

¿Conoce usted cuál es el tratamiento laboral de los trabajadores de dirección y de confianza?

Sara Rosa

CAMPOS TORRES^(*)

1. Introducción

El Decreto Supremo N° 003-97-TR (27/03/1997), Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en adelante la LPCL, define al personal de dirección y a los trabajadores de confianza como dos figuras de naturaleza diferente, y establece como obligación de los empleadores la de comunicar por escrito tales designaciones, así como la de consignarlas en el Libro de Planillas de Pago de Remuneraciones y en las boletas de pago.

Asimismo, en nuestra legislación laboral se han establecido particularidades sobre este tipo de trabajadores, tal es el caso de las normas referidas a la jornada de trabajo y al descanso vacacional que tratan de manera especial al personal que ocupa los puestos de dirección y de confianza.

Bajo ese contexto, el presente informe tiene por finalidad orientar al empleador respecto del tratamiento dado a estos trabajadores en nuestra legislación laboral.

2. ¿Cómo define nuestra legislación laboral al personal de dirección?

El artículo 43 de la LPCL define al personal de dirección como aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, sustituyéndolo, o compartiendo con este las funciones de administración y control; y teniendo un grado de responsabilidad sobre el cual depende el resultado de la actividad empresarial.

Resumen ejecutivo

Recientemente, el Tribunal Constitucional emitió una sentencia (Expediente N° 4492-2004-AA/TC) con relación a los trabajadores de confianza, estableciendo que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición. Dicha sentencia, trajo nuevamente el tema del trabajador de confianza y su tratamiento legal en nuestro ordenamiento laboral, por lo que es necesario precisar quiénes pueden ser designados como tales así como los derechos y obligaciones que se generan para sus empleadores.

En el caso de las empresas pertenecientes al régimen laboral de la actividad privada, el personal de dirección normalmente recae en el gerente general y/o gerente administrativo u otros cargos gerenciales, quienes comparten poderes para representar a la empresa tanto a nivel administrativo, laboral y judicial.

Así también, la Ley General de Sociedades^(*), en sus artículos 185 y 188 establece que el gerente general es el funcionario de más alta jerarquía de la empresa con facultades de administración y representación de la misma.

A nivel jurisprudencial, se ha establecido que el personal de dirección lleva implícita la calidad de trabajador de confianza por cuanto de su naturaleza esencial se destaca la representatividad inherente a la dirección (Casación N° 1047-2001-Lambayeque)^(*). Por ello, consideramos que un trabajador de dirección puede ser un trabajador de confianza pero un trabajador de confianza no necesariamente es un personal de dirección, tal sería el caso de la secreta-

ria de la gerencia general cuyo cargo si bien es de confianza no ocupa un cargo de dirección en una empresa.

3. ¿Cómo define nuestra legislación laboral a un trabajador de confianza?

El artículo 43 de la LPCL define a los trabajadores de confianza como aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Incluso, se considera trabajadores de confianza a aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo con la formación de las decisiones empresariales.

De esta definición podemos establecer que conceptualmente, un trabajador de confianza es diferente al personal de dirección, por cuanto este último ejerce la facultad de representación que no tiene un trabajador de confianza.

En las empresas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, normalmente suelen ser considerados trabajadores de confianza, el personal que maneja información de carácter confidencial, como es el caso del jefe de recursos humanos, el administrador e incluso las secretarías del área de gerencia, quienes mantienen un contacto directo con el personal de dirección.

Por lo tanto, tomamos en cuenta que el ámbito para considerar a determinados trabajadores como de confianza es mucho mayor debido a que normalmente los empleados o personal de dirección cuentan a su vez con otros trabajadores bajo su cargo, en quienes depositan su confianza para el desarrollo de sus funciones.

Además, es importante señalar que jurisprudencialmente se ha establecido que las secretarías de gerencia general al trabajar en forma directa y personal con el funcionario que ejerce tal dirección, son consideradas trabajadoras de confianza (Expediente N° 225-2004-IND³⁹), más aún si fue designada como tal por el empleador, al momento de ingresar a la empresa.

4. ¿Cuál es el procedimiento que deben seguir los empleadores para calificar los puestos de dirección y de confianza?

