

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XX N° 236 Setiembre 2005

## MULTA PAUCIS

### Coyuntura laboral

El tema de la reforma laboral va perdiendo terreno en los actuales momentos. El Consejo Nacional de Trabajo no se reúne, lo que resulta perjudicial porque su funcionamiento representa no solamente la posibilidad de llegar a acuerdos sino también una excelente práctica del diálogo social.

Luego que se diera la iniciativa del Ministro de Trabajo de modificar el régimen laboral creando uno especial sobre vacaciones y gratificaciones legales para los nuevos trabajadores, es difícil esperar que de esta Cartera puedan surgir nuevas iniciativas amplias e integrales en este sentido que, por ejemplo, den paso al desarrollo de un seguro de desempleo. Por parte del Parlamento no es de esperar que llegue pronto a debatirse en el pleno el proyecto de Ley General de Trabajo (LGT).

Esto ha dado lugar a que el Ministerio de Trabajo en el ámbito reglamentario tome algunas iniciativas como el Decreto Supremo N° 006-2005-TR sobre refrigerio y que el Congreso vire sus inquietudes hacia proyectos de ley más asequibles y viables en lo inmediato, de una dimensión mucho menor al proyecto integral de LGT.

En cuanto al Sistema Privado de Pensiones (SPP) también existe un tema preocupante. Como se recordará, al reducirse el aporte obligatorio del 10% al 8% se incrementó la posibilidad que las pensiones derivadas de este régimen resulten insatisfactorias y no es un buen consuelo la política de las AFP de decir que las pensiones en el Sistema Nacional de Pensiones serán insuficientes pues, las del SPP también lo serán si no se toman medidas al respecto. Dentro de sus responsabilidades corresponde a la SBS promover el ahorro voluntario de los trabajadores en sus cuentas individuales.

Actualmente pudiera ser que se produzca un incremento en la Remuneración Mínima Vital lo que favorecería a un porcentaje de trabajadores pero, lamentablemente, quedarán al margen quienes se encuentran en el sector informal, los que constituyen la mayoría.

## ¿En qué se trabaja en los pueblos con menos de 10,000 habitantes?

LOS DATOS INCLUYEN AL 97% DE LA OCUPACIÓN

ESTRATO POR CANTIDAD DE HABITANTES

Rama de actividad	Lima Metrop.	Ciudades y pueblos 10 mil o +	Perú Rural menos de 10 mil	% Rur/Tot	TOTAL
<b>TOTAL PERÚ</b>	<b>3657698</b>	<b>2360129</b>	<b>6995472</b>	<b>53.8</b>	<b>13013298</b>
Agricultura, ganadería, caza y actividades de tipo servicio	35880	128547	4510501	96.5	4674928
Comercio al por menor, excepto vehic. automotores.	758110	590430	704516	34.3	2053057
Hoteles y restaurantes	287978	206564	239140	32.6	733681
Enseñanza	210003	185602	216955	35.4	612560
Transporte por vía terrestre, transporte por tuberías	252094	167001	148608	26.2	567703
Hogares privados con servicio doméstico	295151	118956	121463	22.7	535569
Construcción	241818	118724	117617	24.6	478159
Administración pública y defensa, planes de segurs. social	144073	94924	132066	35.6	371062
Otras actividades empresariales	215813	75751	37200	11.3	328764
Venta al por mayor y en comisión, excepto comercio de vehículos	123097	71491	44764	18.7	239351
Elaboración de productos alimenticios y bebidas	61919	60711	107945	46.8	230575
Actividades de servicios sociales y de salud	96614	63056	42633	21.1	202303
Fabricación de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles	110654	37018	38730	20.8	186402
Fabricación de muebles, industrias, manufactureras n.c.p.	98890	42632	40490	22.2	182013
Venta, mantenimiento y repar. de vehic. automotores y motos	84352	55148	36409	20.7	175910
Otras actividades de servicios	80282	51701	40687	23.6	172669
Fabricación de productos textiles	44556	33630	89872	53.5	168058
Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas	39903	28879	26641	27.9	95424
Actividades de asociaciones n.c.p.	60933	12902	19798	21.1	93633
Pesca, explotación criaderos de peces y granjas piscic.,	9681	17002	58816	68.8	85499
Activ. de transp. complementarias y auxiliares	46607	22580	12723	15.5	81910
Extracción de minerales metálicos	2296	8347	70407	86.9	81050
Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria	33389	21027	14430	21.0	68845
Correo y telecomunicaciones	41918	13134	7774	12.4	62826
Curtido y adobo de cueros; fab. de maletas, art. talabartería	29495	24130	4936	8.4	58561
Informática y actividades conexas	32093	16147	7640	13.7	55880
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	14848	18021	16911	34.0	49780
Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabado	37549	8334	2494	5.2	48376
Intermediación financiera, excepto financiación de planes	27231	8306	5657	13.7	41194
Prod.de madera, fab. productos de madera,corcho,paja,mater.	1653	7667	21757	70.0	31077
Fabricación de sustancias y productos químicos	23184	3591	1882	6.6	28657
Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios	10826	7806	5877	24.0	24509
Fabricación de productos de caucho y plástico	18309	2626	338	1.6	21274
Silvicultura, extracción de madera y otros	-	4635	16033	77.6	20668
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.	11997	3482	239	1.5	15718

Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares, Niveles de Vida y Pobreza, mayo 2003-abril 2004.

Elaboración: Análisis Laboral

## El Perú Invisible<sup>(1)</sup>

Tomamos el título de un excelente trabajo de Alberto Graña sobre los mecanismos sociales y productivos del mundo rural andino, recientemente presentado. No es el único trabajo que se inscribe en la ya fuerte tendencia de revaloración de los habitantes de las alturas peruanas y continentales. Desde organismos internacionales, hasta los investigadores privados y las instituciones<sup>(2)</sup>, hay un renovado y saludable esfuerzo por entender las posibilidades de la población nacional original, secularmente dominadora de la difícil naturaleza andina, además de innovadora y defensora de una cultura agrícola, ganadera, constructiva, que ha sido de admiración universal.

La investigación de Graña, además del tema, tiene en sus activos un paciente trabajo de campo en la sierra de Lima (Cajatambo) y Ancash (Carhuaz), en comunidades ubicadas por encima de los 4 mil metros de altura, que se acumula con una extensa experiencia en el análisis de la economía peruana, del proceso del desarrollo y de los programas sociales. Estas notas solamente tratan de aprovechar –dejando pendiente la necesidad de lectura del libro a quienes se interesen en este tema– algunas importantes ideas, que consideramos esenciales para entender a nuestra nación y delinear su proceso, y que se inscriben en una visión que creemos y deseamos sea la que domine el futuro peruano.

### LA IMAGEN

A comienzos del siglo pasado no faltaban quienes consideraban a los indígenas del Perú como la causa fundamental de nuestros males, por su naturaleza perversa y por su adicción a todos los vicios. Más afirmada la civilización, y tras la gesta del indigenismo, se pasó de la denigración a la visión idílica. El peruano de las serranías tenía una imagen: se trataba de un indio solitario y aislado, sentado en un cerro tocando quena mientras acompaña unas llamas.

Con el tiempo, esta figura sobrevive encubierta. La sierra está muy aislada, los programas sociales no pueden llegar hasta allí, pues sería ineficiente; el Perú no puede ser agrario, la solución sería que estos pobladores se trasladen a las

ciudades y se asimilen al mercado, dicen de cuando en cuando algunos estudiosos, usualmente desde Lima. Con ello se justifica veladamente la inacción, y en especial, la exclusión de varios millones de peruanos –al menos 7 u 8– simplemente por habitar en los Andes.

Es cierto que tenemos un país vialmente desarticulado. Solamente el 14 por ciento de nuestras vías terrestres están asfaltadas, y la sierra no puede recorrerse longitudinalmente por este tipo de vías pues faltan tramos en Apurímac y Huancaavelica. Pero a la vez, es impresionante el avance de las tres últimas décadas en caminos carrozables, de manera que casi ya no hay capitales distritales a las que no se pueda llegar en autos, camionetas o “combis”. De otra parte, los habitantes del ande están mucho más comunicados de lo que pensamos en Lima, aunque fuera a pie o en acémilas. Incluso, los supuestamente más aislados comercian e intercambian productos, acuden a las escuelas, escuchan radio y llaman por teléfono, construyen con nuevos materiales, y tienen, casi sin excepción, parientes en las ciudades y en la propia capital con los que mantienen relaciones fluidas.

Ni más malos ni más buenos que el resto, los andinos han ido poblando con su descendencia las ciudades intermedias y las metrópolis. La mayor parte de nuestra academia dedicada a la ciencia social posiblemente nunca haya estado en una fiesta de San Juan de Lurigancho, de Villa El Salvador o Villa María del Triunfo, de Ate o de Cieneguilla. Es probable que no hayan siquiera transitado por estos distritos, con lo cual resulta que son parte del aislacionismo. Pero el tema de fondo, es que nuestro país acude en las últimas décadas a un fenómeno poblacional intenso de crecimiento y redistribución de la población, que está en la base de toda explicación seria de los problemas económicos y sociales que diariamente nos afectan.

El poblador de los andes es más bien un esforzado innovador, recuperándose del intenso trauma de haber sido esclavizado y de la suplantación de su cultura –esencialmente forjada alrededor de la utilización óptima del agua y la tierra, y del trabajo cooperativo y recíproco– por

una organización cimentada en el uso de los metales y la producción textil, y el intercambio a través de la moneda, antes que del trabajo. El poblador andino, ha continuado siendo el gran proveedor de mano de obra del país, resuelve por sí mismo sus problemas, ha adaptado innumerables especies y sostenido una amplia producción artesanal, y es el actor principal de un impresionante mestizaje, que define ya la real imagen de lo peruano.

### LA IMPORTANCIA DEL MUNDO RURAL

Un reciente trabajo del Banco Mundial, tiene entre sus aspectos positivos la revaloración de las dimensiones del mundo rural agrario<sup>(3)</sup>. Recuerda que por tratarse del sector primario, su efecto en la producción está bastante amplificado por la transformación industrial, el comercio y los servicios. La actividad agropecuaria, la explotación de bosques, la selvicultura, se nos recuerda, no son un drama indeseable, sino una condición bastante importante del desarrollo de las naciones, con elevadas potencialidades para el futuro.

En el empleo, los poblados rurales son decisivos. Si consideramos como rurales los poblados con menos de 10 mil habitantes –dimensiones semejantes a la quinta parte de un distrito limeño pequeño como Lince o Barranco– siguiendo mejor las convenciones internacionales y la predominancia agrícola, encontramos que de 13 millones de ocupados estimados en el período 2003-2004, casi 7 millones, 54 por ciento, se encuentra en este tipo de poblados.

Para el trabajo, y a pesar de Lima y de las ciudades del interior, el Perú es un país que podemos considerar todavía “rural”, tanto por el peso agrícola como por la dispersión de sus poblaciones. Nótese además que si se retira Lima de esta apreciación, el resto del país es un 70 por ciento del trabajo, donde los pueblos con menos de 10 mil habitantes representan casi las tres cuartas partes.

Estos poblados, que pueden considerarse pequeños, representan el 96.5 por ciento del empleo agrícola, con más de 4 millones de ocupados en este sector, el

mayoritario en dar trabajo a los peruanos –por si se ha olvidado– aunque sea también el de menores remuneraciones y el de más alto subempleo.

También residen en poblados pequeños, el 86.9 por ciento de los 80 mil trabajadores de la extracción minera metálica, responsable de más de la mitad de las exportaciones peruanas. Viven además en estos poblados, alrededor del 70 por ciento de la pesca –el segundo sector importante de las exportaciones pero que emplea solamente 85 mil personas– incluyendo la piscicultura. Como es de esperar, se encuentra también el 70 por ciento de la explotación maderera y la selvicultura, que entre ambas solamente emplean 50 mil trabajadores.

No se piense, sin embargo, que en estos pequeños pueblos, no haya industria. O visto de otro modo, no deberíamos pensar que en el Perú la tengamos. La producción industrial de alimentos y bebidas, así como la de textiles, que son la mayor parte de todo lo industrial peruano, tienen la mitad de sus trabajadores en poblados de menos de 10 mil habitantes. Lo que esto significa, es que la producción fabril está concentrada en Lima, y además, que la mayor parte de la producción industrial es artesanal. Pero tal vez lo más importante sea, que estos pueblos sí son capaces de efectuar transformación de productos primarios, especialmente para el consumo.

