen trabajadores en planilla.**- Los inspectores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) realizarán visitas de fiscalización a más de siete mil empresas que a pesar de contar con altos niveles de ingreso patrimonial no han reportado ningún trabajador en planilla.

“Estas siete mil inspecciones serán a nivel nacional y ya se ha ordenado que se inicien gracias a la ayuda importante que tuvimos de las planillas electrónicas”, indicó la viceministra Elisabed Zevallos. A través de las planillas electrónicas se detectó que existen empresas que no cuentan con trabajadores sino con locadores de servicios “y a esos lugares vamos a ir porque es evidente que no se está pagando a la gente como un trabajador en planilla”, agregó Zevallos.

## **JURISPRUDENCIA REM**

**De acuerdo a nuevo precedente del TC, el cobro de beneficios sociales ya no constituye consentimiento de despido por parte del trabajador.**- El 23 de agosto último, el Tribunal Constitucional (TC) emitió un nuevo precedente de observancia obligatoria y de aplicación inmediata (Exp. No. 03052-2009-PA) que cambia drásticamente los criterios que venía asumiendo con relación al cobro de los beneficios sociales y el cese en el empleo.

A diferencia de anteriores pronunciamientos (referidos en el REM Laboral Informa No. 44 y en el REM Laboral Informa No. 58), el TC ha señalado que el cobro de los beneficios sociales por parte del trabajador no constituye una aceptación de la extinción del vínculo laboral. Asimismo, agrega que solo el cobro de la indemnización por despido arbitrario en forma independiente de cualquier otro pago constituirá una aceptación del trabajador a la extinción de su relación laboral.

Por tanto, los empleadores deberán considerar que cualquier trabajador podrá impugnar su despido por vía de amparo (solicitando su reposición) a pesar de haber cobrado sus beneficios sociales, salvo que haya optado por aceptar el cobro de la indemnización por despido arbitrario en forma independiente a cualquier otro pago.

En línea con lo señalado, citamos el precedente emitido por el TC: “Así, las reglas en materia de procedencia del amparo restitutorio del trabajo, son las siguientes:

- a. *El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.*
- b. *El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.*
- c. *El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudados al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad.”*

## **RECOMENDACIÓN REM**

**Recomendaciones en torno a la reducción de remuneraciones en el centro de trabajo.-** La reducción de remuneraciones está permitida siempre que medie acuerdo expreso de las partes, pues se trata de la concurrencia de voluntades en la determinación de una condición esencial de la relación de trabajo que fue inicialmente prevista también por acuerdo. Así, los requisitos para que opere válidamente una reducción salarial son dos:

- i. Que la remuneración del trabajador no sea inferior a la remuneración mínima vital y,
- ii. Que el trabajador acepte la reducción salarial al amparo de la Ley No. 9463. No puede imponerse unilateralmente una reducción salarial.

Es conveniente, empero, consignar siempre una causa objetiva que de soporte adicional al acuerdo entre las partes; por ejemplo, la situación económica de la Empresa, las responsabilidades del trabajador, o similares.

## **EQUIPO LABORAL REM**

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

AV. SAN FELIPE 758 JESUS MARIA. LIMA - PERÚ  
CENTRAL: 511 619 1900 FAX: 511 6191919 / WWW.ESTUDIORODRIGO.COM