De acuerdo con lo establecido por los artículos 59, 60 y 61 del Reglamento de la LPCL, aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR (26/01/1996), para que los empleadores califiquen un puesto de dirección y de confianza deben realizar lo siguiente:

- Identificar y determinar los puestos de dirección y de confianza en la empresa, conforme a las definiciones dadas por la LPCL.
- Comunicar por escrito a los trabajadores, que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales (ver Modelo 1).
- Consignar en el libro de planillas de pago de remuneraciones y boletas de pago, la calificación correspondiente.

No obstante, el Reglamento de la LPCL señala que la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe ser observada por el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita.

De lo anterior podemos deducir que si un personal de dirección se comporta en los hechos como tal, es decir, ejerce por ejemplo facultades de representación ante la Sunat o figura como gerente en los Registros Públicos, sin haber sido designado como tal, en forma escrita, como lo exige la LPCL, igualmente el empleador o el trabajador pueden acreditar con documentos u otras pruebas, la naturaleza del cargo que ocupaba, a fin de poder determinar derechos o responsabilidades.

Por otra parte, el Reglamento de la LPCL establece que los trabajadores cuyos cargos sean indebidamente calificados como de dirección o de confianza, pueden recurrir ante la autoridad judicial para que deje sin efecto tal calificación, siempre y cuando la demanda se presente dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a la comunicación respectiva.

5. Periodo de prueba

Para todos los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral de la actividad privada el periodo de prueba es de tres (3) meses. Sin embargo, para los trabajadores de dirección

MODELO 1

Comunicación al trabajador de su nombramiento como personal de confianza o de dirección

Lima, _____ de _____ de _____

Señor:
(nombre completo del trabajador)

_____(nombre del representante legal de la empresa)_____, en representación de la empresa _____(nombre de la empresa)_____, identificada con RUC N° _____, le comunicamos que a partir de la fecha _____(indicar la fecha exacta)_____ se ha decidido nombrarlo como personal de confianza (o de dirección) debido a que ocupa el cargo de _____(señalar el cargo)_____, en aplicación del artículo 43 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y los artículos 59, 60 y 61 de su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 001-96-TR.

Se expide la presente comunicación para los fines convenientes.

Atentamente,

(Firma y sello del representante legal de la empresa)

o de confianza el artículo 10 de la LPCL establece un plazo mayor.

En efecto, el periodo de prueba para trabajadores de confianza puede ser ampliado por el empleador hasta por seis (6) meses, incluyendo el periodo inicial de tres meses. En el caso del personal de dirección el periodo de prueba puede ser ampliado hasta por un (1) año.

En ambos casos, dicha ampliación debe constar por escrito en el contrato de trabajo celebrado con el personal de dirección o de confianza (ver Modelo 2).

El artículo 17 del Reglamento de la LPCL establece que el exceso del periodo de prueba que pacte el empleador, en el caso del personal de dirección o de confianza, no surtirá efecto legal alguno.

6. Jornada de trabajo

Según el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, señala que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal de la empresa (ocho horas diarias, o cuarenta y ocho horas semanales), con lo cual estos trabajadores no tendrían derecho al pago de horas extras. Sin embargo, es importante señalar algunas precisiones que realiza el reglamento de esta Ley.

En efecto, el artículo 10 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2002-TR (04/07/2002), señala que los trabajadores de dirección no comprendidos en la jornada máxima legal serán considerados como tal, cuando reúnan las características previstas en la definición establecida en la LPCL.

Asimismo, respecto de los trabajadores de confianza, este Reglamento señala que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima legal cuando reúnan las características señaladas en la LPCL, a excepción de los trabajadores de confianza que se encuentran sujetos a un control efectivo del tiempo de sus labores.

En ese sentido, consideramos que la voluntad del legislador al establecer que el personal de dirección y de confianza se encuentren excluidos de la jornada máxima legal, y por ende, del pago de horas extras es debido a que normalmente este tipo de trabajadores no se encuentra bajo una supervisión inmediata de los empleadores por la naturaleza de los servicios que prestan, pudiendo prestar servicios tanto dentro como fuera de la empresa, tal es el

caso, por ejemplo, de los gerentes generales. En caso contrario, si un trabajador de confianza está permanentemente en la empresa, siendo su labor fiscalizada inmediatamente, si se le reconocería el pago de horas extras.