### LAS URGENCIAS Y EL ROL DEL ESTADO

El debate central sobre las posibilidades del mundo rural gira alrededor de la productividad. Para algunos, dados los medios que disponen, estos pobladores son altamente productivos. Han creado infraestructuras y transformaciones técnicas propias, desde caminos hasta andenes, han hecho selección y adaptación de cultivos y de especies animales, han optimizado el uso del agua mediante innovadoras técnicas de riego, han sistematizado el descanso de la tierra y el abono. Los sistemas comunales y de reciprocidad en el trabajo, que todavía sustituyen parcialmente al intercambio monetario, por su parte, hacen sumamente eficiente el aprovechamiento de mano de obra. Para pobladores que no reciben mayores inversiones sociales, ni disponen de infraestructura vial, energéti-

ca, de comunicaciones o de tecnología, la productividad que muestran es elevada, casi inmejorable.

En la otra margen, la productividad agrícola y pecuaria, si bien tiene limitaciones patentes en el orden de la geografía, del tipo de suelos y declives, de disponibilidad de agua, de altitud, de clima, de rendimiento de los suelos, que limitan las especies posibles, tiene a la vez, potencialidades considerables. La productividad de la tierra y del ganado no puede multiplicarse por diez, pero la mayor parte de especialistas tiene claro que simplemente por las transformaciones técnicas, se puede duplicar la productividad promedio. Adicionalmente, debemos dar mucha mayor atención a las enormes posibilidades no aprovechadas, que en el país evidentemente existen, en el mar, en la sierra y en la amazonía.

Este proceso de mejora de la productividad avanza de manera lenta pero segura. Los principales valles de sierra, van ingresando de manera creciente a la sustitución de cultivos y los productos agrícolas exportables se multiplican aunque en dimensiones todavía pequeñas. La demanda internacional futura juega ampliamente a favor de los pueblos del interior, y de sus asociaciones con la tecnología urbana.

Lo que tenemos sin embargo detenido, es el progreso. La pobreza de los alejados es ante todo estructural, en el sentido que por las distancias o por la subordinación en el mercado, los que denominamos pobres, no tienen movilidad social, están asentados en su tipo de vida, y salir al mercado es para ellos, salir de sus poblados, abandonando su cultura, ligada a la tierra.

### LA FELICIDAD Y LAS POSIBILIDADES

La reflexión esencial es si vale la pena para la mitad de peruanos integrarse a las urbes, aun a sabiendas que el mercado no alcanza sino para muy pocos. Si es deseable, para ellos, modernizarse en el sentido de vivir en los arenales de Ventanilla, en los cerros de Lurigancho o en la violencia del Porvenir o el Cercado de Lima.

Al menos para los habitantes rurales, incluso muy alejados, la felicidad no va por estas vías. La investigación de Graña en las comunidades de altura, nos

enrostra un dato contundente en sus encuestas: 70 por ciento de sus entrevistados, allí en el ande, se declaran felices o muy felices. No es un dato extraño y confirma otras investigaciones al respecto.<sup>(4)</sup> Inclusive en el empleo, hay que recordar que la tierra es un empleador que no despidió ni maltrata, y que en la altura, la cooperación es una necesidad mientras la competencia es de orden colectivo, entre comunas, poblados y distritos.

La ventaja de estos pobladores, que felizmente son aún bastantes, es que tienen todavía vigente la posibilidad de diseñar sus estrategias de desarrollo –desde luego que con importantes dificultades– a la medida de sus circunstancias, recogiendo la experiencia fallida de las últimas décadas, manteniendo sus victoriosos patrones culturales, asimilando las ventajas de la modernidad. Otro país, una democracia más realista y mejorada, es lo que puede prometernos un proceso acertado de descentralización, si actúa en esta dirección. Pero este es otro tema mayor. Por ahora, estaríamos bien servidos si comenzamos a ver al Perú Invisible, con mejores ojos, por ejemplo, a través de los de Alberto Graña en su reciente libro (JGBA).

(1) Alberto Graña, "El Perú Invisible. Tensiones y tendencias en el desarrollo rural alto andino", Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación, CEDEP, Lima. 2004.

(2) En el mes de agosto, en su XI convocatoria, se han celebrado 20 años del Seminario Peruano de Investigación Agraria, SEPIA, una terca apuesta por el estudio del agro de los investigadores nacionales, que ha alcanzado ya dimensiones internacionales.

(3) Guillermo Perry y Daniel Lederman, "Más allá de la ciudad: La contribución del campo al desarrollo". Banco Mundial, Washington, 2004.

(4) El Informe para el Desarrollo Humano Perú 2005, de PNUD, "Hagamos de la competitividad una oportunidad para todos", en una encuesta a más de 3800 líderes en 181 distritos del país ha mostrado también que las poblaciones de los distritos pequeños considerarán más favorablemente su situación, a pesar de la escasez de recursos, que la de las ciudades o de Lima Metropolitana. En sentido humano, vivir en la sierra cultivando la tierra es preferible a someterse a las laceraciones sociales de las urbes peruanas.

## Escenas Laborales

### • PROGRAMA DE DECLARACIÓN TELEMÁTICA (PDT) Y PLANILLAS DE PAGO

Nuevamente vemos que continúa la falta de coordinación entre las normas tributarias y las laborales.

Esto se aprecia por cuanto se ha puesto en vigencia desde el 1 de setiembre del año en curso una nueva versión del PDT remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 - Versión 4.3 en cuanto se refiere al módulo de Remuneraciones.

En la nueva versión deberá registrarse los días de subsidios, los días trabajados y los no trabajados.

No obstante, el registro de los días de subsidio no es un requisito consignado en el Artículo 14° del Decreto Supremo N° 001-98-TR que regula las Planillas de Pago.

Cuando la Administración requiere información y ésta es incompleta, parcial y no coherente resulta contradictoria y origina conflictos innecesarios.

Al respecto, hemos indicado la necesidad de establecer tanto en los instrumentos legales laborales como en los tributarios las siguientes materias:

1. No es posible que en el PDT SUNAT se consigne días trabajados (hasta 31 días) sin dos decimales ya que no correspondería a lo que se debe registrar en la Planilla de Pago, por efecto de permisos, faltas, tardanzas, etc. Se incumple así el Decreto Legislativo N° 713 y la Ley de Jornada de Trabajo así como el Art. 8° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2. Debe consignarse en el PDT el registro del período laboral, por ejemplo, del 25.08.2005 al 24.09.2005.

3. Se deben registrar las horas trabajadas con decimales.

En páginas interiores de la presente edición desarrollamos con más detalle estos temas.

### • REFRIGERIO: Modifican artículo 5° del D.S. N° 004-97-TR

Con fecha 2 de Setiembre del presente año, se ha expedido el Decreto Supremo N° 006-2005-TR, que pretende confirmar el carácter no remunerativo del refrigerio, entendido como aquel alimento otorgado que no reúne las características de una alimentación principal.

El artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, consideraba anteriormente en su inciso j) al refrigerio como un concepto no remunerativo. Con la Ley N° 28051 de Prestaciones Alimentarias de Julio del 2003, se introdujo una modificación a este inciso y se dejó de considerar dentro de sus alcances a la figura del refrigerio.

Sin embargo, con la dación del Decreto Supremo N° 006-2005-TR, que modifica el artículo 5° del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, se ha buscado aclarar esta situación, precisándose que *"el refrigerio no constituye alimentación principal"*, por lo que, en consecuencia, todo ligero alimento –distinto de la alimentación principal– que suele ser otorgado con la finalidad de reparar fuerzas no será considerado remuneración para ningún efecto legal, salvo para el caso del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría dado que este tipo de exoneraciones requiere norma legal expresa que así lo disponga. (Ver numeral 3 del artículo sobre "Valorización de la Alimentación Principal en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios" en la página 7 de este número).

### • INSPECCIONES Y SUSPENSIÓN DE DILIGENCIAS

Una práctica que están adoptando los inspectores de trabajo es fijar en la diligencia de inspección las materias y obligaciones sobre las cuales ésta se desarrollará y, acto seguido, por propia iniciativa proceder a suspenderla, consignándose sin embargo en el acta que es el empleador quien ha solicitado dicha suspensión y señalando una nueva fecha para continuar la diligencia. Esto no es correcto ni legal. Algunos empleadores entienden en este caso que en la siguiente fecha aún pueden solicitar la suspensión de la inspección en todas las materias pues se trataría de una suspensión a impulso del empleador.

Lo que sí resulta acorde a Ley es la situación en la cual la diligencia no se lleva a cabo porque es el empleador quien solicita su suspensión en cuyo caso la nueva fecha programada será la definitiva para presentar la documentación y acreditar el cumplimiento de las obligaciones, expo-

niendo las razones pertinentes.

Esta suspensión también puede producirse por falta de tiempo, pero nunca por decisión unilateral del inspector lo cual no consta en el acta respectiva.

Incluso se está cometiendo un error al considerar que solamente una vez se puede suspender la diligencia, lo que resulta incorrecto pues la suspensión se basa en los principios de la inspección y si, por ejemplo, el empleador acredita que no cuenta en ese momento con los documentos o instrumentos que solicita el inspector éste incurriría en una ilegalidad al exigirlos y más aún si al no presentárselos en ese acto considera como que no existen. Deben enmendarse estas y muchas otras actitudes peligrosas.

### • PRETENDEN REGULAR LOS MECANISMOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA

Actualmente en el Congreso de la República se viene analizando la propuesta legislativa N° 13596/2005-CR que regula los mecanismos para la determinación de la remuneración mínima, la misma que es definida en el proyecto como un derecho fundamental y constitucional que tiene todo trabajador a percibir por sus servicios, una cantidad que le permite cubrir sus necesidades y las de su familia, por debajo de la cual no puede pactarse ni individual ni colectivamente.

Asimismo se señala que la remuneración mínima responde a las características siguientes:

a. Es la menor cantidad que a título de contraprestación debe percibir un trabajador por los servicios prestados;

b. Se le reconoce a todo trabajador que labora una jornada ordinaria de trabajo, sea que ésta venga calculada por hora o por rendimiento;

c. En caso de jornada inferior o de trabajo por horas, la remuneración mínima se abona en forma directamente proporcional al tiempo efectivamente trabajado;

d. Se entiende por jornada ordinaria completa, a la que rija en el centro de trabajo, aunque fuera menor a las ocho (8) horas diarias;

e. Será fijada con arreglo al mecanismo que establece el proyecto bajo co-

mentario, teniendo en cuenta el nivel de desarrollo económico y social del país y el costo de vida prevaleciente.

Por otro lado, se precisa que forman parte de la remuneración mínima, todos los pagos o entregas que tienen naturaleza remunerativa y que los alimentos y entregas en especie, no pueden representar en conjunto más del veinte por ciento (20%) del total.

Finalmente se establece que la remuneración mínima será fijada y reajustada anualmente por Decreto Supremo requiriendo el acuerdo del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. En este sentido los reajustes que se apliquen no pueden ser inferiores a los índices de inflación registrados en el período anual ni al monto de la canasta básica de consumo que determine el INEI.

#### • XIV CONGRESO PERUANO DE GESTIÓN HUMANA

Los días 28 y 29 de setiembre del año en curso se llevará a cabo el XIV Congreso Peruano de Gestión Humana "El Desafío de Reinventarnos", organizado por APERHU y Seminarium que contará con la concurrencia de destacados expositores.

##### PROGRAMA

###### Día 28 de Setiembre

- Gestión estratégica de Recursos Humanos
- Alineando la Gestión con los objetivos organizacionales
- Compensación Variable: Un tendencia de avanzada orientada a la productividad; entre otras.

###### Día 29 de Setiembre

- La gestión del conocimiento como estrategia corporativa en el mejoramiento del negocio y la construcción de la memoria empresarial
- Honestidad, Integridad y Bienestar en el Contexto Organizacional
- La Inteligencia Emocional; entre otros.

