

# Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XXI N° 243 Abril 2006

## MULTA PAUCIS

### Mas empleo

En la primera vuelta, el tema central de las propuestas de los candidatos presidenciales en materia laboral ha sido, sin duda, el del empleo. Así, uno de ellos ha ofrecido la significativa cifra de 600,000 empleos anuales mientras que otro decidió superarlo prometiendo 700,000 empleos anuales.

En este contexto, encontramos que en relación al empleo ha habido falta de transparencia respecto a la información brindada y también en cuanto a los ofrecimientos que, como hemos señalado en el párrafo anterior, no son de lo más realistas ni posibles.

En este escenario, se hace necesario conocer la realidad nacional. Así, en cuanto al desempleo, el índice anual alcanza aproximadamente el 9.3 por ciento en Lima; a nivel nacional, incluida el área urbana, 7 por ciento y, el Total Urbano, el 10 por ciento.

Por su parte, el empleo adecuado alcanza aproximadamente el 47 ó 48 por ciento, mientras que el subempleo supera el 45 por ciento.

En realidad, el empleo ofrecido por los candidatos presidenciales se ha hecho pensando en las micro y pequeñas empresas, programas especiales transitorios de empleo promovidos por el Estado o bien como resultado de la promoción de inversiones.

Aun cuando los ofrecimientos parecieran ser grandes se quedan muy disminuidos frente a la calidad del empleo que se necesita y a las medidas inmediatas para revertir la carencia en la atención de salud, en el sistema de jubilación de pensiones, accidentes de trabajo y, asimismo, un sistema eficiente de control de la legalidad (inspecciones); en términos generales, lo que ahora se conoce como empleo decente.

## Población Activa Juvenil (PAJ)

### Distribución Regional y Crecimiento entre 2003 y 2015

	PAJ 2003 (miles)	PAJ 2015 (miles)	Crecimiento Neto de la PAJ 2003-2015 (miles)*
Todo el Mundo	614.255	659.669	45.414
Economías Industrializadas	64.284	64.431	147
Economías en Transición	27.163	19.814	-7.349
Asia Oriental	161.822	155.926	-5.896
Asia Sudoriental	60.979	63.662	2.683
Asia Meridional	122.347	144.272	21.925
América Latina y el Caribe	56.986	58.772	1.786
Oriente Medio y África del Norte	31.982	35.277	3.295
África Subsahariana	88.692	117.515	28.823

\*Total de la PAJ en 2015 menos total de la PAJ en 2003

Fuente: GET-Model, 2004; véase también GET, 2004, Technical note  
Elaboración: Análisis Laboral

## El desempleo de los jóvenes franceses y peruanos

En Europa Occidental, Francia es el país de mayor extensión geográfica, aunque tiene solamente un poco más de la mitad de área que el territorio peruano. La población francesa, sin embargo, supera al doble de la peruana, pues cuenta con más de 63 millones de habitantes. París, la gran capital, tiene más de 12 millones de pobladores, producto de un crecimiento bastante acelerado, contiene más del 10 por ciento de pobladores nacidos en el extranjero. En Lima, tenemos casi ocho millones de habitantes.

Hasta aquí las comparaciones más inmediatas. La economía francesa, en valor bruto de producción, es 30 veces mayor, cuando menos, que la peruana. El peso de los salarios (60 por ciento de toda la renta), el triple –tal vez el cuádruple, pues este es también una cifra oculta de la estadística nacional– de lo que sucede entre nosotros. El Estado domina sectores claves –en especial las comunicaciones y parte de las finanzas, que constituye más de la mitad del movimiento económico y explica casi la quinta parte del empleo y la cuarta parte de los salarios– en nuestro país, la proporción estatal del volumen salarial es 5 por ciento –de una estructura notablemente descentralizada. La producción es fuertemente industrial, sin abandonar la tradición de vinos y quesos. La seguridad social es de cobertura prácticamente universal.

¿Se acabaron las comparaciones? No, hay otras que debemos tomar con pinzas. Hay un problema agudo de desempleo –la tasa francesa de 10 por ciento de la población económicamente activa se parece a la tasa de desempleo urbano del Perú– que afecta sobre todo a las mujeres y los jóvenes, con aguda manifestación en el desempleo de los egresados de los liceos y las universidades. El sector servicios es un gran proveedor de empleo, pero no

nos igualemos mucho. No es un sector poblado de ambulantes y trabajadores de la calle o de microempresas improductivas y de corta vida, sino principalmente de servicios al sector moderno provistos por pequeñas empresas (así se denomina en Francia a las que tienen menos de 100 ó 200 trabajadores), y por los servicios sociales del Estado.