Sobre este tema, jurisprudencialmente, los jueces laborales han señalado que si los administradores ejercen facultades de representación en una determinada empresa, no están comprendidos dentro de la jornada máxima legal porque ejercen funciones de representación de su empleador y de control frente al personal, siendo considerado como personal de dirección por lo que no le corresponde el pago de horas extras (Expediente N° 3145-98-B.S.⁴⁰)

7. Vacaciones

El artículo 24 del Reglamento de la Ley que regula los descansos remunerados, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR (03/12/1992), establece que los gerentes o representantes de la empresa que no decidan hacer uso de su descanso físico vacacional no tienen derecho al pago de indemnización vacacional.

Habiendo establecido en líneas anteriores que los gerentes generales son considerados personal de dirección, que a su vez son considerados trabajadores de confianza, no tienen derecho al pago de la indemnización vacacional, debido a que tienen la libertad de poder decidir cuándo hacer uso de su descanso vacacional.

Jurisprudencialmente la Casación N° 965-2001-Lima⁴¹, estableció respecto de un personal directivo de la empresa que al tener la condición de representante y la facultad de poder decidir cuándo realizar su descanso físico no podía beneficiarse económicamente, por lo que no le correspondía el pago de la indemnización vacacional, precisándose que si tenía derecho a las demás remuneraciones vacacionales, que comprenden de la remuneración vacacional y la remuneración por haber adquirido el derecho y no haberlo gozado, mas no al pago de la indemnización vacacional.

8. Derechos colectivos

El inciso b) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (05/10/2003), TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece que los trabajadores de dirección y de confianza no tienen derecho al ejercicio de derechos sindicales, es decir no pueden ser miembros de un sindicato, salvo que en forma expresa el estatuto de la organización sindical lo permita.

Al respecto, consideramos que la finalidad de esta norma de excluir a estos trabajadores

MODELO 2

Contrato de trabajo sujeto a modalidad (Por inicio de actividades)

Conste por el presente documento, el contrato de trabajo sujeto a la modalidad de inicio de actividades que celebran, de una parte, _____, identificada con Registro Único de Contribuyentes N° _____, inscrita en el Asiento _____ de la Ficha N° _____ del Registro Mercantil de Lima y domiciliada en _____ N° _____, Lima, debidamente representada por su _____, señor (a) _____, identificado (a) con Documento Nacional de Identidad N° _____, con poder inscrito en el Asiento _____ de la Ficha N° _____ del Registro Mercantil de Lima, a la que en adelante se le denominará "LA EMPRESA"; y, de la otra parte, don (a) _____, identificado (a) con Documento Nacional de Identidad N° _____ y domiciliado (a) en _____ N° _____, Lima, a quien en adelante se le denominará "EL TRABAJADOR", en los términos y condiciones siguientes:

Primero: LA EMPRESA es una persona jurídica constituida según Escritura Pública de fecha _____ de _____ de _____, extendida ante el Notario Público de Lima, doctor _____, que está dedicada a _____, **LA EMPRESA** ha iniciado sus actividades el día _____ de _____ de _____, por lo que para la adecuada marcha de sus actividades requiere contratar los servicios de **EL TRABAJADOR**.

En tal virtud, de conformidad con el artículo 57 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el presente contrato está sujeto a la modalidad de inicio de actividades.

Segundo: Por el presente instrumento, **LA EMPRESA** contrata a **EL TRABAJADOR** para que le preste servicios a partir del _____ de _____, como **(personal de dirección o un cargo de confianza)** asumiendo las responsabilidades propias de un **(personal de dirección o de confianza)**, el cual ejercerá de acuerdo a las instrucciones que le imparta **LA EMPRESA**.

Queda expresamente convenido, entre las partes, que **LA EMPRESA** podrá encomendar a **EL TRABAJADOR** la realización de servicios para terceros, con los cuales **LA EMPRESA** hubiera celebrado contratos de prestación de estos servicios. El compromiso de **EL TRABAJADOR** comprende la prestación de servicios para **LA EMPRESA** y para terceros en cualquier parte del territorio del Perú.

Tercero: El plazo de duración del presente contrato es de _____ (_____) meses, contados a partir del _____ de _____ de _____, pudiendo cualquiera de las partes ponerle término en la forma que señala el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR o la norma legal que lo sustituya en el momento en que se produzca la terminación del contrato.

Cuarto: De conformidad con el artículo 10 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, las partes acuerdan que la duración del período de prueba de **EL TRABAJADOR** será de tres (3) meses **(Nota: este plazo puede ampliarse a 6 meses si se trata de trabajadores de confianza y 12 meses si estamos ante trabajadores de dirección. Solo es aplicable para un trabajador que recién es contratado)**.