##### Informes e Incripciones

Teléfono: 444 6565

Fax: 445 8853

- **CESE COLECTIVO:** Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios

Se ha publicado en el diario El Peruano con fecha 23 de Agosto, la Reso-

lución Ministerial N° 231-2005-TR que establece disposiciones complementarias a la Ley N° 27803 referida al Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios para los ex trabajadores cesados irregularmente mediante procedimientos de ceses colectivos.

Como se recordará, los beneficios por los que podían optar los ex trabajadores alternativa y excluyentemente, son los siguientes: Reincorporación o reubicación laboral; jubilación adelantada; compensación económica; capacitación y reconversión laboral.

En la R. M. N° 231-2005-TR a que hacemos referencia, se establece la información que deberán proporcionar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo las entidades y empresas del Estado, así como los Gobiernos Locales que hasta el 19 de agosto:

a) **Hayan concluido algún proceso de reincorporación:** informarán el resultado de dicho proceso, así como las plazas presupuestadas y vacantes, teniendo plazo para cumplir con esta disposición hasta el 31 de agosto.

b) **Tengan un proceso de reincorporación en curso:** informarán excepcionalmente el resultado, así como las plazas presupuestadas y vacantes hasta el 7 de diciembre de 2005.

c) **No hayan efectuado acción alguna de reincorporación:** informarán de sus plazas presupuestadas y vacantes con plazo hasta el 31 de agosto de 2005. De estas entidades, serán publicadas en el Diario Oficial El Peruano, aquéllas que cuenten con ex trabajadores solicitantes de reincorporación.

Conforme al artículo 13° del D.S. N° 014-2002-TR, las demás entidades que cuenten con plazas presupuestadas y vacantes deberán comunicarlas al Ministerio para efectos del proceso de reubicación laboral.

Los ex trabajadores inscritos en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente de la Ley N° 27803, deberán acreditar su opción de beneficio y su tiempo de servicios mediante declaraciones juradas o documentos fedatados o legalizados ante el ministerio, teniendo plazo para ello hasta el 9 de setiembre y 16 de setiembre respectivamente.

De no cumplirse con lo precisado, el Ministerio de Trabajo no procederá a ejecutar el beneficio de los ex trabajadores que omitan el trámite respectivo.

## PROYECTOS DE LEY

### PROYECTO DE LEY N° 13512/2005-CR: Establece el derecho de Descanso Post Natal para el padre trabajador

*En nuestra legislación el descanso Pre y Post Natal se encuentra asociado únicamente a la figura materna. Así, la Ley N° 26644 establece el goce del derecho de descanso pre y postnatal de la madre gestante; de otro lado, si bien es cierto la Ley N° 27409 otorga licencia laboral por adopción, en su artículo 4° precisa que si los trabajadores peticionarios de adopción son cónyuges, la licencia será tomada por la mujer.*

*Todo ello no se condice con lo establecido en nuestra Constitución y el Código de los Niños y Adolescentes que promueven el fortalecimiento de la familia en su conjunto, siendo uno de los momentos más importantes en la consolidación del núcleo familiar el alumbramiento, momento en el cual tanto la madre como el padre necesitan pasar el mayor tiempo posible con el recién nacido para que éste se adapte más fácilmente a la vida fuera del vientre materno.*

*En este contexto es que la iniciativa legislativa bajo comentario ha propuesto el siguiente texto:*

**"Artículo 1°:** Precísase que es derecho del padre trabajador gozar de cinco (5) días de descanso postnatal. El goce del descanso es por días consecutivos y debe ser tomado dentro del primer mes de vida del recién nacido. Esta decisión debe ser comunicada al empleador con una antelación no menor de un mes a la fecha probable del parto. El descanso postnatal se extenderá por cinco (5) días naturales adicionales en los casos de nacimiento múltiple".

*Asimismo, respecto al descanso vacacional se establece lo siguiente:*

**"Artículo 2°: Descanso Vacacional**  
El beneficiario del descanso postnatal tiene derecho a que el período de descanso vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce, se inicie a partir del día siguiente de vencido el descanso postnatal a que se refiere el artículo anterior. Tal voluntad la deberá comunicar al empleador con una anticipación no menor de quince días calendario al inicio del goce vacacional".

## PDT, Planillas y Subsidios

Hace algunos meses precisamos las acciones que estaban aplicando algunos funcionarios y trabajadores de ESSALUD respecto al reembolso de los subsidios, lo que había derivado en la negativa a reconocerlos por exigir condicionantes y registros al margen de la legalidad.

Ahora la SUNAT, entendemos que en concordancia con ESSALUD, pero no con las autoridades laborales, ha modificado el PDT y específicamente el Formulario 600 introduciendo algunos cambios que resultan no ajustados a derecho y que crearán más de un conflicto. Veamos sus alcances.

### 1. ANTECEDENTES

Disposiciones internas de ESSALUD definieron que para que se reembolse los subsidios pagados por el empleador debía registrarse en la Planilla de Pago las retribuciones y descansos en los días calendarios del mes. En verdad los empleadores registran los días trabajados de acuerdo a ley en base a un periodo laboral de 30 días el que puede correr desde un determinado día de un mes, por ejemplo 25 de agosto hasta 30 días después, es decir hasta el 24 de setiembre, reconociéndose en ese periodo laboral 30 días como correspondiente y devengado por el mes de setiembre. Es por ello que adoptaron medidas transitorias y se eliminó esa interpretación de ESSALUD.

Sin embargo, con los cambios incorporados recientemente por SUNAT al PDT formulario 600, se complicarán más estos temas.

### 2. CASOS PRÁCTICOS

En la página web de la SUNAT se puede consultar los alcances específicos de las nuevas modificaciones y los ejemplos de aplicación que muestra la SUNAT, de los cuales reproduciremos algunos.

1. Al trabajador E en un mes se le ha emitido 3 CITT por enfermedad, el primero entre el 6 y el 10 de octubre de 2005; el segundo entre el 17 y el 20 de octubre de 2005 y, finalmente, el tercero entre el 26 de octubre y el 5 de noviembre de 2005. La entidad empleadora ya ha asumido los primeros 20 días de incapacidad. (Conforme al ejemplo 6 de la SUNAT).

Período Tributario: 10/2005; Días trabajados: 16  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00003450-5	06/10/2005	10/10/2005	5
A-005-00005898-5	17/10/2005	20/10/2005	4
A-005-00006798-5	26/10/2005	05/11/2005	6

En el mes de noviembre de 2005, se registra lo siguiente:  
Período Tributario: 11/2005; Días trabajados: 25  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00006798-5	26/10/2005	05/11/2005	5

2. A la trabajadora F se le ha emitido un CITT por maternidad entre el 16 de octubre de 2005 y el 13 de enero de 2006. (Con-

forme al ejemplo 7 de la SUNAT).

Período Tributario: 10/2005; Días trabajados: 15  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00006798-5	26/10/2005	05/11/2005	5

En los siguientes periodos tributarios la entidad empleadora deberá volver a consignar la información de las fechas de inicio y de fin del subsidio del CITT hasta que concluya el periodo subsidiado.

Período Tributario: 11/2005; Días trabajados: 0  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	16

En los siguientes periodos tributarios la entidad empleadora deberá volver a consignar la información de las fechas de inicio y de fin del subsidio del CITT hasta que concluya el periodo subsidiado.

Período Tributario: 11/2005; Días trabajados: 0  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	30

Período Tributario: 12/2005; Días trabajados: 0  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	31

Período Tributario: 01/2006; Días trabajados: 18  
Días no trabajados y no subsidiados: 0

Nº de CITT	Fecha de inicio subsidio	Fecha de fin de subsidio	Días subsidiados del mes
A-005-00007898-5	16/10/2005	13/01/2006	13

### 3. OMISIONES

No se han completado los aspectos siguientes:

- En caso que los días de subsidio pertenezcan una parte a un **periodo laboral** y otra al siguiente.
- No se abordan los casos en que no se disponga del CITT en el mes a tiempo por cuanto éste tiene errores o no se ha entregado.
- Los casos en que el CITT se encuentra en reclamación o modificación.
- ¿Se han medido los tiempos tributarios con los de EsSalud?

# Valorización de la Alimentación Principal en el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650 –Ley de Compensación por Tiempo de Servicios– la alimentación principal (desayuno, almuerzo o refrigerio de mediodía cuando lo sustituye, y la cena o comida) es considerada **remuneración computable** para efectos de determinar el monto de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al trabajador que percibe este beneficio, sea en especie o en dinero en efectivo. Sin embargo, el cálculo es distinto según se trate de uno u otro caso.

## 1.- VALORIZACIÓN DE LA ALIMENTACIÓN PRINCIPAL OTORGADA EN ESPECIE

Se entiende que el término “*en especie*” utilizado por la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en su artículo 13°, comprende la alimentación principal que se otorga mediante la entrega de “*frutos, géneros o productos*”, es decir bajo una modalidad distinta al **dinero en efectivo**.

En dicho caso, la valorización se hará de común acuerdo entre el empleador y el trabajador y, de no darse éste, corresponderá ser determinada por el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición u otro organismo que lo sustituya.

El artículo 14° del mismo dispositivo incluye dentro del tipo de valorización fijado en este numeral, tanto a la alimentación otorgada en especie como a cualquier otra forma o modalidad **distinta al pago en efectivo**.

Dentro de esta extensión de alcances, se considera a la alimentación ya preparada que el empleador, a su costo, proporciona a sus trabajadores a través de un concesionario.

### 1.1 Distingos con las Prestaciones Alimentarias

Es evidente que no se debe confundir estas distintas posibilidades de otorgamiento de la alimentación principal, con aquella otra figura legal contenida en la Ley N° 28051 –**Ley de Prestaciones Alimentarias**–, de 31 de julio de 2003, bajo cuyos alcances se distingue el llamado **suministro directo** que corresponde precisamente a la modalidad otorgada por el empleador “*valiéndose de los servicios de comedor o concesionario provisto en el centro de trabajo*”, en cuyo caso se mantiene el carácter de remuneración computable.

En cambio, el **suministro indirecto**, es decir el que concede el empleador a sus trabajadores a través de **Empresas Administradoras** o de **Empresas Proveedoras de Alimentos**, no constituye remuneración computable para el cálculo

de la **Compensación por Tiempo de Servicios**.

Este tipo de “*suministro indirecto*” exige el cumplimiento de varios requisitos: formalización mediante convención colectiva o contrato individual; intervención de las **Empresas Administradoras** para la entrega de vales, cupones u otros medios análogos que permiten la adquisición exclusiva de alimentos; y **Empresas Proveedoras de Alimentos** constituidas por comercios, panaderías, bodegas o restaurantes, que deben acreditar su inscripción en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El valor de las prestaciones alimentarias (**suministro indirecto**) no puede exceder del veinte por ciento del monto de la remuneración ordinaria ni de dos remuneraciones mínimas vitales. El monto otorgado bajo esta modalidad no es computable para la determinación de derechos o beneficios laborales del trabajador.

### 1.2 Cálculo de la alimentación principal no otorgada en efectivo

Cuando la alimentación principal es concedida en especie, a través de concesionarios o por cualquier otra modalidad distinta al pago en efectivo, el monto que corresponderá consignar como remuneración computable para el cálculo de la CTS tendrá en cuenta el **mayor número de veces** que, dentro de un mes, se percibió este beneficio en el semestre correspondiente (Mayo-Octubre/Noviembre-Abril). Se tomará como base el valor asignado al **último día del mes anterior al depósito**.

Para graficar lo expuesto tomaremos como ejemplo el cálculo que debió considerarse como alimentación en el semestre Noviembre 2004 - Abril 2005 en el **supuesto caso** de que el empleador asumiera parte del valor del menú que consumió el trabajador en la cafetería del Centro de Trabajo (monto diario final a considerar: S/. 2.80 siendo 21 días el mayor número de oportunidades en que el servidor gozó del beneficio en el curso del semestre):

MES	DÍAS		VALOR DEL MENÚ	
	GOZÓ DEL BENEFICIO		U.D.H.	COMPUTABLE
Nov. '04	18		2.00	
Dic. '04	16		2.00	
Ene. '05	21		2.00	
Feb. '05	15		2.70	
Mar. '05	19		2.80	
Abr. '05	19		2.80	2.80

$AL = d \times V$                        $AL = 21 \times S/. 2.80$                        $AL = S/. 58.80$  mensual  
**AL** = Alimentación Principal Mensual Computable para la CTS.  
**d** = Mayor número de días del mes en que gozó del beneficio  
**V** = Valor del menú al 30.04.2005.  
**U.D.H.** = Valor del menú al último día hábil del mes.

