



CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS

NOTA INFORMATIVA Nº 097-AL-2021

ASUNTO: TRIBUNAL DE SUNAFIL SE PRONUNCIA SOBRE LA LICENCIA CON GOCE DE HABER ES COMPENSABLE CON LA LIQUIDACIÓN.
FECHA: MIÉRCOLES 27 DE OCTUBRE DE 2021



Mediante Resolución Nº 293-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala de fecha 13 de septiembre del 2021¹, el Tribunal de Fiscalización Laboral **ratificó la validez de la compensación de la licencia con goce de haber es compensable con la liquidación**, en tanto el empleador se convierte en acreedor de un crédito frente al trabajador y al configurarse un adelanto de remuneraciones tras expirar el contrato de trabajo en el estado de emergencia nacional.

En el caso materia de pronunciamiento del Tribunal, ratificó la validez de la compensación de la licencia con goce de haber con la liquidación de beneficios sociales.

La empleadora señaló que no se ha valorado que la renuncia de la trabajadora denunciante se dio cuando aún se encontraban vigente el Estado de Emergencia decretado mediante D.S. Nº 116-2020-PCM y por razones exclusivas de la propia trabajadora. Por lo que, el descuento por concepto de pago en exceso, realizado en la liquidación de beneficios sociales, **se debe a que la trabajadora no ha compensado los 15 días de licencia otorgados entre los días 16 de marzo de 2020 y 30 de marzo de 2020** debido a las disposiciones legales decretadas por el Estado de emergencia nacional y sanitaria.

El Tribunal considera que el Decreto de Urgencia Nº 029-2020 fijó las medidas aplicables a las empresas del sector privado que llevarán a cabo actividades que no fueran esenciales y que no pudiesen aplicar el trabajo remoto, durante la vigencia del estado de emergencia nacional, en el sentido de que están **obligadas a otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores y servidores civiles de carácter “compensable”**.

En ese contexto, para el caso del sector público, la compensación de horas debe efectuarse al finalizar el estado de emergencia, salvo que el trabajador “opte por otro mecanismo compensatorio”. En tanto que **en el sector privado dicha compensación debe concretarse según lo que pacten las partes y, en caso de no llegar a un acuerdo, “corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional”**.

Fundamento destacado:

6.2 El **Decreto de Urgencia Nº 029-2020 estableció las medidas aplicables a las empresas del sector privado que realizaran actividades que no fueran esenciales y que no pudiesen aplicar el trabajo remoto**, durante la vigencia del

¹ https://drive.google.com/file/d/1fzqP_KrJXhDIHndXngBJW9hNMIAfB7MI/view



CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS

estado de emergencia nacional, en el sentido de que están **obligadas a otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores y servidores civiles de carácter “compensable”**. Para el caso del sector público, la compensación de horas debe realizarse al finalizar el estado de emergencia, salvo que el trabajador “opte por otro mecanismo compensatorio”. En cambio, **en el sector privado, la compensación debe realizarse de acuerdo a lo que pacten las partes y, en caso de no llegar a un acuerdo,** “corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional”

6.3 De la norma presentada se infiere que, durante la vigencia del Estado de Emergencia, y en aquellos casos en los que las actividades de los trabajadores no fueran esenciales o no se autorizase el reinicio de actividades y/o no pudieran realizar sus labores en forma presencial ni remota, debía aplicarse una licencia con goce de haber compensable. Es decir, **se imponía al empleador la obligación de pagar la remuneración y, al trabajador, la obligación de trabajar las horas pagadas cuando se autorizase el reinicio de actividades de la empresa**. En este caso, al tratarse del **sector privado**, de acuerdo a la mencionada norma, **debía celebrarse necesariamente un pacto entre la empresa y el trabajador para establecer la compensación mientras estuviera vigente el Estado de Emergencia Sanitaria; y, de no llegar a un acuerdo, el trabajo debe prestarse una vez finalizado el Estado de Emergencia, de acuerdo a lo que el empleador determine**.

6.5 Cabe señalar que, la licencia con goce de haber que motiva este expediente sancionador, **no se ha originado en la voluntad del empleador ni del trabajador, sino que responde a un mandato legal** que adelanta el pago de la retribución por servicios que se prestarán en el futuro, generándose así un adelanto de remuneraciones. De este modo, **el empleador se convierte en acreedor de un crédito frente al trabajador, puesto que el contrato de trabajo** es de “naturaleza bilateral, recíproco, conmutativo, ya que la medida de la obligación de una de las partes es igual al cumplimiento que la otra haga de la suya.

6.6 El Decreto de Urgencia N° 029-2020 ratifica este carácter sinalagmático de la relación jurídica al establecer la necesidad de compensar el pago con horas de trabajo en el futuro. En este orden de ideas se debe recordar que el **Decreto de Urgencia N° 038-2020, en su cuarta disposición complementaria y final, establece que “para todo aquello que no ha sido previsto en el Título II del presente Decreto de Urgencia, el empleador puede adoptar las medidas establecidas en el marco laboral vigente”**. Consecuentemente, para resolver cualquier supuesto no previsto por estas disposiciones que precisaron cómo se podía compensar las horas dejadas de laborar bajo la modalidad de licencia con goce de haber, es necesario remitirse a la legislación laboral ordinaria.

6.7 Por tanto, al haber expirado el contrato de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional sin que la trabajadora cumpliera con la compensación correspondiente, se configuró un “adelanto de remuneraciones” que, **como tal, debe ser descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador** por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo y por el carácter “compensable” de la mencionada licencia con goce de haber. En consecuencia, **procedía el descuento de sus beneficios sociales e, inclusive, en caso de haberlo, de las utilidades a las que tuviera derecho**.

IMPORTANTE

Al no haber cumplido la trabajadora con compensar los días dejados de laborar durante la emergencia nacional se configuró un “adelanto de remuneraciones” que, como tal, **resulta procedente descontar de aquellas que tuviera en su poder el empleador por el carácter bilateral del contrato de trabajo** y por el carácter “compensable” de la mencionada licencia con goce de haber; como es, efectuar el descuento de la liquidación de beneficios sociales de la trabajadora.

Muy atentamente,

DRA. ISELA SANCHEZ BAEZ

ASESORA LEGAL

CONSORCIO DE CENTROS EDUCATIVOS CATÓLICOS