Quinto: **EL TRABAJADOR** percibirá por sus servicios una remuneración mensual de S/. _____ (_____) (nuevos soles). Queda expresamente convenido entre las partes que en la remuneración mensual mencionada se encuentra incluida, de ser el caso, la Asignación Familiar prevista por la Ley N° 25129.

Será de cargo de **EL TRABAJADOR** el pago del Impuesto a la Renta, contribuciones al Seguro Social, así como cualquier otro tributo que grave las remuneraciones del personal que trabaje en el Perú en forma dependiente.

Sexto: Las partes acuerdan que **EL EMPLEADOR** podrá, de acuerdo a sus necesidades de funcionamiento y las facultades de dirección establecida en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, disponer la modificación, alteración, reemplazo o supresión de las condiciones de trabajo y de la prestación de servicios tales como el tiempo, la forma, la modalidad, el lugar y las directrices de trabajo.

Séptimo: En todo lo no previsto expresamente en el presente contrato, regirán las normas legales vigentes en el Perú al momento de producirse el acontecimiento que las regule. En tal virtud, las estipulaciones del presente convenio serán modificadas por las normas legales que se dicten durante la vigencia del presente contrato.

Octavo: Ambas partes se someten expresamente a la competencia de las autoridades judiciales y administrativas del Distrito Judicial del Cercado de Lima, haciendo renuncia expresa al fuero de sus domicilios o centros de trabajo.

Noveno: El presente contrato será presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para efectos de su conocimiento y registro, de conformidad con el artículo 73 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Firmado por las partes, en señal de conformidad, en la ciudad de Lima, a los _____ días del mes de _____ de _____, en tres ejemplares de idéntico tenor, para constancia de las partes y de la Autoridad Administrativa de Trabajo, a cuyo conocimiento será sometido.

LA EMPRESA

EL TRABAJADOR

de los derechos sindicales es debido a que normalmente ellos participan en una negociación colectiva en representación de los empleadores, protegiendo el interés de estos.

Sin embargo, si producto de una negociación, un sindicato mayoritario (aquel que representa a la mitad más uno de la totalidad de trabajadores de una empresa) obtiene mayores beneficios laborales, también le serán aplicables a los trabajadores de dirección y de confianza, al tratarse de un sindicato representativo que alcanza a todos los trabajadores incluso a los que no se encuentran afiliados a dicho sindicato. En caso contrario, si se trata de un sindicato minoritario, los beneficios obtenidos mediante una negociación colectiva solo beneficiarán a los trabajadores que pertenecen a este sindicato.

9. Extinción de la relación laboral y el retiro de la confianza

A los trabajadores de dirección y de confianza al igual que los demás trabajadores que laboran en relación de dependencia, le son aplicables las normas de la LPCL referidas a las formas de extinción de la relación laboral.

Por tal motivo, si el personal de dirección es despedido en forma arbitraria, tendría derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario. Sin perjuicio de ello, tenemos

que las contingencias laborales surgen cuando a este personal de dirección se le retira la confianza, pues, existe duda de si esta situación constituye una causal justa de despido.

Por su parte, debemos precisar que nuestra legislación laboral no establece el retiro de la confianza como una causa justa de despido, por lo que, en el supuesto que el empleador o el personal de dirección despidan al trabajador de confianza alegando como causal el retiro de la misma, deberá indemnizar a dicho trabajador.

Así también se ha establecido en la Casación N° 2037-2000-Piura^(*), donde en uno

de sus considerandos señala que no es una causa justa de despido el retiro de la confianza, siendo un acto unilateral del empleador que debe ser indemnizado como si se tratara de un despido arbitrario. Inclusive, esta sentencia casatoria estableció que el trabajador de confianza solo goza de estabilidad relativa, mas no de estabilidad absoluta (derecho a reposición) por cuanto si en razón de esa confianza se contrata a este tipo de trabajadores, no tendría sentido que sea repuesto por la vía judicial si el empleador ya perdió la confianza en este para mantener un vínculo laboral.

Según otro criterio jurisprudencial que coincide con esta posición (Expediente N° 225-2004-IND), debido a que los trabajadores de confianza tienen una cercanía con el personal de dirección, tienen también un status especial al interior de la empresa y su permanencia en el cargo depende exclusivamente de la confianza que en ellos se deposita.