Como puede apreciarse del cuadro precedente, corresponderá S/. 58.80 como monto computable por **alimentación principal** para el cálculo de la CTS de dicho semestre.

## 2. VALORIZACIÓN DE LA ALIMENTACIÓN PRINCIPAL CUANDO ES OTORGADA EN EFECTIVO

Si la empresa concede al trabajador una **suma en efectivo** por cada día laborable, subvencionando así los gastos de éste por concepto de alimentación, no se aplica la regla anterior, sino la contenida en el artículo 9° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios que considera remuneración computable todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador como contraprestación de sus servicios.

De acuerdo a esta norma y a lo dispuesto en el artículo 16° del mismo TUO, tratándose de una remuneración **complementaria** se debe aplicar como regla, *la suma de los montos percibidos por concepto de alimentación durante todo el semestre y su resultado se dividirá entre seis*.

Para una mejor visión de conjunto presentamos a continuación las dos (2) principales modalidades en que se suele presentar el pago **en efectivo** de la alimentación principal:

**2.1 Monto mensual fijo:** Cuando se conceda un monto mensual fijo por concepto de Alimentación Principal, se considerará remuneración para todo efecto legal el monto percibido por el trabajador. Se computará para todos los beneficios y estará afecta a aportes, contribuciones e impuestos.

Para efectos de los depósitos de CTS, se deberá computar el monto total mensual pactado, vigente en el mes de abril y de octubre, respectivamente, por ejemplo S/. 200.00 mensuales. El hecho que en el transcurso del semestre el trabajador perciba una suma menor por ausencias u otro motivos, no variará la disposición de considerar computable el monto pactado, a tenor de lo dispuesto en el Art. 16° del TUO del Dec. Leg. N°

650 aprobado por D. S. N° 001-97-TR pues se le reconoce el carácter de regular.

**2.2 Monto por día:** En otros casos se otorga una cantidad fija diaria por Alimentación Principal, por ejemplo S/. 4.00 por día laborable, y, en consecuencia, lo que se perciba en el mes tendrá carácter remunerativo para todo efecto legal, pero constituirá una suma variable e imprecisa que estará en función a los días laborados y a los días laborables del mes. Para efecto de la CTS se deberá computar, como ya lo hemos expresado, el **promedio de lo percibido en el semestre a liquidar**, pues se trata de un concepto remunerativo complementario de naturaleza variable e imprecisa.

## 3. MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 5° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Recientemente, por Decreto Supremo N° 006-2005-TR de fecha 1 de setiembre último, publicado el día 2 del mismo mes, se ha modificado el artículo 5° del Reglamento de la Ley de CTS (D. S. N° 004-97-TR) en el que se ha adicionado el siguiente párrafo:

*"Precísase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal".*

Con la precisión anotada, esta norma estaría salvando el vacío que se creó cuando se dio la *Ley de Prestaciones Alimentarias*, bajo cuyo artículo 13° se modificó el inciso j) del artículo 19° del TUO de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios, eliminando en la nueva redacción la referencia concreta al *refrigerio* que no constituya alimentación principal.

Como consecuencia de ello, habría desaparecido el "*refrigerio*" como concepto no remunerativo, creando, así, por lo menos un vacío legal que se trata de salvar con la nueva norma a que estamos haciendo referencia.

Sin embargo, esta buena intención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha originado una nueva inquietud, pues al tratarse de una disposición de carácter reglamentario, pone en tela de juicio sus alcances sobre todo en cuanto pretende **extender a todo efecto legal** el hecho de que el refrigerio no resulte considerado remuneración.

Las inafectaciones consiguientes derivadas de este enunciado, tanto en sus **aspectos laborales** (que el refrigerio no resulte parte integrante de otros beneficios: CTS, gratificaciones, hora extras, etc.), como en aspectos referidos a **aportaciones** de seguridad social y/o previsionales, no pueden ser generadas sino por mandato legal y no por disposiciones de menor rango como resulta ser el decreto supremo que comentamos.

Lo correcto sería que se logre dar **fuerza de Ley** al dispositivo que modifica el artículo 5° del Reglamento de la Ley de CTS, tarea que compete al Congreso de la República.

# Descanso Vacacional

El Dec. Leg. N° 713, de fecha 07.11.1991, sobre Descansos Remunerados y su Reglamento el D. S. N° 012-92-TR, de fecha 02.12.1992, regulan en su Capítulo III lo referente al derecho vacacional.

Recientemente la Corte Suprema en la Casación N° 2170-2003 ha rectificado el criterio sobre pago indemnizatorio por vacaciones no gozadas oportunamente que había observado en pronunciamientos jurisprudenciales anteriores.

Veamos ambos alcances.

## 1. CONTENIDO DEL BENEFICIOO

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. El goce de dicho derecho está determinado al cumplimiento de los condicionantes que veremos a continuación.

## 2. CONDICIONES

Para adquirir el derecho al goce vacacional, un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe cumplir tres condiciones:

### 2.1 Laborar una jornada ordinaria mínima de 4 horas

Si bien la norma no especifica si podría considerarse cumplida esta condición en caso que el trabajador labore una jornada semanal "promedio" no inferior a las 4 horas diarias, siendo consecuentes con lo dispuesto por otras normas laborales, sería dable considerar que, en tal caso, el mencionado servidor cumple con el requisito reseñado.

En este sentido, aquellas personas que laboren en promedio una jornada ordinaria inferior a 4 horas –los llamados trabajadores a jornada parcial– se encontrarían excluidos del goce de este beneficio.

### 2.2 Haber alcanzado un año completo de servicios

Este período anual se computa desde el día y mes en que ingresó el trabajador, referido a un determinado año calendario.

También puede computarse desde la fecha que el empleador determine, si compensa la fracción de servicios correspondiente por dozavos o treintavos, con la remuneración computable vigente a la fecha en que adopte tal decisión.

### 2.3 Haber cumplido, dentro del año de servicios, el récord vacacional correspondiente.

De acuerdo al número de días de trabajo que conforman la semana laboral ordinaria, se han establecido diversos récords, cuyo cumplimiento es requisito indispensable para alcanzar el derecho a las vacaciones.

JORNADA ORDINARIA	RÉCORD REQUERIDO EN EL AÑO
Seis días a la semana	Minimo 260 días de labor efectiva
Cinco días a la semana	Minimo 210 días de labor efectiva
Trabajo desarrollado en sólo 4 ó 3 días a la semana	Las faltas injustificadas no deben exceder de 10 días en el año
Trabajo sufre paralizaciones temporales autorizadas por la AAT	Faltas injustificadas no deben exceder de 10 días en el año computable

## 3. DÍAS CONSIDERADOS EFECTIVOS DE TRABAJO PARA EL RÉCORD VACACIONAL

Se consideran días efectivos de trabajo para efectos del récord vacacional:

- La jornada ordinaria mínima de cuatro horas
- La jornada cumplida en día de descanso cualquiera sea el número de horas laborado. Como se puede apreciar, aquí el legislador no establece, como sí lo hace para el caso de la jornada ordinaria, un mínimo de cuatro horas de trabajo.
- Las horas de sobretiempo en número de cuatro o más en un día.
- Las inasistencias por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en todos los casos, siempre que no supere 60 días al año. En este sentido el reglamento en el art. 12° precisa que solamente los primeros 60 días de inasistencia por las causas antes reseñadas, son considerados como días efectivos, pudiendo estos ser consecutivos o no.
- El descanso previo y posterior al parto: es decir los 45 días anteriores y los 45 días posteriores al parto (descanso pre y postnatal, o mejor expresado aún: los 90 días anteriores o posteriores al parto según hayan sido tomados por la interesada). Y en el caso de nacimiento múltiple dicho descanso se alarga a 120 días.
- El permiso sindical
- Las faltas o inasistencias autorizadas por ley, convenio individual o colectivo o decisión del empleador.

Las faltas o inasistencias autorizadas por decisión del empleador, las mismas que pueden ser remuneradas (con pago), o no (sin pago). Al no hacer la norma distinción alguna, podemos concluir que de producirse cualquiera de ellas debe ser considerada como día efectivo de trabajo.

- h. El período vacacional correspondiente al año anterior.
- i. Los días de huelga salvo que haya sido declarada improcedente o ilegal.

#### 4. OPORTUNIDAD DEL GOCE DEL BENEFICIO

Hemos señalado que para adquirir el derecho al goce vacacional, un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe cumplir tres condiciones, que son: laborar una jornada ordinaria mínima de cuatro horas diarias; haber alcanzado un año completo de servicios; y, cumplir el correspondiente récord vacacional. En la medida que se cumplan estos tres requisitos el trabajador tendrá expedito su derecho para gozar del descanso vacacional correspondiente: 30 días calendario por cada año completo de servicios, los mismos que deben gozarse dentro del año siguiente a aquél en el que adquirieron el derecho.

#### 5. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE DESCANSO VACACIONAL

En el art. 23° del Dec. Leg. N° 713 se establece que cuando los trabajadores no disfruten del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, les corresponderá percibir lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y,
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso.

Si se ha producido el supuesto establecido en la norma, el empleador deberá tener presente las siguientes consideraciones:

- En primer lugar, que la remuneración establecida en el inciso a) del artículo bajo comentario, que corresponde a la remuneración por el trabajo que realizó el trabajador en el mes que debió salir de vacaciones, fue posiblemente ya pagada al momento de abonársele normalmente su remuneración en dicho mes.
- En relación a la remuneración establecida en el inciso b), y que corresponde al descanso vacacional adquirido y no gozado, ésta se encuentra afecta a todas las aportaciones y contribuciones sociales, desde que la ley le otorga la naturaleza de remuneración.
- En cuanto a la indemnización equivalente a una re-

muneración por no haber disfrutado del descanso, al no tener carácter remunerativo no se encuentra afecta a aportes ni contribuciones sociales.

- El monto de las remuneraciones a que se hace referencia será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

La indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso en mención.

#### 5. PRONUNCIAMIENTOS JURISPRUDENCIALES DE LA CORTE SUPREMA

##### 5.1. Antecedentes

Vale la pena detenernos un momento en este tema para recordar que en algún momento la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la Casación N° 1633-98 de fecha 9 de diciembre de 1999 y la Sala Laboral de la Corte Superior en el pronunciamiento de fecha 10 de setiembre de 2001 llegaron a considerar que el pago indemnizatorio sólo resultaba procedente si el trabajador no había hecho uso de su descanso físico, situación de la cual se derivaba como conclusión que si en algún momento, incluso posteriormente al año en que correspondió tomarlas se hubiera llegado a materializar el descanso, este hecho obviaría el pago de la indemnización.

Como se señala en ANÁLISIS LABORAL de Agosto último "Por nuestra parte no hemos comulgado con tal línea interpretativa por considerar que el texto legal (art. 23° del Dec. Leg. N° 713) es suficientemente claro para concluir de él que la sanción indemnizatoria tiene lugar necesariamente cuando vence el año posterior a la adquisición del derecho, sin que se haya materializado el descanso físico. El otorgamiento tardío de éste que pudiera darse fuera del marco temporal determinado en la ley, no elimina la situación de incumplimiento o infracción legal por lo que resulta procedente la indemnización ya prevista."

##### 5.2. El criterio actual de la Corte Suprema

La Corte Suprema en la Casación N° 2170-2003 (ver ANÁLISIS LABORAL Agosto 2005) ha rectificado el criterio sobre pago indemnizatorio por vacaciones no gozadas oportunamente que había observado en pronunciamientos jurisprudenciales anteriores y ha precisado en su Sexto Considerando que «*el empleador no se liberará del pago de la indemnización antes señalada, cuando éste otorgue el descanso físico a su trabajador fuera del plazo previsto por ley*».

## La Inteligencia Emocional de los Líderes

El concepto de Inteligencia Emocional viene siendo muy discutido y difundido desde principios de los años 90. Mucho se ha escrito al respecto, hoy tenemos también muchos cursos para desarrollar la inteligencia emocional de niños, adolescentes, hombres y mujeres. De igual manera, hoy en el mercado encontramos libros de inteligencia emocional para la pareja, para los negocios, entre otros. Es un tema que ha captado interés y el presente artículo se centra en las características de Inteligencia Emocional que debe desarrollar toda persona para poder ser reconocida como líder.