Como se sospechará, todo viene a cuento como parte del impacto mundial de las noticias debidas a las protestas sociales en Francia, como resultado de la propuesta, aprobación y fracaso de la ley CPE (contrato del primer empleo, o en francés, contrat premier embauche) que en términos abreviados, propicia la inestabilidad absoluta –si por analogía se denomina así a la facultad de despedir sin necesidad de justificación– a los menores de 26 años. También, decimos, aquí, despido arbitrario, que la legislación y la práctica han establecido, pero el Tribunal Constitucional ha observado.

La protesta social francesa ha sido sumamente impactante, e hizo evocar a todos, al mayo 1968. Incluido el cierre de La Sorbonne. Cada una de las cinco jornadas que se han ejecutado en menos de un mes, moviliza, según las fuentes, entre uno a tres millones de personas en las calles, y tiene saldos de cientos de detenidos. Y a ello hay que agregar, sobre todo en los suburbios parisinos, otros tantos centenares de autos incendiados. En la última movilización, del 4 de abril, se paralizaron totalmente las comunicaciones, y prácticamente se arrinconó políticamente al gobierno. (1)

Esta protesta, además, y esto es inédito pues el mayo 68 fue un movimiento predominantemente estudiantil, ha congregado, brazo a brazo, a las dirigencias estudiantiles y a las de las centrales sindicales.

¿Qué une ambos sectores, tras estos cuarenta años?. Primero, la necesidad. La flexibilización laboral existe en Francia desde los años 80, propugnada por la social democracia como respuesta a las crisis de empleo de los setenta, aunque el país es considerado más proteccionista en su legislación que la mayor parte de las naciones de la OCDE, y en la antípoda del Reino Unido, el arquetipo de la flexibilización europea. Luego, hay una unidad que responde a la defensa de la protección al empleo, para la cual los CPE serían la primera parte de una avanzada. Para el resto de Europa, además, el tema es más que interesante: España, Italia, Suecia y Alemania, tienen regímenes medianamente flexibles, y sobre todo, en estos países los empresarios están presionando por más flexibilización.

La segunda razón de esta unidad obrero estudiantil, es social. Los obreros de ahora tienen hijos universitarios y en otras formas de educación superior. La cohesión francesa es un objetivo –hay un Ministerio que se denomina de Empleo, Cohesión Social y Vivienda, y otro de Empleo, Trabajo, e Inserción Profesional de Jóvenes– y también el empleo, pero al parecer no basta con las burocracias de las varias decenas de ministerios de Francia. Tampoco alivian el tema sus 577 diputados ni sus 321 senadores, ni los gobiernos de 26 regiones y 100 departamentos. Al parecer, no es fácil detener las protestas francesas, menos ahora, con esta unidad.

### ALGO MÁS SOBRE EL CPE Y LA FRANCIA

El CPE permite el despido sin justificación de menores de 26 años, en sus primeros dos años de contrato. Los trabajadores despedidos recibirán el 8 por ciento de la remuneración total percibida como indemnización. Es decir, que

si ganaran 1000 euros compensables y los despiden a los 10 meses recibirían 800 euros de indemnización; en un año, 960, y en dos años, 1920 euros. Cabe anotar que el seguro de desempleo francés –como todos los seguros de este tipo– exigen requisitos de tiempo de aportaciones, por lo cual sus efectos casi no cuentan para los jóvenes. El seguro de desempleo galo, además, tiene problemas financieros –13,7 millones de euros entre el 2003 y el 2005– que van a llevar al aumento, o más bien recuperación, de las tasas de aportación que a mediados de la década pasada eran del orden del 9 por ciento del salario y ahora son del 6.4 por ciento. Las medidas activas y pasivas a favor del empleo en Europa, equivalen a 2.5 por ciento del PBI, que es la misma proporción que en el Perú dedicamos al conjunto de la seguridad social para salud, pensiones y accidentes de trabajo. Otro dato, en los últimos quince años se crearon 3.8 millones de puestos de trabajo asalariados, es decir, unos 250 mil anuales, en promedio, pero la tasa es descendente. Y eso, que hablamos de una jornada semanal de trabajo de 35 horas, desde la ley Aubry, vigente desde el 1º de enero del 2000.