Por ello, dado que la confianza es un atributo otorgado por el empleador, este mismo está facultado a retirarla, para lo cual será necesario que de alguna manera se lo haga saber al trabajador a quien le otorgó dicha confianza (ver Modelo 3).

Ahora bien, en la vía constitucional también se ha establecido que los trabajadores de confianza no tienen derecho a ser repuestos. Efectivamente, la Sentencia N° 0746-2003-AA/TC y la publicada recientemente con fecha 30 de setiembre del presente año (Expediente N° 4492-2004-AA/TC), han establecido entre sus fundamentos que quien ejerce un puesto de confianza no le corresponde la reposición sin perjuicio de dejar a salvo el derecho de accionar en la vía correspondiente, es decir, si el empleador le retira la confianza a ese personal, no es razonable que siga laborando en la empresa o sea repuesto por la vía judicial, porque la relación laboral se generó sobre la base de esa confianza.

Sin embargo, nada obsta que el trabajador de confianza reclame su derecho a una indemnización por despido arbitrario, como cualquier otro trabajador.

Por otro lado, también es importante señalar que si un trabajador pone a disposición su cargo de confianza, equivale a una renuncia y tiene el tratamiento establecido en el artículo 28 del Reglamento de la LPCL. En ese sentido, no le corresponderá a un trabajador que renuncia a su cargo de confianza, el pago de una indemnización por despido arbitrario si se debe a una decisión voluntaria unilateral.

10. Conclusión

Luego de haber establecido los aspectos más importantes del personal de dirección

MODELO 3

Comunicación al trabajador del retiro del cargo de confianza

Lima, _____ de _____ de _____

Señor:
(nombre completo del trabajador)

_____(nombre del representante legal de la empresa)_____, en representación de la empresa _____ (nombre de la empresa)_____, identificada con RUC N° _____, le comunicamos que a partir de la fecha _____ (indicar la fecha exacta)_____, se ha decidido retirarle el cargo de confianza que venía ocupando desde el _____ de _____ de _____, y por ende prescindir de sus servicios. En ese sentido, le informamos que podrá acercarse a las oficinas de nuestra empresa para hacer efectivo el cobro de sus beneficios sociales*.

Se expide la presente comunicación para los fines convenientes.
Atentamente,

(Firma y sello del representante legal de la empresa)

(*) Dicha liquidación incluye el pago de la indemnización por despido arbitrario.

y de los trabajadores de confianza, sugerimos a los empleadores que, dependiendo de las labores que vaya a realizar su personal, designen al personal que ocupará cargos de dirección así como a sus trabajadores de confianza a fin de determinar los beneficios y derechos laborales que le corresponden, y así evitar incumplimientos que puedan ser sancionados por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

CASO PRÁCTICO 1

Situación de un trabajador de confianza que no gozó su descanso vacacional (30 días) dentro del periodo correspondiente

El gerente financiero de una empresa que se encuentra afiliado a una AFP, ingresó a laborar el 1 de julio de 2002 con una remuneración de S/. 3,100 mensuales, y presentó su renuncia en forma voluntaria el 7 de noviembre de 2005, fecha en que la empresa decide cancelar los importes de sus vacaciones no gozadas en su oportunidad por los periodos devengados.

¿A cuánto ascienden sus remuneraciones por vacaciones devengadas si a la fecha de su cese, su última remuneración es de S/. 4,300?

Solución:

El Decreto Legislativo N° 713 establece que la remuneración vacacional debe ser abonada antes del inicio del descanso. Según el caso presentado, el gerente financiero no gozó su descanso físico dentro del año siguiente a aquel en que adquirió su derecho (al 1 de julio de 2004), ni percibió su remuneración vacacional en su oportunidad.

Por consiguiente, el empleador debe cancelar la triple remuneración vacacional con su respectivo interés legal laboral, desde la fecha en que se adquirió el derecho vacacional.

Datos:

- Fecha de ingreso : 01/07/2002
- Fecha de cese : 07/11/2005
- Tiempo de servicio : 3 años, 4 meses y 7 días
- Última remuneración : S/. 4,300

- Determinación del pago de sus vacaciones

Periodos	Remuneración vacacional	Indemnización vacacional**	Total
Año 2002-2003	4,300	4,300	S/. 8,600
Año 2003-2004	4,300	4,300	8,600
Año 2004-2005	4,300	---	4,300
Vacaciones truncas:			
4/12 avas. mensual	1,517 *	---	1,517
7/30 avas. diario			
Total	14,417	8,600	S/. 23,017

* Por el periodo 2005-2006:

- S/. 4,300 ÷ 12 x 4 meses : S/. 1,433
- S/. 4,300 ÷ 360 x 7 días : 84
- Total : S/. 1,517

** Los gerentes o representantes de la empresa no tienen derecho al pago de la indemnización vacacional de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la Ley que regula los descansos remunerados.