De acuerdo al Dr. Howard Gardner<sup>(1)</sup> Profesor de la Universidad de Harvard, educador y especialista en el tema, el ser humano cuenta con inteligencias múltiples. Para Gardner la inteligencia es la capacidad de resolver problemas cotidianos, de generar nuevos problemas para resolver y de crear productos y ofrecer servicios valiosos dentro del propio ámbito cultural. Las inteligencias son lenguajes que hablan todas las personas y se encuentran influenciadas en parte, por la cultura a la que cada una pertenece. Constituyen herramientas que todos los seres humanos pueden utilizar para aprender, para resolver problemas y para crear.

### ANTECEDENTES

El concepto de Inteligencia Emocional fue desarrollado y acuñado por los psicólogos estadounidenses Peter Salovey y John Mayer en 1990. Posteriormente, Daniel Goleman, escritor científico del New York Times, que había sido educado en la Universidad de Harvard, tomó los estudios de Salovey y Mayer como base para su libro "Inteligencia Emocional".

El concepto de Inteligencia Emocional no es nuevo, las habilidades no cognitivas vienen estudiándose hace algún tiempo porque se consideran importantes para el éxito y desarrollo de una persona. El mismo Goleman sostiene en sus libros que el concepto de inteligencia emocional es el corolario de años de investigación psicológica sobre las habilidades importantes para el éxito en diversas áreas de la vida de un individuo. Son muchos estudios que sugieren que la habilidad de una persona para percibir, identificar y manejar emociones le proveen una base para tener competencia social y emocional, la cual es indispensable para el éxito en todo trabajo.

### DEFINICIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

La Inteligencia Emocional es una forma de inteligencia social que involucra la habilidad de monitorear nuestros propios sentimientos y emociones así como los sentimientos y emociones de otros, para discernir entre ellos y utilizar esta información guiando nuestro pensamiento y acción. La Inteligencia Emocional es saber cómo y cuándo expresar nuestros sentimientos y también saber cómo controlarlos.

La Inteligencia Emocional que va más allá de lo puramente cognitivo, es aquella que tiene que ver con el modo de relacionarse con las personas, con la capacidad de ponerse en el lugar de otro y ver las cosas desde su perspectiva aun cuando no la comparte, con la fortaleza para vencer dificultades y la perseverancia para seguir adelante a pesar de las caídas.

### AUTO CONOCIMIENTO (Self-Awareness)

Es la habilidad de conocerse a sí mismo profundamente y conocer nuestros estados de ánimo, emociones, fortalezas, debilidades, necesidades y motivaciones. Las personas que cuentan con

esta habilidad son honestas consigo mismas y realistas. Son capaces de reconocer cómo sus sentimientos les afectan a ellos mismos, a los demás y a su desempeño en el trabajo.

Esta habilidad se extiende hacia el reconocimiento por la persona de sus propios valores y también de las metas que lo guían. De esta manera, una persona con alto grado de auto conocimiento decidirá basándose en sus valores y su objetivo en el largo plazo; no se dejará llevar por decisiones que no tengan impacto.

La pregunta para recursos humanos es ¿Cómo reconocer esta habilidad en una persona? Durante el proceso de selección se puede preguntar al entrevistado que comente alguna situación en la cual se dejó llevar por sus sentimientos e hizo algo que luego lamentó; una persona con auto conocimiento será franca en admitir algún error y lo hará con una sonrisa, pues se sabe humano y por lo tanto, imperfecto.

Otra característica de las personas con alto grado de auto conocimiento es que difícilmente se comprometen con situaciones destinadas al fracaso, saben cuándo pedir ayuda y calculan los riesgos de su trabajo. Goleman encontró que a pesar de los beneficios de poseer esta habilidad, muchas veces no es reconocida cuando se piensa en liderazgo, pues el auto conocerse y saber las limitaciones propias se confunde con debilidad o falta de coraje, así, por ejemplo, erróneamente "el tirarse a la piscina sin agua" es visto muchas veces como rasgo de un líder cuando en realidad las pérdidas demuestran que esto es ineficiente.

### AUTO REGULACIÓN (Self-Regulation)

Las emociones son impulsos biológicos, por ende no podemos prescindir de ellas pero sí se puede aprender a controlarlas. Este factor de Inteligencia Emocional libera a las personas que son esclavas de sus emociones. De ninguna manera quiere decir que la persona deja de sentir las emociones como cualquier ser humano, pero encuentra maneras de controlarlas y lo que es más, de canalizarlas y sacarles el mejor provecho. Cuántas veces se pueden observar personas de todo nivel cuyos gritos o airadas discusiones son vistos por todos, esta incapacidad de controlar el momento y lugar para las reacciones es lo que diferencia a un líder.

Básicamente se le puede señalar como una habilidad de liderazgo porque permite crear un ambiente de confianza y armonía, donde la comunicación, la toma de decisiones y la solución de problemas se convierten en procesos fáciles y continuos que involucran a todo el personal o equipo.

Por otro lado, esta habilidad prepara a la persona para gestionar e interiorizar el cambio de manera más efectiva, y como bien se sabe, por la dinámica y rapidez de los cambios en las

(1) Gardner, H., 1994, *Estructura de la mente: la teoría de las inteligencias múltiples*, Fondo de Cultura Económica.

(2) Goleman, D., 2004, *What makes a leader?*, Harvard Business Review, January 2004.

organizaciones hoy, ésta se convierte en una habilidad indispensable. Estas personas muchas veces ante un cambio deciden suspender el juicio y la resistencia para dar paso al entendimiento del porqué del cambio. Otras veces son las personas con habilidades de auto regulación las que lideran dichos cambios.

Si se quisiera buscar signos de auto conocimiento se podría ver una propensión a la reflexión y al profundizar sobre temas y situaciones, facilidad de manejo de la ambigüedad y el cambio, e integridad al ser consecuente con sus actos y valores.

Al igual que sucede con la habilidad de auto conocimiento, en el caso de la auto regulación muchas veces la persona es confundida como un ser frío que carece de pasión, y por el contrario se ha asociado a la pasión y a las demostraciones de gritos y exalto como sinónimo de liderazgo fuerte. Sin embargo, cuando estos individuos llegan a los niveles más altos este estilo de liderazgo juega en su contra.

### MOTIVACIÓN

Goleman en su investigación halló que esta habilidad de Inteligencia Emocional la tienen todas aquellas personas reconocidas como líderes. Están inspirados a desempeñarse más allá de las expectativas tanto propias como ajenas. El concepto clave es el logro, pero las personas con motivación reflejan una pasión por el trabajo mismo y por la satisfacción del logro que no está relacionada con cuánto dinero o estatus alcancen; las personas con potencial de líderes están motivadas por un deseo profundo del logro por el logro mismo.

Si alguien quisiera reconocer el potencial de líder y la habilidad en una persona, uno de los primeros signos que se podrían ver sería la pasión por su trabajo. Estas personas buscan retos desafiantes y nuevos, les gusta aprender y su orgullo está en un trabajo o proyecto bien hecho. Personas así tienen una inagotable fuente de energía enfocada en hacer bien las cosas correctas.

Estas personas saben respetar el *status quo* pero no viven bajo el suyo. Son aquellos colaboradores que preguntan una y otra vez el porqué de cosas que quizás los demás toman por sentado. Los conduce un deseo de encontrar nuevas maneras de hacer las cosas y explorar nuevos enfoques hacia su trabajo y los problemas. Por otro lado, estos profesionales por su constante movimiento hacia la mejora de su trabajo, se encuentran continuamente elevando las metas de desempeño para él mismo y para su gente.

Finalmente, existen dos características de un líder con motivación, muy importantes para la organización. Por un lado son personas que necesitan y buscan medir sus resultados, por lo tanto desarrollan indicadores para su trabajo y aceptan la información positiva o negativa que proviene de los mismos. La otra característica es el compromiso y lealtad que sienten las personas hacia su trabajo, por ende hacia la organización.

### EMPATÍA

De acuerdo a Goleman, la empatía es la habilidad que más fácilmente se puede distinguir. Sin embargo, también se puede decir que es la menos vista o expuesta en el mundo de los negocios. Esto quizás viene de una concepción errada de lo que es empatía. Empatía no es conocer y aceptar los sentimientos de otros como propios y tratar de complacer a todo el mundo; por el contrario, la empatía es una habilidad por la cual el jefe o líder toma en consideración y conoce los sentimientos de sus colaboradores o de otros y junto a factores de otra índole toma la decisión más inteligente. Una habilidad como esta es sumamente útil cuando se enfrentan decisiones difíciles y complejas, que involucran a las

personas como el enfrentar cambios, despidos, fusiones, adquisiciones o fracasos.

Es más, Goleman determina dos factores importantes por los cuales la empatía se vuelve una característica básica para el líder en las organizaciones hoy. En primer lugar, el constante trabajo en equipo. Hoy la mayor parte de las organizaciones utilizan los equipos como la mejor forma de desarrollar proyectos, de trabajar el día a día o de enfrentar lo nuevo. Pero el trabajo en equipo es complejo debido a que está conformado por seres humanos cada uno con características y emociones distintas, es allí donde la empatía permite que el líder comprenda que el equipo pasará por un proceso y que necesita conocer los sentimientos de los miembros y tomarlos en cuenta para saber cuando están preparados para el siguiente nivel.

En segundo lugar, la rapidez y presencia de la globalización. La importancia de la globalización y también su rasgo de mayor complejidad reside en el hecho de tener entrada en otros países, otras culturas y otras personas. Para el negocio el abrir su mercado a la "villa global" es una excelente oportunidad porque bien manejado ello trae inmensas posibilidades de crecimiento. Sin embargo, las culturas y las personas son bastante diferentes y muchas veces aquello considerado exitoso en un país o cultura puede llegar a ser contraproducente e incluso ofensivo en otra. El líder debe ser humilde y entender que su propia cultura no es la única manera de ver la vida, tiene que ejercer mucha empatía para entender como siente y piensa el otro.

### HABILIDAD SOCIAL

Si bien se puede confundir esta habilidad con la capacidad de hacer amigos y sonreír, esta va más allá. Podríamos decir que es el ser amistoso pero con el propósito de inspirar y guiar a las personas en la dirección que uno desea. Las personas que demuestran habilidades sociales cuentan con un amplio círculo de conocidos y tienen un talento especial para encontrar puntos en común con todo tipo de gente, lo importante es que esto se transforma en la base para construir relaciones.

Esto no significa que estas personas no trabajan y sólo hacen amigos, sino que son personas que están convencidas que solos no pueden desarrollar nada importante sino que necesitan de los talentos de sus colaboradores y otros colegas o jefes. Curiosamente, existe otra investigación que reconoce que durante un día normal de trabajo los líderes invierten mucho tiempo visitando oficinas y conversando con su gente. Los líderes con habilidades sociales entienden la importancia del trabajo con redes de contactos, por ende las construyen y las cuidan.

Esta habilidad se cimenta básicamente en las anteriores. Una persona sólo podrá construir relaciones duraderas si es una persona ecuaníme que controla sus impulsos y genera un ambiente de confianza; esto no sucederá con alguien que ante un problema grita o insulta a la gente que trabaja con él o ella. Por otro lado, la empatía lo ayudará a conocer a la persona y entender sus sentimientos y emociones.

Finalmente, esta es una habilidad muy reconocida en los líderes. Las personas intuitivamente saben que un líder es aquel capaz de mantener relaciones con muchas personas; ningún líder se puede identificar si no es con sus seguidores. Por ende, esta habilidad que permite contar con las personas y lograr que ellos y ellas vayan por el sendero que el líder indica, determina su influencia.

Es interesante intentar reconocer en cada uno estas habilidades e identificar los pasos necesarios para desarrollar y mejorar como líderes.