El desempleo francés ha superado el 10 por ciento en los últimos meses, y el de los jóvenes –como es natural, subrayamos natural– es el doble, 22 por ciento. Pero el desempleo juvenil en los suburbios, recuérdese que hace poco se sublevaron, sería, según algunos observadores, superior al 40 por ciento.

En los contratos indeterminados franceses de estos días, el periodo de prueba es de seis meses, mientras que a la vez se permiten variados tipos de contrato a tiempo determinado –estacionales, de jornadas parciales, por reemplazo, de aprendizaje– que en su caso, sí se corresponden estrictamente con sus fines, ya que se vigilan con rigor. Así, que si bien se dice que había ya flexibilización, estaba muy lejos de ser una desregulación. El cambio que se proponía, tenía muchas justificaciones fiscales, seguramente, y está pensado como una medida favorable al

empleo, pero la reacción ha sido completamente adversa.

Otro gran efecto ha sido político. El presidente Chirac, de derecha –en Francia, la terminología política en términos de derecha e izquierda está plenamente vigente– llegó al poder a través de la Unión por una Mayoría Popular (UMP), en parte sostenido para evitar el riesgo del avance de Le Pen, el candidato ultraderechista. El presidente y su primer ministro Dominique de Villepin dijeron inicialmente que no retrocederían de ninguna manera en el tema del CPE, pero resultaron sorprendidos por la fuerza de la reacción obrero estudiantil, en marzo. Prometieron entonces, que una vez aprobado el CPE, se modificaría, reduciendo el despido libre al plazo de un año, y revisando otros beneficios, pero el ofrecimiento pareció más una muestra de debilidad, y para algunos, una estratagema. Cuando el asunto pasó a la competencia del Consejo Constitucional, tal vez Chirac hubiera querido que lo declararan inconstitucional, pues ya se venía debilitando políticamente de manera notoria, mientras que el enemigo interno en la UMP, el Ministro de Interior, Nicolas Sarkozy ganaba espacio aceleradamente. Pero le fue devuelto el problema. En su penúltimo paso, eligió por unos días el limbo: La ley fue aprobada pero no se puso en vigencia y se solicitó al Parlamento que la modifique, para lo cual tenía plazo hasta el 17 de abril. Eso no fue suficiente para salvar al gobierno. Ya las centrales sindicales y las dirigencias estudiantiles se habían radicalizado y no querían siquiera aceptar como interlocutor al otrora firme e indoblegable Villepin.

El lunes por la mañana, al cierre de este INFORME LABORAL, Villepin se dirigió a los franceses, lamentando haber sido incomprendido, considerando además el riesgo de que los estudiantes pierdan sus estudios, y por la seguridad de los jóvenes retiró definitivamente el proyecto. De seguro, llegar en paz a las elecciones del 2007, es ahora para la UMP un objetivo ansiado, y el liderazgo se ha trasladado hacia Sarkozy.

## VUELTA A NUESTRA REALIDAD

Nuestro desempleo juvenil, es muy diferente. No viene del cambio tecnológico, no se instala en medios de abundancia de capital, infraestructuras desarrolladas, protección social extendida, formalidad en la producción y el empleo. Es el desempleo de los hijos y nietos de campesinos y de pocos obreros, en una nación que intentan establecer sus cimientos. Afecta sobre todo a los egresados de la secundaria y a técnicos y profesionales de institutos, universidades y carreras de segundo orden, que difícilmente se les puede decir suficientemente calificados para los pocos puestos modernos que están en oferta.

Pero la similitud poderosa, es que aquéllos y los nuestros, son jóvenes. Son arriesgados y libres, mayoritariamente nobles y sumamente disconformes con la economía y la política que sus mayores les han dejado de herencia. Esta es mucho más que una coincidencia, es el resultado de todo lo bueno que no fue y lo malo que sí fue en las últimas décadas de la historia. (JGBA).

(1) Tampoco se crea que hay una guerra entre los estudiantes y la policía, a pesar de la quema de autos (asegurados) que duermen en las calles, y de los detenidos (nótese que no hay, felizmente, muertos y casi no se registran heridos). Los cables informan que la manifestación máxima en París, que para algunos era de 100 mil y para otros de un millón de personas, eran controladas por 4000 policías, cifra que puede ser superada por el despliegue policial para controlar las barras bravas de un clásico Alianza – “U”.