- Liquidación de deudas pendientes al cumplir el récord vacacional a la fecha de pago 07/11/2005 (cese laboral)

Concepto	Importe	Derecho adquirido	FAI (inicial)	Fecha de pago
Vacaciones 2002/2003	4,300	01/07/2003	1.53137	07/11/2005
Vacaciones 2003/2004	4,300	01/07/2004	1.55917	07/11/2005
Vacaciones 2004/2005	4,300	01/07/2005	1.58381	07/11/2005
Vacaciones truncas	1,517	07/11/2005	1.59750	07/11/2005

- Actualización de la deuda vacacional, aplicando los intereses correspondientes

Importe S/.	FAF (final)	FAI (inicial)	FA(%) x 100	Interés S/.	Deuda actual
4,300	1.59750	1.53137	6.613	284	4,584
4,300	1.59750	1.55917	3.833	165	4,465
4,300	1.59750	1.58381	1.369	59	4,359
1,517	1.59750	1.59750	----	---	1,517

CASO PRÁCTICO 2

Cese de un personal de dirección con más de seis meses de labor y que laboró horas extras

El gerente general de una empresa, con carga familiar y afiliado a la ONP, ingresó a laborar el 16 de abril de 2005 y es cesado intempestivamente por el empleador el 31 de octubre del mismo año. Su última remuneración al cese es de S/. 4,500 y percibía una bonificación al cargo de S/. 1,200 en forma mensual. Durante la prestación de sus servicios realizó horas extras.

¿A cuánto ascienden sus beneficios sociales al cese laboral?

Solución:

Para realizar la liquidación de beneficios sociales de un personal de dirección que fue cesado por la empresa, se debe elaborar su respectiva liquidación a fin de cancelarla dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas.

Datos:

- Fecha de ingreso : 15/04/2005
- Fecha del cese laboral : 31/10/2005
- Tiempo laborado : 6 meses y 15 días
- Motivo de cese : Despido arbitrario
- Cargo de dirección : Gerente general

- Determinación del importe a considerar para su liquidación de beneficios sociales
- Remuneración mensual : S/. 4,500
- Asignación familiar : 46
- Bonificación al cargo : 1,200
- Total mensual : S/. 5,746

Nota: No se considera el promedio de horas extras como base imponible

- Remun. de octubre : S/. 5,746

- Vacaciones truncas
- Por los 6 meses completos : S/. 2,873 (S/. 5,746 ÷ 12 x 6)
- Por los 15 días : 239 (S/. 5,746 ÷ 12 ÷ 30 x 15)
- Total : S/. 3,112

Gratificaciones truncas por Navidad

Las gratificaciones de Fiestas Patrias fueron pagadas en su oportunidad.

- 4 meses (julio-octubre) : S/. 3,831 (S/. 5,746 ÷ 6 x 4)

- CTS - Artículo 3 del Decreto Supremo N° 001-97-TR (01/03/1997)

Desde el 15 de abril hasta el 30 de octubre de 2005

Cálculo de la base imponible

- Remuneración afecta : S/. 5,746
- 1/6 Grat. F. Patrias 2005 : 319 ((S/. 5,746 ÷ 6 x 2)) ÷ 6)
- 1/6 Grat. Navidad 2005 : 638 ((S/. 5,746 ÷ 6 x 4)) ÷ 6)
- Total mensual : S/. 6,703

- Por 6 meses completos : S/. 3,352 (S/. 6,703 ÷ 12x6)

- Por 15 días de abril : 279 (S/. 6,703 ÷ 12 ÷ 30x15)

Total depósito : S/. 3,631

- Indemnización especial por despido arbitrario - Periodo de prueba

Si bien el artículo 10 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, determina que el periodo de prueba es de tres meses para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la ampliación de este periodo de prueba se puede extender hasta un (1) año para el trabajador considerado como personal de dirección.

Al tratarse del gerente general y habiendo cesado a los 6 meses y 15 días, aún se mantenía en el periodo de prueba, por lo que no le corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario.