(Paloma Martínez - Hague)

## Aportes en el Sistema Privado de Pensiones

La Superintendencia de Banca y Seguros, en cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 149° Título V del Compendio de Normas Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, referido a Afiliación y Aportes aprobado por Resolución N° 080-98-EF/SAFP informa lo siguiente:

### 1) FACTOR MENSUAL "A" (FM"A") a aplicar para deudas previsionales hasta el mes de Setiembre de 2005.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Enero	1,07593391	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,07372343	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436
Marzo	1,07741604	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,07859360	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000
Mayo	1,07442175	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	1,01395313
Junio	1,07321300	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	1,01395313
Julio	1,07875366	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1.01350000
Agosto	1,07830587	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	1,01395313
Setiembre	1,07702573	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	1,01350000
Octubre	1,08054049	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1.01395313	1,01350000
Noviembre	1,07829584	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1.01350000	
Diciembre	1,07439763	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	1,01395313	1,01395313	

El factor A es calculado sobre la base de la tasa de interés moratorio efectiva mensual establecida en 1.35% para un período mensual de 30 días (Circular SBS N° AFP-024-2002).

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO			
	1993	1994	1995	1996
Enero	---	1,01935345	1,00720807	1,00784764
Febrero	---	1,01849219	1,00678146	1,00969344
Marzo	---	1,02125722	1,00722406	1,01138169
Abril	---	1,01994775	1,00958868	1,01384612
Mayo	---	1,01959898	1,01203842	1,01302151
Junio	---	1,01526101	1,01063219	1,00992002
Julio	---	1,01171127	1,00906057	1,00711165
Agosto	1,02583087	1,00945889	1,00760684	1,00883359
Setiembre	1,02332605	1,01187520	1,00804525	1,00920669
Octubre	1,02348880	1,01011332	1,00687239	1,00903208
Noviembre	1,01875705	1,00776812	1,00646538	1,00662534
Diciembre	1,01629637	1,00695919	1,00736649	1,00524519

(1) El mes de vencimiento o mes en el que se origina la deuda corresponde al mes en que se debieron pagar los aportes y cargos previsionales.

El Factor Mensual "B" (FM"B") a aplicar para deudas previsionales a partir del mes de enero de 1997 corresponde a la unidad (1.00).

De esta forma, sobre la base de los Factores Mensuales antes señalados, se determina de forma separada el Factor Acumulado "A" y el Factor Acumulado "B" para la deuda respectiva, lo cual se logra de la siguiente forma:

$$F A_{V/T} = F M_{V}^{(N-5)/N} * F M_{V+1} * \dots * F M_{T-1} * F M_{T}^{X/N}$$

FA : Factor Acumulado a determinar "A" o "B", según corresponda.

FM : Factor Mensual "A" o "B", según corresponda.

V : Mes de vencimiento o aquél en que se origina la deuda (mes de pago original de los aportes previsionales).

T : Mes de regularización o pago de la deuda.

N : Número de días que tiene el mes en cuestión.

X : Día de pago en el mes de regularización de la deuda.

Por tanto, el monto actualizado de la deuda a cancelar se determina de la siguiente forma:

$$\text{Deuda Actualizada} = \text{Deuda Original} + \{\text{Deuda Original} * (\text{FA "A"} + \text{FA "B"} - 2)\}$$

### FACTOR DE ACTUALIZACIÓN B: 1,00000000

### 2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Setiembre de 2005 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

**Más información:** WEB:<http://www.sbs.gov.pe/PortalSBS/spp/factores/tabmor.asp> En esta dirección web, se puede conocer el monto actualizado de su deuda previsional.

**Calendario Tributario y de otros Conceptos:**

R. de S. N° 244-2003/SUNAT (02.01.2004) y normas especiales

- ① PERÍODO AL QUE CORRESPONDE EL TRIBUTO
- ② MES DE VENCIMIENTO PARA EL PAGO

CONCEPTO	ÚLTIMO DÍGITO DEL R.U.C. DEL CONTRIBUYENTE																			
	0		1		2		3		4		5		6		7		8		9	
	① AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.	AGO. SET.	SET. OCT.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
- Grupos Especiales (3)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• ONP (2) (3)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• Relenc. de CEPAP (D.L. 20530)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• SENCICO (2)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• SENATI (4)	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05	16.09.05	18.10.05
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05	05.09.05	05.10.05
- En Efectivo (6)	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05
- Declaración sin pago (6)	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05	07.09.05	07.10.05
- Pago de la deuda hasta ... (7)	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05	21.09.05	21.10.05
• RUS (2)	12.09.05	13.10.05	13.09.05	14.10.05	14.09.05	17.10.05	15.09.05	18.10.05	16.09.05	19.10.05	19.09.05	20.10.05	20.09.05	21.10.05	21.09.05	24.10.05	22.09.05	11.10.05	09.09.05	12.10.05
• CONAFOVICER (8)	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05	15.09.05	17.10.05

(1) Rige también para el ISC; salvo que se aplique un calendario especial, como en el caso del ISC que afecta a los combustibles (2) Salvo que se trate de contribuyentes considerados como «Buenos Contribuyentes» (3) Los plazos para la presentación y/o pago en este caso son los mismos que para los tributos administrados por SUNAT. (4) Doce primeros días hábiles del mes. (5) Tres primeros días hábiles del mes. (6) Cinco primeros días hábiles del mes. (7) Diez días hábiles siguientes luego de presentar la Declaración sin Pago; en este caso, se reduce en 50% el pago de intereses. (8) Quince primeros días calendario.

**Impuesto a la Renta 2005:** Rentas de 4ta. y 5ta. Categorías

TUO de la LIR-99 (D. S. N° 054-99-EF de 13.04.99) y Ley N° 27895

- **RENDA BRUTA DE QUINTA CATEGORÍA.** Comprende, además de las originadas en el trabajo personal, "los ingresos obtenidos por el trabajo prestado en forma independiente con contratos de prestación de servicios normados por la legislación civil, cuando el servicio sea prestado en el lugar y horario designado por quien lo requiere y cuando el usuario proporcione los elementos de trabajo y asuma los gastos que la prestación del servicio demanda". (TUO-LIR-99, Art. 34°).
- **DEDUCCIÓN ANUAL SOBRE RENTAS DE 4TA. Y 5TA. CATEGORÍAS** (D.S. N° 145-2000-EF DE 26.12.2000) (D.S. N° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT \$/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2003	7 UIT	3,100.00	\$/ 21,700.00
2004	7 UIT	3,200.00	\$/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	\$/ 23,100.00

**TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2005**

Retenciones y Pagos a Cuenta de Personas Naturales

RENDA GLOBAL IMPONIBLE (IR) TUO de la LIR, Art. 53° (D.S. N° 054-99-EF) y Ley N° 27513

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)
HASTA 27 UIT	Hasta: \$/ 89,100.00	15%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 89,100.00 Hasta \$/ 178,200.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,346$
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 178,200.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 21,384$

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
  - a) 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
  - b) Los ingresos obtenidos por la prestación de servicios considerados dentro de la cuarta categoría, efectuados para un contratante con el cual se mantenga una relación laboral de dependencia, se consideran rentas de 5ta. categoría, se le aplicará las retenciones como si fuera de 5ta. categoría. (Dec. Leg. N° 870).

**ANEXO N° 1: NUEVAS TASAS DE APORTACIONES DEL SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO**  
Acuerdo C. D. N° 41-14-ESSALUD-99 de 01.07.99 (16.07.99)

DESCRIPCIÓN	NIVEL	TASA BÁSICA (a)	TASA ADICIONAL (b)	TOTAL (a+b)	IGV (c) 19%	COTIZACIÓN TOTAL (a+b+c)
ACTIV. INMOBILIARIAS EMPRESARIALES Y DE ALQUILER	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
SERVICIOS SOCIALES DE SALUD	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS	I	0.53%	0.00%	0.53%	0.10%	0.63%
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

Nota: No se ha modificado la Tabla con el IGV de 19% (Ley N° 28033 vigente desde el 01.08.2003).

**ANEXO N° 2: DESCUENTOS Y RECARGOS EN LA TASA DE APORTACIÓN AL S.C.T.R.**

**1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES**

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3,000	35%

(\*) Los descuentos se efectuarán por el número de trabajadores asegurados de la empresa.

**3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO**

TASA DE RIESGO DEL AÑO ANTERIOR	TASA ADICIONAL %
Menor que 45	0,00
Entre 46 y 100	0,43
Entre 101 y 140	0,85
Entre 141 y 200	1,28
Entre 201 y 250	1,70
Entre 251 y 300	2,13
Entre 301 y 360	2,55
Entre 361 y 480	3,40
Entre 481 y 600	4,25
Entre 601 y 700	5,10
Entre 701 y 830	5,95
Más de 830	6,80

Tasa de Riesgo =  $\frac{\text{N}^\circ \text{ días perdidos}}{\text{N}^\circ \text{ Trabajadores}} \times 100$

**2) RECARGOS Y DESCUENTOS POR CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**

NIVEL	Descripción	Recargo
NIVEL 1	Empresas que no alcanzan a cumplir con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Recargo 10%
NIVEL 2	Empresas que cumplen con la totalidad de sus obligaciones en materia de higiene y seguridad industrial.	Sin recargo ni descuento
NIVEL 3	Empresas que superan las obligaciones exigidas por la normatividad vigente.	Descuento 20%

**Tasa de Riesgo:** Indica el total de días perdidos (incapacidad temporal) por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por cada cien trabajadores de la entidad empleadora.

**Días perdidos:** Total de días de incapacidad temporal (descansos médicos) en un año por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

**N° Trabajadores:** Será el promedio de trabajadores sujetos a cotización en cada uno de los periodos de pago durante el año analizado.

**Tasa adicional de Recargo o descuento:** Será la cotización equivalente a la tasa de riesgo, establecida con la fórmula precedente y sustituirá a la Tasa adicional por riesgo presunto establecida a la suscripción del contrato.

**4) APORTACIÓN MÍNIMA:**

0,50%

# Principales Dispositivos Legales

APRUEBAN NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 - VERSIÓN 4.3 (24.08.2005) (299103)

## RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 162-2005/SUNAT

Lima, 23 de agosto de 2005

### CONSIDERANDO:

Que el artículo 88° del Texto Único Ordenado (TUO) del Código Tributario, aprobado por el Decreto Supremo N° 135-99-EF y normas modificatorias, faculta a la Administración Tributaria a establecer para determinados deudores tributarios la obligación de presentar la declaración tributaria por medios magnéticos;

Que mediante la Resolución de Superintendencia N° 002-2000/SUNAT y normas modificatorias, se aprobaron disposiciones sobre la forma y las condiciones generales para la presentación de declaraciones tributarias determinativas e informativas a través de los formularios virtuales generados por los Programas de Declaración Telemática (PDT);

Que a través de la Resolución de Superintendencia N° 129-2002/SUNAT y normas modificatorias, precisada por la Resolución de Superintendencia N° 133-2002/SUNAT, se señalaron los sujetos obligados a presentar declaraciones determinativas a través de los formularios virtuales generados por los PDT. Adicionalmente, mediante la Resolución de Superintendencia N° 138-2002/SUNAT se señalaron nuevos sujetos obligados;

Que de otro lado, mediante la Resolución de Superintendencia N° 029-2005/SUNAT se aprobó la versión del PDT Remuneraciones Formulario Virtual N° 600 - versión 4.2;

Que el literal a.3) del artículo 12° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley N° 26790 y normas modificatorias, establece que el derecho a subsidio por incapacidad temporal, se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad, debiendo el empleador o cooperativa continuar pagando la remuneración o retribución durante los primeros veinte (20) días de dicha incapacidad;

Que igualmente el literal b.1) del referido artículo 12° establece que tienen derecho a subsidios por maternidad y lactancia, las afiliadas regulares en actividad que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 10° de la Ley de Modernización de la Seguridad Social de Salud;

Que el artículo 70° del Texto Único Concordado del Decreto Ley N° 19990, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-1974-TR y normas modificatorias, señala que también se consideran períodos de aportación los períodos durante los cuales el asegurado haya estado en goce de subsidios por enfermedad-maternidad;

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley de Jubilación de Trabajadores Mineros, Ley N° 25009 y norma modificatoria y aclaratoria, entre otros, los trabajadores que realicen labores directamente extractivas en las minas a tajo abierto tienen derecho a percibir pensión de jubilación a los cincuenta (50) años de edad;

Que adicionalmente el citado artículo 1° señala que los trabajadores que laboren en centros metalúrgicos y siderúrgicos se encuentran incluidos en lo dispuesto en la Ley N° 25009;

Que con la finalidad de facilitar la declaración de las situaciones descritas en el quinto, sexto y séptimo considerando de la presente Resolución, resulta necesario aprobar una nueva versión del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 a fin que éste permita a las entidades empleadoras informar las fechas en las cuales se inician y culminan los días que son subsidiados por el ESSALUD, así como declarar la información relacionada al tipo de trabajador minero a que se hace referencia en el octavo y el noveno considerando;

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88° del TUO del Código Tributario y en uso de las facultades conferidas por el artículo 11° del Decreto Legislativo N° 501 y el inciso q) del artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAT, aprobado por el Decreto Supremo N° 115-2002-PCM;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- APROBACIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES.** Apruébase la nueva versión de Programa de Declaración Telemática (PDT) a ser utilizada por los contribuyentes, para la elaboración y la presentación de la declaración determinativa a través del formulario virtual que a continuación se detalla:

PDT	FORMULARIO VIRTUAL N°
Remuneraciones	600 - versión 4.3

**Artículo 2°.- OBTENCIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES.** La nueva versión del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 - versión 4.3 estará a disposición de los interesados en SUNAT Virtual a partir del 25 de agosto de 2005. Para tal efecto, se entiende por SUNAT Virtual al Portal de la SUNAT en la Internet, cuya dirección electrónica es <http://www.sunat.gob.pe>.

