Obligaciones y el check list laboral-II



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

En una anterior entrega comentamos que los empleadores, al menos los formales, suelen preocuparse por cumplir, de manera oportuna y con arreglo a ley, con sus obligaciones en materia laboral, de seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. Dada la diversidad de normas, sugerimos la elaboración de un listado de aquellas obligaciones que aplican al empleador para ir analizando una a una si se cumplen o no. También formulamos comentarios en torno a la oferta de empleo, la contratación de trabajadores en planilla de manera indeterminada o a plazo fijo y la contratación mediante terceros, intermediación laboral o tercerización. La intermediación laboral (Ley N° 27626 y D.S. N° 003-2002-TR) supone el destaque de mano de obra para cubrir actividades temporales (ocasionales, suplencia), complementarias o altamente especializadas de la empresa usuaria, cuya ejecución esta a cargo de una empresa o cooperativa de trabajadores autorizada para dicho efecto. La tercerización, por su parte, supone la contratación de la prestación de un servicio o ejecución de una obra por una empresa autónoma y no la sola provisión de personal. Notemos que la regulación laboral (Ley 29245, DL 1038, D.S. 006-2008-TR) contiene un "plus de protección" para el personal involucrado en la tercerización de actividades principales que se ejecuten con desplazamiento continuo al centro de trabajo u operaciones de la empresa principal. Dicho plus comprende a la responsabilidad solidaria entre la empleadora (contratista) y la empresa principal por las obligaciones legales y de seguridad social del personal, el derecho de información de los trabajadores de la contratista y el deber de la empresa contratista de registrar en planilla electrónica el desplazamiento de sus trabajadores. Luego de validada la legalidad de la contratación tanto directa como indirecta, corresponde evaluar el correcto registro de los ingresos del trabajador en la PLAME, revisando qué ingresos tienen la condición de remuneración computable y si la calificación efectuada por el empleador es legalmente correcta, para con ello comprobar si los beneficios sociales han sido acertadamente calculados. Así, tocará tomar una muestra de trabajadores y verificar si las gratificaciones, CTS, participación en las utilidades ha sido pagada de acuerdo a ley, y además si se han cumplido las formalidades como la entrega de las hojas de liquidación en estos últimos casos. Tratándose del descanso vacacional, es esencial recordar que si el trabajador no goza sus vacaciones dentro del año siguiente a aquel en el que se generó su derecho a aquellas, accederá, además de la remuneración por el trabajo realizado a una remuneración vacacional y a la indemnización vacacional (pago doble). Esto último no corresponderá si el trabajador es un gerente o representante del empleador que puede decidir en qué momento salir de vacaciones, pero no lo hizo.