- Horas extras

A pesar de que el trabajador laboró horas extras, no se considera su pago porque es un personal de dirección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR (04/07/2002), Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre-tiempo.

Resumen de liquidación de beneficios sociales	
(al 31/10/2005)	
- Remuneración del mes	S/. 5,746
- Vacaciones truncas	3,112
- Gratificaciones truncas	3,831
- CTS	* 3,631
Subtotal	S/. 16,320
Menos:	
- SNP (13% de S/. 12,689)	1,650
- 5ª categ. - no procede	** ---
Neto a recibir	S/. 14,670
• Aportaciones del empleador:	
- EsSalud (9% de S/. 12,689)	S/. 1,142
- SCTR (1.7% de S/. 12,689)	216
Total aportes	S/. 1,358

* No afecto a contribuciones sociales.

* Al cese de sus labores (octubre 2005) por los descuentos que le realizaron en los meses anteriores (abril a setiembre) cubre la retención de quinta categoría.

- Con los datos obtenidos en la liquidación de beneficios sociales, procederemos a realizar las provisiones respectivas

▶ ASIENTO CONTABLE			
----- X -----			
62 Cargas de personal		14,047	
6211 Remuneración	4,500		
6251 Asignación familiar	46		
6252 Gratificaciones truncas	3,831		
6253 Bonificaciones al cargo	1,200		
6262 Vacaciones truncas	3,112		
6271 EsSalud	1,142		
6273 SCTR	216		
68 Provisiones del ejercicio		3,631	
686 CTS			
40 Tributos por pagar		3,008	
4031 EsSalud	1,142		
4032 SNP	1,650		
4033 SCRT	216		
41 Remuner. y participaciones por pagar		11,039	
411 Remuneraciones por pagar			
47 Beneficios sociales de los trabajadores		3,631	
471 CTS			
x/x Por la provisión del resultado en la liquidación de beneficios sociales.			
----- X -----			

JURISPRUDENCIAS



Retiro de la confianza a un trabajador de dirección no es causal justa de despido

El retiro de confianza a un trabajador de dirección constituye despido, a pesar de que se trata de un derecho del empleador previsto en el artículo 9 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puesto que este afecta la estabilidad relativa que tienen los trabajadores de esta categoría, lo cual tendrá como efecto el pago de la indemnización correspondiente.

Cas. N° 820-2002-Lambayeque



Los administradores que ejercen funciones de representación no les corresponde el pago de horas extras

Los administradores, en tanto ejercen las funciones de representación de su empleador y de control frente al personal, tienen la calidad de trabajadores de dirección; por lo cual, en virtud de lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, en razón de ejercer funciones de representación de su empleador y de control frente al personal, tienen la calidad de trabajadores de dirección. En consecuencia, por mandato del mencionado artículo 5 no se encuentran comprendidos dentro de la jornada máxima de labores, y no les son aplicables las disposiciones que regulan el trabajo en sobre tiempo.

Exp. N° 3145-98-B.S.



Calificación como trabajador de confianza

Si las labores de un trabajador no califican para ser considerado trabajador de confianza, menos aún puede ser trabajador de dirección, pues esta lleva implícitamente la confianza, por cuanto de su naturaleza esencial se destaca la representatividad inherente a la dirección.

Cas. N° 1047-2001-Lambayeque



Los trabajadores de confianza cuentan con estabilidad laboral relativa

Todo trabajador de confianza cuenta con estabilidad laboral relativa, y ante un despido arbitrario puede accionar por el pago de una indemnización. Se reconoce la existencia de igual trato a todos los trabajadores que laboran bajo el régimen de la actividad privada, sin discriminación por la labor efectuada, ya sea de dirección o de confianza.

Cas. N° 2037-2000-Piura

(*) Abogada de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Jefa del Área Laboral de Contadores & Empresas, miembro del Consejo de Honor y del Consejo de Asesoría Institucional de Derecho y Sociedad, publicación legal reconocida por la Facultad de Derecho de la PUCP.

- (1) Ley General de Sociedades, Ley N° 26887 (09/12/1997).
- (2) Publicada en El Peruano el 2 de febrero de 2002.
- (3) Sentencia de fecha 1 de junio de 2004.
- (4) Sentencia de fecha 17 de setiembre de 1998.
- (5) Sentencia de fecha 26 de setiembre de 2001.
- (6) Casación de fecha 22 de febrero de 2001.