La SUNAT, a través de sus dependencias, facilitará la obtención del mencionado PDT a aquellos contribuyentes que no tuvieran acceso a la Internet, para lo cual deberán proporcionar el (los) disquete(s) de capacidad 1.44 MB de 3.5 pulgadas que sea(n) necesario(s).

**Artículo 3°.- UTILIZACIÓN DE LA NUEVA VERSIÓN DEL PDT REMUNERACIONES.** Los sujetos obligados a presentar sus declaraciones determinativas a través del formulario virtual generado por el PDT Remuneraciones, deberán utilizar la nueva versión a partir del 1 de setiembre de 2005, independientemente del período al que correspondan las declaraciones.

Lo señalado en el párrafo anterior también será de aplicación a las declaraciones rectificatorias correspondientes a todos los períodos por los cuales exista la obligación de presentar la declaración a través de formularios virtuales.

**Artículo 4°.- VIGENCIA.** La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única.- UTILIZACIÓN DEL PDT REMUNERACIONES, FORMULARIO VIRTUAL N° 600 - VERSIÓN 4.2.** Los deudores tributarios podrán hacer uso del PDT Remuneraciones, Formulario Virtual N° 600 - versión 4.2 hasta el 31 de agosto de 2005.

Regístrese, comuníquese y publíquese

NAHIL LILIANA HIRSH CARRILLO  
Superintendente Nacional  
Superintendencia Nacional de Administración Tributaria

**DECLARAN FERIADO NO LABORABLE A NIVEL NACIONAL, PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, EL DÍA 29 DE AGOSTO DE 2005 (26.08.2005) (299182)**

## DECRETO SUPREMO N° 066-2005-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

### CONSIDERANDO:

Que, es objetivo del Estado estimular el desarrollo de la actividad turística, incrementar la demanda del turismo interno y receptivo y fortalecer la conciencia turística y la atención al turista, como medios para contribuir con el crecimiento económico y desarrollo social del país;

Que, asimismo, es propósito del Estado contribuir al desarrollo del proceso de identidad e integración nacional con la participación y el beneficio de la comunidad;

Que, en razón de lo expuesto, resulta necesario declarar feriado no laborable el día lunes 29 de agosto de 2005, con el fin de promocionar el turismo interno;

En uso de las facultades conferidas por el numeral 8 del Artículo 118° de la Constitución Política del Estado;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Día no laborable en el Sector Público.** Declárase feriado no laborable a nivel nacional, para los trabajadores del Sector Público, el día 29 de agosto de 2005.

Para los fines tributarios, este día será considerado hábil.

**Artículo 2°.- Compensación de horas.** Las horas dejadas de laborar durante el día declarado no laborable en el artículo precedente, serán compensadas en la semana posterior al mismo o en la oportunidad que establezca el Titular de cada entidad pública, en función a las necesidades propias de cada institución.

**Artículo 3°.- Supuestos de excepción.** Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, los titulares de las entidades del Sector Público adoptarán las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante el día feriado señalado.

**Artículo 4°.- Días no laborables en el Sector Privado.** Los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en el presente Decreto Supremo, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma como se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar. A falta de acuerdo decidirá el empleador.

**Artículo 5°.- Del refrendo.** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministro de Comercio Exterior y Turismo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veinticinco días del mes de agosto del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

JUAN SHEPUT MOORE

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ALFREDO FERRERO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

**INCREMENTAN MONTO DE LA ASIGNACIÓN ESPECIAL DISPUESTA EN EL DECRETO SUPREMO N° 020-2004-EF, AL PERSONAL DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS (27.08.2005) (299239)**

**DECRETO SUPREMO N° 106-2005-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 020-2004-EF se otorgó una Asignación Especial de carácter mensual al personal docente de las universidades públicas atendiendo a la política del Estado de promover el desarrollo y mejoramiento de la calidad de la enseñanza superior;

Que, el Estado reconoce la importancia de la educación, en especial la enseñanza superior a cargo de las universidades públicas por lo que, en el marco de un programa de homologación, resulta necesario implementar incrementos graduales de los ingresos de los docentes universitarios sujetos a criterios de evaluación de desempeño y atendiendo a la disponibilidad de la Caja Fiscal;

Que, como primera etapa de la política referida en el considerando precedente se ha evaluado otorgar un reajuste de la Asignación Especial dispuesta por el Decreto Supremo N° 020-2004-EF;

Que, el Sector Educación, dentro del cual se encuentran comprendidas las universidades públicas, está exceptuado de lo dispuesto en el numeral 6.1 del artículo 6° de la Ley N° 28562;

De conformidad con lo establecido en los incisos 8) y 17) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el numeral 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Incremento de Asignación Especial para docentes.** Incrementese la «Asignación Especial», de carácter mensual, asignada mediante Decreto Supremo N° 020-2004-EF, a favor de los docentes de las Universidades Públicas, de acuerdo a las categorías y montos siguientes:

CATEGORÍA	MONTO S/.
<b>Autoridades Universitarias</b>	
Rector	400
Vicerrectores	350
Decanos - Posgrado	300
Jefes Dptos. y Equivalentes	270
<b>Dedicación Exclusiva y Tiempo completo</b>	
Profesor Principal	250
Profesor Asociado	210
Profesor Auxiliar	180
Jefe de Práctica	150
<b>Tiempo Parcial</b>	
Profesor Principal	140
Profesor Asociado	110
Profesor Auxiliar	80
Jefe de Práctica	50

**Artículo 2°.- Características de la Asignación Especial.** La Asignación Especial a la que se refiere el artículo precedente, se sujetará a lo siguiente:

2.1 Los beneficiarios deben tener vínculo laboral vigente con la respectiva universidad, incluso cuando se encuentren en uso de su descanso vacacional, o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

2.2 No tendrá carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable, así como tampoco estará afecta a cargas sociales. Asimismo, no constituirá base de cálculo para las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificación, asignaciones o entregas.

**Artículo 3°.- Financiamiento.** El costo que irrogue el presente Decreto Supremo se financiará mediante transferencias en el marco del procedimiento señalado en el artículo 45° de la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección Nacional del Presupuesto Público, queda autorizado a dictar las respectivas medidas para el adecuado cumplimiento del presente dispositivo.

**Artículo 4°.- Refrendo.** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Educación y por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la ciudad de Camaná, a los veintiséis días del mes de agosto del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

JAVIER SOTA NADAL

Ministro de Educación

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI

Ministro de Economía y Finanzas

**INCREMENTAN MONTO DE LA ASIGNACIÓN ESPECIAL DISPUESTA EN LA LEY N° 28254, AL PERSONAL NO DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS (27.08.2005) (299240)**

**DECRETO SUPREMO N° 107-2005-EF**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, es necesario otorgar un incremento de la Asignación Especial regu-

lada en el artículo 6° de la Ley N° 28254 a favor del personal activo, nombrado o contratado, que tengan vínculo laboral con las universidades públicas, no considerados en el Decreto Supremo N° 020-2004-EF, en el marco del fortalecimiento progresivo de la Educación Superior;

Que, el Sector Educación, dentro del cual se encuentran comprendidas las universidades públicas, está exceptuado de lo dispuesto en el numeral 6.1 del artículo 6° de la Ley N° 28562;

De conformidad con lo establecido en los incisos 8) y 17) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el numeral 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Incremento de Asignación Especial para no docentes.** Incrementétese la «Asignación Especial», de carácter mensual, establecida en el artículo 6° de la Ley N° 28254, en CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES (S/. 50.00), a favor del personal activo, nombrado o contratado, que tengan vínculo laboral con las universidades públicas, no considerado en el Decreto Supremo N° 020-2004-EF.

**Artículo 2°.- Características de la Asignación Especial.** La Asignación Especial a la que se refiere el artículo precedente, se sujetará a lo siguiente:

2.1 Los beneficiarios deben tener vínculo laboral vigente con la respectiva universidad, incluso cuando se encuentren en uso de su descanso vacacional, o percibiendo los subsidios a que se refiere la Ley N° 26790.

2.2 No tendrá carácter ni naturaleza remunerativa ni pensionable, así como tampoco estará afectada a cargas sociales. Asimismo, no constituirá base de cálculo para las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM o para la Compensación por Tiempo de Servicios o cualquier otro tipo de bonificación, asignaciones o entregas.

**Artículo 3°.- Financiamiento.** El costo que irroge el presente Decreto Supremo se financiará mediante transferencias en el marco del procedimiento señalado en el artículo 45° de la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección Nacional del Presupuesto Público, queda autorizado a dictar las respectivas medidas para el adecuado cumplimiento del presente dispositivo.

**Artículo 4°.- Refrendo.** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Ministro de Educación y por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la ciudad de Camaná, a los veintiséis días del mes de agosto del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

JAVIER SOTA NADAL  
Ministro de Educación

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI  
Ministro de Economía y Finanzas

**ESTABLECEN DISPOSICIONES RELATIVAS AL PAGO DE DEVENGADOS DE PENSIONISTAS DEL DECRETO LEY N° 19990 (28.08.2005) (299283)**

DECRETO SUPREMO N° 108-2005-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Ley N° 25967, modificado por la Ley N° 26323, se crea la Oficina de Normalización Previsional - ONP, reestructurada integralmente a través de la Ley N° 28532, y definida como un Organismo Público Descentralizado del Sector Economía y Finanzas, que tiene a su cargo la administración del Sistema Nacional de Pensiones a que se refiere el Decreto Ley N° 19990, así como del Régimen de Accidentes de Trabajo y Enfermedades

de Profesionales, Decreto Ley N° 18846; y de otros regímenes previsionales a cargo del Estado, que le sean encargados, siendo una de sus funciones el pago de los derechos pensionarios;

Que, mediante la Ley N° 28266 se establece que el pago de devengados, en caso de que se generen para los pensionistas del Decreto Ley N° 19990 y regímenes diferentes al Decreto Ley N° 20530, no podrán fraccionarse por un plazo mayor a un año;

Que, asimismo la referida Ley ha establecido que en caso se efectúe el fraccionamiento por un plazo mayor a un año, a la respectiva alícuota deberá aplicársele la tasa de interés legal fijada por el Banco Central de Reserva del Perú;

Que, la Constitución Política del Perú en su Segunda Disposición Final y Transitoria, establece que el Estado garantiza el pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones que administra, con arreglo a las previsiones presupuestarias que éste destine para tales efectos, y a las posibilidades de la economía nacional;

Que, para tales efectos durante el ejercicio presupuestal del año 2004 se emitió el Decreto Supremo N° 121-2004-EF en el cual se establecieron disposiciones relativas al pago de devengados de pensionistas del Decreto Ley N° 19990 y otros regímenes previsionales;

Que teniendo en cuenta que permanece el incremento sostenido en las planillas previsionales a cargo de la ONP y por ende se estaría produciendo un desequilibrio en el presupuesto, es necesario dictar normas complementarias que permitan cumplir con lo establecido en la Constitución Política del Perú así como por la Ley N° 28266;

De conformidad con lo establecido en los numerales 8 y 17 del artículo 118° de la Constitución Política del Perú, y el Decreto Legislativo N° 560;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Fraccionamiento de devengados para los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990:**

1.1 Excepcionalmente y desde el pago que se ejecutará en el mes de octubre de 2005 y hasta diciembre de 2005, el pago de los devengados a que tuvieron derecho los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990, se efectuará mensualmente a razón de cuotas equivalentes a S/. 2 000,00 (Dos mil y 00/100 Nuevos Soles). En el caso en que la referida cuota exceda al saldo del devengado a que tuviere derecho el pensionista, la cuota del mes será equivalente al importe por dicho saldo.

