AGENDA LABORAL

Novedades laborales de la última semana



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

Durante estos días hemos tenido algunas novedades en lo laboral.

Primero, el Gobierno publicó el viernes 1 de abril el Decreto Supremo Nº 033-2022-PCM que fijó 7 días no laborables recuperables dentro de los 10 días inmediatos posteriores a su ocurrencia, para los trabajadores del sector público a nivel nacional durante este 2022: (i) lunes 2 de mayo, (ii) viernes 24 de junio, (iii) lunes 29 de agosto, (iv) viernes 7 de octubre, (v) lunes 31 de octubre, (vi) lunes 26 de diciembre y (vii) viernes 30 de diciembre. Según la norma materia de comentario, estos días serán considerados hábiles para fines tributarios.

Estos 7 días se añaden a los 12 feriados restantes fijados por el Decreto Legislativo Nº 713. Para el sector privado estos días resultan facultativos (opcionales) pudiendo el empleador privado acogerse o no a los mismos. Si se acoge, acordará con su personal, o fijará unilateralmente en su defecto, la oportunidad en que el tiempo no laborado será compensado.

Ello podrá efectuarse con trabajo antes o después de la jornada ordinaria de trabajo, labor en el día de descanso semanal obligatorio o en días feriados. Sugerimos tener en cuenta a la seguridad y salud en el trabajo a la hora de determinar los períodos de recuperación, pues el agotamiento es causante de accidentes de trabajo.

Alternativamente, el empleador privado podría no acogerse a los días no laborables, en cuyo caso el personal laborará normalmente sin percibir una compensación económica adicional. Es posible que el empleador decida acogerse a los días no laborables sin exigir la compensación por parte del trabajador.

La otra novedad es que a través del Decreto Supremo Nº 003-2022-TR se ha dispuesto el incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) en S/ 95 para los trabajadores sujetos al régimen laboral privado, con lo que pasará de S/ 930 a S/ 1,025, a partir del 1 de mayo del 2022.

A manera de antecedente, podemos señalar que el último incremento se efectuó por el Decreto Supremo Nº 004-2018-TR de S/ 850 a S/ 930. Dicho aumento fue efectivo desde el 1 de abril de 2018, salvo para aquellas microempresas inscritas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa- Remype en las cuales se aplicó desde el 1 de mayo de 2018. Este aumento en cambio se aplica a todo tipo de empleador desde el 1 de mayo de este año.

Lamentablemente, y nuevamente, el incremento no fue debatido en el Consejo Nacional de Trabajo-CNT, por lo que se perdió una buena oportunidad para fomentar el diálogo social, tal y como lo manda la Constitución Política del Perú.

El impacto para los empleadores no solo consiste en el incremento señalado sino en su efecto en los costos laborales no salariales (Compensación por Tiempo de Servicios, gratificaciones, vacaciones, contribución a EsSalud, entre otros), que para una empresa que no califica ni como micro ni pequeña empresa ascienden a más del 50%.

En otras palabras, por cada sol que abonan a sus trabajadores en planilla el costo es de 50 céntimos.

Sin embargo, quienes resultan más afectados por este tipo de medidas son los microempresarios, justamente quienes emplean a millones de trabajadores, y que se encuentran con un pie en lo formal y con otro en la informalidad.