FRENTE A PAGOS QUE SE DEBEN HACER TRAS DESPIDO O RENUNCIA

Empresas no pueden pactar fraccionamiento de beneficios laborales con trabajadores

Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral indica que acuerdo entre empresa y trabajador no cumple requisito de pago exigido por la ley. Expertos están en desacuerdo sobre el tema.

GABRIEL O'HARA SALINI
gabriel.ohara@diariogestion.com.pe

Las empresas no podrían pactar el pago de beneficios laborales con sus trabajadores luego del despido de estos últimos, según una reciente resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral.

En caso de intentar hacerlo, serán sancionadas por haber cometido una infracción muy grave, la cual conlleva una multa de hasta 52.53 UIT (S/ 260,023.50).

El caso

En el caso analizado por los magistrados Mendoza, Orsini y Paredes, una empresa le adeudaba el pago de la CTS, vacaciones truncas y una remuneración mensual a uno de sus trabajadores, por lo que se inició un procedimiento ante la Sunafil.

Dentro de este procedimiento, la entidad emitió una medida de requerimiento, solicitando a la empresa que cumpla con realizar los pagos correspondientes.

En ese sentido, la empleadora firmó un Convenio de Pago de Liquidación de Beneficios Sociales con el trabajador, acordando pagar lo adeudado en dos armadas a futuro.

De acuerdo con el tribunal, "aun cuando se llegó a un acuerdo entre el extrabajador y la empresa, la impugnante incumplió con la medida de requerimiento emitida por el inspector".

Consecuencia

"Si la Sunafil requiere en la inspección laboral que se acredite el pago de la totalidad de los beneficios sociales generados al cese, no vale acuerdo para pagarlos de manera fraccionada", señala Cesar Puntriano, socio del estudio Muñiz.

En ese sentido, indica que "si el empleador no tiene liquidez, es mejor que contacte al trabajador y pacte alguna modalidad de pago. No hay que esperar a que el trabajador formule su denuncia para acercarse a él con una fórmula de pago".

ACUERDO

"Se necesita conciliación laboral"

Jorge Toyama, socio del estudio Vinatea & Toyama, señala que los acuerdos de pago entre los empleadores y trabajadores podrían darse si es que existiera conciliación dentro del procedimiento sancionador laboral, así como lo hay en otro tipo de procedimientos. "Se necesita de una conciliación laboral", señala.

Al respecto, cabe indicar que este año el Ministerio de Trabajo indicó que se emitirá el reglamento del Decreto Legislativo 1499 para habilitar el uso de la conciliación administrativa de conflictos laborales.

La "conciliación laboral" sería un paso previo al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación por parte de la Sunafil cuando existan denuncias por parte de los trabajadores, y busca que el empleador y los trabajadores lleguen a un acuerdo conciliatorio, evitando el inicio de un procedimiento sancionador en contra del empleador.

"En el marco de una conciliación, sí sería posible aceptar un pago parcial o fraccionado", recalca Toyama.

Opiniones

Según Dante Botton, asociado del estudio Payet, en nuestra legislación el "pago" es entendido como el cumplimiento total de la prestación, por lo que la posición del tribunal es legalmente correcta.

"Lamentablemente, las fechas de pago de beneficios son indisponibles. Luego del despido de un trabajador, el empleador cuenta con un plazo de 48 horas después de extinguida la relación laboral para hacer los pagos correspondientes. Un convenio no puede ir en contra de una norma imperativa", recalca el abogado.

Señala que esto puede resultar "injusto" si la empresa empleadora se encuentra en una posición complicada, pero para poder cambiar esto se tendría que presentar un proyecto al Congreso.

Puntriano, por su parte, no se encuentra de acuerdo con lo resuelto por el tribunal, indicando que "si las partes han decidido un cronograma de pagos, el inspector debería ser flexible", dado que el empleador deudor ya ha demostrado que sí tiene intención de pagarle a su trabajador.

"El acuerdo obedece a una situación concreta, como la falta de liquidez de la empleadora. ¿Qué pasa si una empresa no tiene liquidez, pero tiene intención de pago? ¿Por qué se tendría que multar a la empresa si ya pactó que pagará a futuro en un momento en el que cuente con más liquidez?", cuestiona Puntriano.

En ese sentido, señala que se deberían pensar los criterios establecidos en la resolución del tribunal.

Botton recalca, con relación a esto, que no hay mucho espacio a favor de las empresas al momento de una fiscalización, por lo que se podría flexibilizar la norma.

SUNAFIL



Multa. La sanción por haber cometido una infracción muy grave conlleva una multa de hasta 52.53 UIT (S/ 260,023.50).