Entiéndase como monto del devengado por pagar, tanto al saldo de devengados que se encontraba pendiente de pago al finalizar el mes de setiembre de 2005, así como los devengados que se generen con posterioridad a dicha fecha.

1.2 A partir del pago que se ejecutará desde el mes de enero de 2006, el pago de los devengados que se generen, así como los que se encuentren por pagar a que tuvieron derecho los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones - Decreto Ley N° 19990, continuará efectuándose mensualmente a razón de cuotas equivalentes al 50% (cincuenta por ciento) del monto que como pensión se otorgue mensualmente al pensionista.

**Artículo 2°.- Financiamiento.** El presente Decreto Supremo no demandará recursos adicionales al Tesoro Público, sujetándose a las asignaciones aprobadas en las Leyes Anuales de Presupuesto, concordante con el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

**Artículo 3°.- Refrendo.** El presente Decreto Supremo, será refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de agosto del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI  
Ministro de Economía y Finanzas

## MODIFICAN ARTÍCULO 5° DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS - D. S. N° 004-97-TR (02.09.2005) (299586)

### DECRETO SUPREMO N° 006-2005-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

#### CONSIDERANDO:

Que, según el artículo 7° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no constituyen remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en el artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-97-TR;

Que, la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, modificó el inciso j) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios;

Que, según el texto anterior del inciso j), el refrigerio que no fuera alimentación principal no se consideraba como parte de la remuneración computable para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios;

Que, al no haberse recogido expresamente tal precisión en el nuevo texto del inciso j), ha surgido una duda interpretativa sobre el carácter remunerativo o no de dicho concepto;

Que, dicha precisión debe realizarse en el Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 004-97-TR a fin de solucionar la duda interpretativa;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 560 y en el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

#### DECRETA:

**Artículo 1°.-** Modifíquese el artículo 5° del Decreto Supremo N° 004-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el cual quedará redactado en los siguientes términos:

“Artículo 5°.- La alimentación principal otorgada a los trabajadores en dinero o en especie, de conformidad con el artículo 12° de la Ley, con o sin rendición de cuenta, ingresa al cálculo de la compensación por tiempo de servicios.

Precisase que el refrigerio que no constituye alimentación principal, conforme al Artículo 12° de la Ley, no será considerado como remuneración para ningún efecto legal.”

**Artículo 2°.-** El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, el primer día del mes de setiembre del año dos mil cinco.

ALEJANDRO TOLEDO MANRIQUE  
Presidente Constitucional de la República

JUAN SHEPUT MOORE  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## Legislación Sumillada

Del 22 de agosto al 08 de setiembre de 2005

### 1. Establecen disposiciones complementarias para la ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios a que se refiere la Ley N° 27803 (299084) (24.08.2005)

Por Resolución Ministerial N° 231-2005-TR de 23.08.2005 se establecen disposiciones complementarias para la ejecución del Programa Extraordinario de Acceso a Beneficios a que se refiere la Ley N° 27803.

### 2. Aprueban nueva versión del PDT remuneraciones, Formulario Virtual N° 600-Versión 4.3 (299103) (24.08.2005)

Res. de Superintendencia N° 162-2005-SUNAT de 23.08.2005. Ver anexo de Legislación.

### 3. Designan representantes de PROMPYME ante la Comisión Multisectorial encargada de coordinar la ejecución de Lineamientos para la Implantación Inicial del Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado - SEACE. (299136) (25.08.2005)

Mediante R. M. N° 230-2005-TR de 23.08.2005 se designó al señor Iván Guillermo Mifflin Bresciani, Director Ejecutivo del Centro de Promoción de la Pequeña y Micro Empresa-PROMPYME, como su representante ante la Comisión Multisectorial.

### 4. Modifican los “Lineamientos para la incorporación de Mecanismos Contra Cíclicos en la intervención del Programa a Trabajar Urbano” (299137)(25.08.2005)

Mediante Resolución Directoral N° 139-2005-DVMPPE/ATU de 03.08.2005 se aprobó la modificación de los “Lineamientos para la incorporación de Mecanismos Contra Cíclicos en la intervención del Programa a Trabajar Urbano” aprobada por Resolución Directoral N° 126-2004-DVMPPE/ATU.

### 5. Declaran feriado no laborable para los trabajadores del Sector Público, el día 29 de agosto de 2005 (299182) (26.08.2005)

Decreto Supremo N° 066-2005-PCM de 25.08.2005. Ver anexo de Legislación.

### 6. Aceptan renuncia de Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa (299195) (26.08.2005)

Mediante R. S. N° 037-2005-TR de 25.08.2005 se aceptó a partir de la fecha, la renuncia formulada por el señor Carlos Alfredo Espinoza Alegria, al cargo de Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa del MTPE.

### 7. Aprueban transferencia financiera del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A trabajar Urbano” a favor de diversas entidades del Sector Público (299195) (26.08.2005)

Se dicta R. M. N° 233-2005-TR de 25.08.2005 que aprobó la transferencia financiera del Programa de Emergencia Social Productivo Urbano “A trabajar Urbano”, ascendente a S/. 6 916 206,49.

### 8. Incrementan monto de Asignación Especial dispuesta en D. S. N° 020-2004-EF, a personal docente de universidades públicas (299239) (27.08.2005)

Decreto Supremo N° 106-2005-EF de 26.08.2005. Ver anexo de Legislación.

### 9. Incrementan monto de la Asignación Especial dispuesta en la Ley N° 28254, al personal no docente de las universidades públicas (299240) (27.08.2005)

Decreto Supremo N° 107-2005-EF de 26.08.2005. Ver anexo de Legislación.

**10. Establecen disposiciones relativas al pago de devengados de pensionistas del Decreto Ley N° 19990 (299283) (28.08.2005)**

Decreto Supremo N° 108-2005-EF de 27.08.2005. Ver anexo de Legislación.

**11. Designan nuevos representantes del MTPE ante la Comisión Intersectorial constituida por el D. S. N° 039-93-PCM (299289) (28.08.2005)**

La Resolución Ministerial N° 236-2005-TR de 26.08.2005 designó a los profesionales: doctora Ana Rosa Velásquez Palomino y al ingeniero Alfredo Torres Ataipoma, funcionarios del MTPE, para integrar la Comisión Intersectorial que tiene por objeto, según el D. S. N° 039-93-PCM, normar la protección de los trabajadores contra riesgos ocupacionales para su seguridad y salud, derivados de la exposición a agentes cancerígenos y/o cocarcinógenos durante el trabajo.

**12. Designan representante del MTPE ante la Comisión Técnica Multisectorial a que se refiere el D. S. N° 009-2004-TR (299290) (28.08.2005)**

La Resolución Ministerial N° 238-2005-TR de 26.08.2005 designó al ingeniero Alfredo Torres Ataipoma, Subdirector de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo, como representante del MTPE, ante la Comisión Técnica Multisectorial encargada de elaborar los documentos que señala el Reglamento de la Ley de Protección a favor de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

**13. Oficializan el "VIII Congreso Nacional de Derecho Constitucional", a realizarse en la ciudad de Arequipa (299524) (31.08.2005)**

Por Res. Viceministerial N° 060-2005-JUS de 16.08.2005 se otorga carácter oficial al "VIII Congreso Nacional de Derecho Constitucional", organizado por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica de Santa María, el Colegio de Abogados de Arequipa, la Asociación Peruana de Derecho Constitucional y el Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional (Sección Peruana), que se realizará los días 22, 23 y 24 de setiembre del año en curso en la ciudad de Arequipa.

**14. Autorizan realización de la "Encuesta Económica Anual 2004" (299554)(01.09.2005)**

Mediante Resolución Jefatural N° 268-2005-INEI de 26.08.2005 se autorizó la realización de la "Encuesta Anual 2004" que será ejecutada en el ámbito nacional por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática y las Oficinas Sectoriales de Estadísticas de los Ministerios correspondientes, dirigida a personas naturales y jurídicas informantes que desarrollan las diversas actividades que se señalan en la presente resolución.

**15. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana, correspondiente al mes de agosto de 2005 (299556) (01.09.2005)**

Resolución Jefatural N° 274-2005-INEI de 31.08.2005.

Año 2005 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Agosto	108.68	-0.18	0.95

**16. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional, correspondiente al mes de agosto de 2005 (299557) (01.09.2005)**

Resolución Jefatural N° 275-2005-INEI de 31.08.2005.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Agosto 2005	167.556812	0.46	1.42

**17. Modifican artículo 5° del Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios – D. S. N° 004-97-TR (299586) (02.09.2005)**

Decreto Supremo N° 006-2005-TR de 01.09.2005. Ver anexo de Legislación.

**18. Aprueban Índices Unificados de Precios de la Construcción para las seis Áreas Geográficas, correspondientes al mes de agosto de 2005 (299652) (03.09.2005)**

Se dicta Resolución Jefatural N° 276-2005-INEI de 01.09.2005 que aprueba los índices Unificados de Precios de la Construcción para las seis Áreas Geográficas, correspondientes al mes de agosto del 2005.

**19. Designan Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil-PRO Joven (299721)(05.09.2005)**

Mediante Resolución Ministerial N° 247-2005-TR de 02.09.2005 se designa al señor Ricardo Irvirren Figueroa como Director Ejecutivo del Programa de Capacitación Laboral Juvenil-PRO Joven del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**20. Designan representante del Ministerio ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLO (299772) (06.09.2005)**

Mediante Resolución Ministerial N° 249-2005-TR de 05.09.2005 se designó al doctor Roberto Servat Pereira de Sousa, Viceministro de Trabajo, como representante del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ante el Consejo Directivo del Fondo Nacional de Capacitación Laboral y de Promoción del Empleo – FONDOEMPLO.

**21. Aprueban reincorporación de ex trabajadores cuyos ceses han sido reconocidos como irregulares en la Sede Central del Gobierno Regional de Loreto (299781) (06.09.2005)**

Se dicta Resolución Ejecutiva Regional N° 931-2005-GRL-P de 18.08.2005 que aprueba la reincorporación sujeta a modalidad, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de los ex trabajadores cuyos ceses han sido reconocidos como irregulares en la Sede Central del Gobierno Regional de Loreto.

**22. Aprueban el Reglamento de Aranceles Judiciales (299795) (07.09.2005)**

Mediante Resolución Administrativa N° 159-2005-CE-PJ de 20.07.2005 se aprobó el Reglamento de Aranceles Judiciales presentado por la Gerencia General del Poder Judicial. Se dio a conocer el voto singular del Consejero Doctor Luis Alberto Mena Núñez que cuestiona algunos montos señalados en el arancel (Por ejemplo, el pago por desistimiento de la pretensión).

El mencionado reglamento será publicado en la página web: [www.pj.gob.pe](http://www.pj.gob.pe).

**23. Postergan fecha de elecciones de representantes de Organismos Privados de Promoción de las MYPE, Consumidores, Gobiernos Locales y Gremios de las Micro y Pequeña Empresa ante el CODEMYPE (299850) (08.09.05)**

Mediante Resolución Ministerial N° 252-2005-TR de 05.09.2005 se dispuso la postergación, del 30 de setiembre al 25 de noviembre del 2005, la fecha de elecciones de los representantes de los Organismos Privados de Promoción de las MYPE, los consumidores, los Gobiernos Locales y los Gremios de las Micro y Pequeña Empresa, ante el Consejo Nacional para el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa-CODEMYPE, para el periodo 2005-2007.

**24. Aprueban Reglamento Operativo del Bono Familiar Habitacional (299852) (08.09.05)**

Se dicta R.M. N° 215-2005-VIVIENDA de 06.09.2005 que aprueba reglamento Operativo del Bono Familiar Habitacional.