## Escenas Laborales

### • NIVEL DE EMPLEO FORMAL

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) informó a la opinión pública que el nivel de empleo formal en las empresas de 10 y más trabajadores del sector privado asalariado creció en 6.3 por ciento en febrero de 2006, en comparación con el mismo mes del año pasado. Estos resultados se evidenciaron a través de la Encuesta Nacional de Variación del Empleo, según el Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

Esta subida en los índices se registró en todos los sectores económicos, destacando los denominados extractivo, servicios, industria, transporte y comunicaciones y comercio, cuyo incremento fue de 9.4, 7.4, 6.1, 5.0 y, 4.4 por ciento, respectivamente.

En cuanto a las cinco ciudades más grandes del "Resto Urbano", también se observó un incremento en el volumen del empleo. La ciudad de Trujillo registra el mayor incremento anual con 10,6 por ciento; en la ciudad de Chiclayo el empleo aumentó en 7.2; en la ciudad de Arequipa el incremento fue de 6.7; en la ciudad de Ica, el empleo creció 6.3; y, en el caso de la ciudad de Chimbote, el empleo creció en 4.7 por ciento.

### • OIT: Día Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo

Cada 28 de abril se celebra el día mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, fecha establecida inicialmente por la OIT en el año 2003.

Este día está destinado a centrar la atención internacional en la magnitud del problema y en la manera de promover y crear una cultura de seguridad y salud que ayude a reducir el número de decesos anuales relacionados con el trabajo.

Se estima que cada año cerca de dos millones y medio de hombres y mujeres mueren a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. Cada tres minutos, en algún lugar del mundo, una persona muere en un accidente del trabajo o debido a una

enfermedad profesional. La agricultura (sector que emplea a la mitad de la mano de obra mundial), la minería, la pesca comercial y la construcción son los principales sectores profesionales de alto riesgo.

La OIT tiene como objetivo reducir el número de muertes que se producen cada año y que están relacionadas con el trabajo, incluyendo aquellas que resultan del VIH/SIDA, y a promover el trabajo decente eliminando la discriminación en el centro de trabajo relacionada con el VIH/SIDA. En el entendido que la seguridad es responsabilidad de todos, debido a que los individuos saludables constituyen la base de las actividades productivas y rentables, por tanto, un objetivo clave de la seguridad social debería ser la preservación de la salud de la humanidad.

Este año la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) participará por primera vez en las actividades antes reseñadas.

En nuestro país, por Resolución Ministerial N° 141-2006-TR publicada en el Diario El Peruano el 07.04.2006, se ha institucionalizado los días 24 al 28 de abril de cada año como la «Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo».

En dicha semana se llevarán a cabo diferentes eventos académicos con la finalidad de difundir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y promover una cultura de seguridad preventiva.

En este contexto, en la norma bajo comentario se confiere carácter oficial a las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que en el marco de las citadas fechas realice el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

### • FERIADOS NO LABORABLES 2006: Sector Público

Con el fin de estimular el desarrollo de la actividad turística, como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país, se ha dispuesto mediante Decreto Supremo N° 015-2006-PCM, de 5 de abril

de 2006, como feriados no laborables para el Sector Público en el año 2006:

- Viernes 30 de junio
- Jueves 27 de julio
- Lunes 9 de octubre

Las horas dejadas de trabajar en dichos días serán compensadas en la semana posterior o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

Se establece, asimismo, que los titulares de las entidades del Sector Público deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la provisión de aquellos servicios que sean indispensables para la sociedad durante los días feriados señalados.

Asimismo, se establece que los centros de trabajo del Sector Privado podrán acogerse a lo dispuesto en la norma bajo comentario, previo acuerdo entre el empleador y sus trabajadores, quienes deberán establecer la forma cómo se hará efectiva la recuperación de las horas de laborar. A falta de acuerdo decidirá el empleador.

### • ELECCIONES GENERALES 2006: Facilidades para trabajadores

Fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 6 de abril de este año el Decreto Supremo N° 016-2006-PCM, dispositivo que otorga facilidades a los trabajadores con la finalidad que puedan ejercer su derecho a voto.

**1. En el Sector Privado.-** Se dispone que aquellos trabajadores que presten servicios en centros de trabajo ubicados en una provincia distinta a la que deben ejercer su derecho a voto en las Elecciones Generales, y siempre que lo acrediten, no laboren los días viernes 7, sábado 8, domingo 9 y lunes 10 de abril. Los días no laborados deberán recuperarse conforme lo establezca el empleador.

