

Contratación de trabajadores con subsidio del Gobierno

Como se recordará, el 1 de noviembre de 2020 el Gobierno anterior publicó en El Peruano el Decreto de Urgencia 127-2020 –que tiene efectos de ley– mediante el cual se estableció el otorgamiento de **un subsidio estatal a favor de las empresas que contraten trabajadores para la recuperación del empleo formal y mantener los puestos de trabajo, en especial para los jóvenes de entre 18 a 24 años de edad.**

El referido decreto, que está pendiente de reglamentación por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), estableció que para acceder al subsidio estatal de una parte de la planilla, las empresas deben acreditar que en los meses de abril y mayo de 2020 tuvieron una caída en sus ingresos en 20% o más, con relación a los mismos meses del 2019.

Asimismo, se dispuso que el subsidio estatal es del 35% y 55% de la planilla, cuyas remuneraciones brutas no superen S/ 2.400 mensuales, según se contrate a trabajadores a plazo fijo, de modo permanente, y a los jóvenes desempleados, por un periodo máximo de seis meses.

De otro lado, el DU 127-2020 dispuso que para el otorgamiento del subsidio estatal, la Sunat debe informar al MTPE la relación de empresas que tuvieron una caída en 20% o más de sus ingresos en abril y mayo del 2020, comparados con los ingresos de los mismos meses del 2019.

Se estableció que el MTPE debe evaluar la documentación de la empresa elegible para percibir el subsidio y luego publicar la lista mensual de las empresas que han calificado para la percepción del referido subsidio estatal; coordinando con EsSalud para el abono del subsidio a través de la Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado (VIVA), utilizando el RUC de la empresa beneficiaria del subsidio.

Entre otras condiciones, para percibir los subsidios se estableció que las empresas beneficiarias deben:

(i) Haber pagado los sueldos a los trabajadores en el mes por el cual se calcula el subsidio;

(ii) haber efectuado la declaración a través del PDT Planilla Electrónica – PLAME; (iii) encontrarse con RUC activo;

(iv) no tener deudas tributarias ni aduaneras mayores al 10% de una UIT;

(v) no estar inhabilitada por el OSCE para contratar con el Estado; y (vi) no tener en trámite ante el MTPE la solicitud para el cese colectivo de los trabajadores, entre otras.

Propuestas para la reglamentación

Para la correcta y oportuna aplicación del Decreto de Urgencia 127-2020, la Cámara de Comercio de Lima considera que las normas reglamentarias y complementarias a expedirse por el MTPE, de conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria y Final del Decreto, deben incluir las precisiones que a continuación se indican:

1) Ámbito de aplicación.- El Art. 2 dispone que el Decreto de Urgencia es de aplicación a los empleadores del sector privado que cumplen con las características y condiciones establecidas en el Decreto.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar que el DU se aplica a todas la empresas del sector privado, sean micro, pequeña, mediana y gran empresa de todas las actividades económicas, en tanto cumplan con las condiciones y requisitos para percibir lo referidos subsidios.

2) Subsidio a la planilla del empleador.- El numeral 3.2 del Art. 3 del Decreto dispone que el monto del subsidio estatal no altera la remuneración ni los derechos laborales del trabajador, tributos y aportes previstos en la legislación sobre la materia.

Reglamentación.- Se deben aclarar los alcances del numeral 3.2 del Art. 3 del Decreto, precisando que el subsidio es para el empleador que cumple con los requisitos establecidos y no es un bono estatal en favor del trabajador contratado.

3) Empleadores elegibles.- El numeral 4.1 del Art. 4 del Decreto dispone que el MTPE, mediante RM, aprueba mensualmente el listado de los empleadores elegibles del sector privado, que han calificado para la asignación del subsidio y el monto del mismo. Señala que la aprobación del listado puede ser materia de delegación.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar que la aprobación del listado, previo convenio, puede delegarse a los gremios empresariales representativos del sector o al Colegio de Contadores Públicos de la jurisdicción de la empresa.

4) Requisitos que debe cumplir el empleador elegible.- El Art. 5 del Decreto establece los requisitos que debe cumplir el empleador para acceder a los subsidios de parte de la planilla.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar que los ingresos

netos a considerar son los ingresos brutos de la empresa por venta de bienes o prestación de servicios, excluyendo descuentos, anulaciones y devoluciones que figuran en las declaraciones del IGV.

5) Calificación del empleador elegible.- El Art. 7 del Decreto establece las reglas para la calificación del empleador elegible que accederá al subsidio estatal.