**2. En el Sector Público.-** Los trabajadores del sector público que presten servicios en entidades públicas ubicadas en una provincia distinta a la que deben ejercer su derecho a voto en las Elecciones Generales, y siempre que lo acrediten, no deben laborar los días

viernes 7, sábado 8, domingo 9 y lunes 10 de abril.

Se señala, asimismo, que los titulares de los organismos del sector público deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la adecuada prestación de los servicios de interés general, disponiendo además la forma de recuperación de los días dejados de laborar.

**3. De los miembros de mesa.-** La norma bajo comentario establece que, siempre que no se trate de los supuestos contemplados en los numerales 1 y 2, los miembros de mesa cuya jornada de trabajo coincida con el 9 de abril, fecha de las elecciones, están exonerados de acudir a sus centros de labores.

Los empleadores y titulares de las entidades públicas deberán disponer la forma de recuperación de las horas dejadas de laborar.

**4. Tolerancia en la jornada de trabajo.-** Los trabajadores del sector privado y público, que no se encuentren dentro de los supuestos contemplados en los numerales 1 y 2 y cuya jornada de trabajo coincida con el día de las Elecciones Generales, tienen derecho a períodos de tolerancia en el ingreso o durante la jornada de trabajo para ejercer su derecho a voto.

Los empleadores y los titulares de los organismos públicos dispondrán la recuperación de las horas dejadas de laborar.

Por último se establece que la provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao se considerarán como una sola para efectos de la norma bajo comentario.

#### • ¿EL PODER JUDICIAL EN PUGNA?

Hace pocos días (4 de abril último) la Jefatura de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial publicó en el Diario Oficial y en otros diarios locales, la Resolución N° 021-2006-J-OCMA/PJ disponiendo que todos los órganos jurisdiccionales de la República «bajo responsabilidad funcional» deben cumplir con los precedentes vinculantes señalados por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC (Fundamentos 7 a 25), referentes, en este caso, a la determinación de los casos en que el am-

paro resulta la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores tanto del régimen laboral privado como del público, señalando que a partir del 23 de diciembre de 2005 toda demanda de amparo que no esté ajustada a los criterios expuestos por el TC (sólo se aceptan los casos por despido incausado, despido fraudulento, despido nulo) será declarada **improcedente**, incluyendo las demandas de amparo que se encuentren en trámite a la fecha de su dación.

La Resolución menciona, también, las situaciones generadas respecto a los Expedientes N°s. 4227-2005-PA/TC y 9165-2005-PA/TC. El primero de ellos cuestionaba normas incompatibles con la Constitución que pretendían ser aplicadas **retroactivamente** a la base imponible del impuesto a los juegos de casino y máquinas tragamonedas. El caso del Expediente N° 9165-2005-PA/TC también estuvo dirigido a cuestionar la aplicación hecha por la SUNAT de diversos dispositivos aplicables al referido impuesto.

Sobre estas últimas situaciones el Tribunal Constitucional observó que, pese a pronunciamientos definitivos dictados por este órgano, se han producido, no obstante, por el Poder Judicial, sentencias que infringen lo dispuesto por el Artículo VI de la Ley N° 28237 –Código Procesal Constitucional– que obliga a los jueces a interpretar y aplicar las leyes y reglamentos «según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional».

Por estas razones y para evitar situaciones contradictorias es que el TC declaró expresamente en su sentencia de fecha 2 de febrero de 2006 (Exp. N° 4227-2005-PA/TC) que este pronunciamiento «**constituye precedente vinculante**», haciendo uso para ello de la facultad determinada en el Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

Se entendería, en consecuencia, que la Resolución de Jefatura N° 021-2006-J-OCMA/PJ a que hacemos referencia, busca evitar distorsiones en la aplicación del derecho.

Si esto es así, no resulta del todo comprensible el **Comunicado** publicado

en los diarios de la localidad por el cual el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial parecería tomar distancia de lo dispuesto por la Jefatura Suprema de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial.

¿Qué es lo que el Poder Judicial ha querido decir concretamente en su Comunicado de fecha 4 de abril último?

Reproducimos en esta misma página, el texto de lo expresado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

#### PODER JUDICIAL Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

#### COMUNICADO

Respecto a la Resolución de Jefatura N° 021-2006-J-OCMA/PJ expedida por el señor Jefe de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial el 13 de marzo del año en curso, comunicada en la fecha mediante Oficio N° 2826-2006-GD-OCMA-FTC/Imo; el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, Órgano de Dirección de este Poder del Estado, considera necesario dirigirse a los señores magistrados de la República para puntualizar:

**Primero:** Con arreglo a los artículos 138° y 139°, inciso 1, de la Constitución y artículo 1° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la potestad de administrar justicia se ejerce a exclusividad por el Poder Judicial a través de los órganos jerárquicos conforme a la Constitución y a las leyes.

**Segundo:** Los magistrados judiciales sólo están sometidos a la Constitución y a la ley, y el Estado les garantiza su independencia jurisdiccional, consagrada en el inciso 1 del artículo 146° de la Carta fundamental y en el artículo 2° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Lima, 04 de abril del 2006

**ALBERTO MERA CASAS**  
Secretario General del Consejo  
Ejecutivo del Poder Judicial

# Control de Asistencia

## Registro Permanente de Control de Asistencia

**S**e ha establecido que los empleadores de trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada – pertenezcan al régimen común o a los regímenes especiales, así como los destacados de empresas de Intermediación Laboral (Ley N° 27626) y las personas que se encuentran desarrollando actividades de capacitación conforme a la Ley de Modalidades Formativas (Ley N° 28518)– deberán tener un Registro Permanente de Control de Asistencia (RPCA), obligación que regirá a partir del 06 de mayo del 2006 y que se encuentra regulada por el D.S. N° 004-2006-TR del 05.04.2006 (06.04.2006).

*En dicho dispositivo se han establecido, adicionalmente, presunciones concretas en el caso de permanencia del trabajador después de la hora de término de labores.*

*Veamos el alcance de esta interesante norma que demandará la implementación de instrumentos administrativos de control.*

### 1. MARCO LEGAL

La Jornada de Trabajo está regulada por el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo aprobado por D.S. N° 007-2002-TR norma que en su Art. 2° establece la facultad del empleador de señalar la jornada ordinaria de trabajo, diaria o semanal; esto es, fijar las horas que diariamente laborará el trabajador o los días de la semana que laborará. Asimismo, deberá establecer las jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otras menor de ocho horas, sin que en ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio de cuarenta y ocho horas por semana.

Lo que no podría realizar el empleador es fijar solamente un número de días y horas totales a la semana y no la jornada diaria, pues tanto en el caso de la jornada ordinaria constante como en el de jornadas compensatorias (unos días más de ocho horas y otros días menos de ocho horas), el trabajador debe conocer su jornada diaria para poder cumplir con sus obligaciones.

Además, de esta forma se controla y computa el sobretiempo, aspectos contemplados en la ley y en lo señalado en los Arts. 2° y 6° del Convenio N° 1 de OIT aprobado en nuestro país por R.L. N° 10195 del 23.03.1925; el propio Convenio N° 1 de la OIT señala en su Art. 8, 1. c) que el empleador inscribirá en registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias. En virtud de esa norma el Art. 10° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo determinó que el empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. Igualmente se indica que la deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización.

Cabe agregar que, de conformidad a lo señalado en el Art. 10° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, el sobretiempo es el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal. Siendo obligación del empleador fijar estas jornadas –debiendo consignar el horario de trabajo en un cartel– resulta conveniente tener mucho cuidado para no caer en excesos que al

final configuran horas extras por deficiencia administrativa en el señalamiento de jornadas.

### 2. ÁMBITO

El reciente D.S. N° 004-2006-TR se aplica a todos los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada aunque, si apreciamos bien, en el art. 1° se ha cometido un error al señalarse que se trata de empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Es así que estas normas se aplican tanto a los trabajadores sujetos al régimen Común de la Actividad Privada como a los que laboran bajo regímenes especiales como son los del Régimen de Construcción Civil, Pescadores, Agroindustria, etc.

Igualmente se aplica a los empleadores, sean estos empresas o entidades privadas; o empresas, entidades, instituciones o dependencias públicas cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

### 3. PERSONAS COMPRENDIDAS

Expresamente el D.S. N° 004-2006-TR señala que están comprendidos en el Registro Permanente de Control de Asistencia:

**3.1 Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada:** Esto es, todo aquel trabajador que labora al servicio de un empleador, sea a contrato a plazo indeterminado, a plazo fijo bajo modalidad, a jornada parcial.