Reglamentación.- Se deben precisar las condiciones para la calificación del empleador elegible. Entre otras, el incremento de la cantidad total de trabajadores, el incremento de trabajadores con remuneraciones brutas de hasta S/ 2.400 y el caso de empleadores con más de 100 trabajadores.

6) Otorgamiento del subsidio.- El Art. 9 del Decreto establece el trámite para el desembolso del subsidio al empleador calificado.

Reglamentación.- El reglamento debe precisar plazos y responsables para el desembolso del subsidio. Por ejemplo, el informe que debe remitir Sunat al MTPE respecto de la caída de los ingresos que tuvo la empresa en los meses de abril y mayo 2020, con relación a los mismos meses del 2019; el plazo que tiene el MTPE para aprobar y publicar el listado de empresas que cumplen los requisitos para acceder al subsidio, así como el plazo que tiene el EsSalud – VIVA para el abono de los subsidios a la empresa beneficiaria.

7) Contrato de trabajo.- El Art. 2 regula que el Decreto se aplica a los empleadores del sector privado elegibles que cumplan con las características y requisitos establecidos.

Reglamentación.- Se debe precisar que el contrato de trabajo puede ser a plazo indeterminado, a plazo fijo y a tiempo parcial, considerando las necesidades de la empresa, sin la obligación de sustentar la causa objetiva de la contratación, tratándose de contratos de trabajo sujetos a modalidad (plazo fijo) y a tiempo parcial, los que deben celebrarse por escrito y en duplicado con copia al trabajador.

8) Registro.- En el reglamento se debe precisar que los contratos de trabajo celebrados conforme al DU se registran en la Planilla Electrónica – Plame dentro de las 72 horas de haber ingresado al centro laboral y no se comunican a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

9) Periodo de prueba.- El reglamento debe precisar que los trabajadores contratados al amparo del Decreto están sujetos al periodo de prueba legal de tres meses, salvo que se trate de trabajadores recontratados, que anteriormente superaron el periodo de prueba, excepto cuando reingresen a prestar servicios en labor notoriamente distinta.

10) Trabajadores permanentes que cesaron antes del Decreto.- El reglamento debe precisar que los trabajadores permanentes que cesaron hasta el 01.11.20, podrán ser recontratados a plazo fijo sin tener que esperar que haya transcurrido un año de haber cesado (Art. 78 DS 003-97-TR).

11) Contratos a tiempo parcial.- El reglamento debe precisar que se consideran contratos a tiempo parcial, cuando los trabajadores laboran menos de 24 horas a la semana, percibiendo los beneficios que la Ley establece para los

trabajadores contratados a tiempo parcial.

12) Indemnización por despido.- El reglamento debe precisar que la indemnización por despido de trabajadores recontratados al amparo del DU solo corresponde al último periodo laborado y no a los periodos anteriores.

13) Trabajo remoto.- Se debe aclarar que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo remoto tienen derecho al pago de horas extras que hayan sido autorizadas expresamente por el empleador. Asimismo, se debe precisar los alcances de la Disposición Única Complementaria y Modificatoria del DU 026-2020, referida al trabajo remoto y el derecho a la desconexión digital. Igualmente, se debe precisar que la modalidad de trabajo remoto, contratada anteriormente y en aplicación del DU 127-2020 está vigente hasta el 31 de julio de 2021.

14) Beneficios laborales.- El reglamento debe precisar que los trabajadores contratados al amparo del DU 127-2020, gozan de los derechos laborales que corresponden al régimen laboral vigente de la empresa contratante, esto es, micro, pequeña, mediana y gran empresa.

15) Acumulación de contratos a plazo fijo.- Se debe precisar que el plazo del contrato a plazo fijo celebrado conforme al DU 127-2020 no se computa para efectos del límite máximo de contratos sujetos a modalidad (cinco años) a lo que se refiere el Art. 74 del TUO del D. Leg. 728 (DS 003-97-TR).

16) Trabajadores extranjeros.- El reglamento debe precisar que los contratos de trabajo celebrados al amparo del DU 127-2020 pueden celebrarse con trabajadores nacionales y extranjeros, en tanto estos últimos tengan la respectiva autorización de Migraciones, observando las limitaciones previstas en el D. Leg. 689 y su reglamento, en cuanto al número de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados y al monto máximo de las remuneraciones que pueden percibir, con relación al número y monto de las remuneraciones de los trabajadores nacionales.