**3.2 Trabajadores dependientes destacados por empresas de Intermediación Laboral:** Es así que por primera vez se establece en forma obligatoria que las empresas usuarias controlen la asistencia de todos estos trabajadores dependientes que mantienen contrato de trabajo con empresas de Intermediación Laboral y que fueron destacados a sus empresas.

**3.3 Personas en modalidades formativas:** También se ha incluido en el registro a las personas y jóvenes que se encuentran comprendidos en Convenios de Aprendizaje, Capacitación Laboral Juvenil, Prácticas Pre profesionales, Prácticas Profesionales, Pasantías y Reinserción Laboral.

#### 4. PERSONAS NO COMPRENDIDAS EN EL RPCA

En este rubro tenemos a las siguientes:

**4.1 Personas con contrato de locación de servicios:** Se refiere a los contratados para el ejercicio de una profesión u oficio, cuyas rentas son consideradas de 4ta. Categoría. También se incluye a los Locadores de Servicios conocidos como perceptores de Rentas de «4ta./5ta.» (Art. 34° inc. e) de la Ley del Impuesto a la Renta), es decir, aquellos que realizan el servicio en el lugar designado por quien lo requiere y utilizando los medios e instrumentos de aquél, quien asume el costo de los gastos para realizar el servicio.

Igualmente comprende a los Trabajadores-Locadores que además de sus retribuciones como trabajadores reciben de sus empleadores honorarios (Art. 34°, inc. f) LIR), esas rentas son consideradas de 5ta. categoría y tienen el mismo tratamiento de los que perciben rentas de «4ta./5ta.».

**4.2 Trabajadores de dirección:** Son aquellos señalados en el Art. 43° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. N° 003-97-TR, es decir «todo aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquel las funciones de administración, y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial». En una organización amplia tendremos al Gerente General, a los Gerentes de Área y aquellos funcionarios que dependen del Directorio, como pueden ser los Auditores Generales. En una organización más pequeña tendríamos al Administrador y a los Jefes de Sección o Departamento.

**4.3 Trabajadores de confianza:** De conformidad con lo señalado en el Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobada por D.S. N° 008-2002-TR, Art. 11° modificado por D.S. N° 012-2002-TR del 08.08.2002, los Trabajadores de Confianza pueden o no estar sujetos a Control de Asistencia, pero cuando lo están, se genera el derecho a pago de sobretiempo. Es importante señalar que de conformidad a lo preceptuado en el Art. 2°, inc. a) del Convenio N° 1 de OIT, sus disposiciones no son aplicables a las personas que ocupen puestos de Inspección, Dirección o un puesto de Confianza.

**4.4 Trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata:** Si bien el reciente D.S. N° 004-2006 señala que estos trabajadores no se encuentran sujetos al RPCA, cabe señalar que esta disposición se deriva del Art. 5° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo. El Reglamento de dicha ley, D.S. N° 008-2002-TR del 03.07.2002, señala en su Art. 10°, inc. c) que son trabajadores «no sujetos a fiscalización inmediata, aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes.»

El problema central de esta modalidad es que debe entenderse que se trata de trabajadores que no realizan su jornada en forma continua, y que además no realizan sus actividades al mando directo de un jefe; ellos mismos son los que organizan y

determinan por necesidades de sus objetivos, la hora en que se presentan ante tal o cual cliente, por ejemplo, y el tiempo que emplean.

Pero, en todo caso, están sujetos a la jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, que determina nuestra Constitución Política de 1993.

Esto significa que la carga de trabajo asignada al trabajador, la cartera de clientes o lo que contiene su actividad laboral, no debe estar programada para un trabajo más allá de ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana. Todo exceso se considerará sobretiempo y, en consecuencia, al tener esta norma constitucional una aplicación directa debe el empleador tomar las precauciones siguientes:

- Establecer claramente en los documentos contractuales que se labora ocho horas diarias o cuarenta y ocho a la semana como máximo.
- Que el trabajador organiza su jornada diaria y semanal dentro de los alcances que señale el empleador.
- Entregar cartera de clientes o contenido de labores para ocho horas y si se pasa un día compensar con otros días.
- Establecer tiempos máximos por cliente si fuera el caso.
- Entregar Hoja de ruta y/o cuaderno de Bitácora.
- Otras aplicables.

Cuando se produce el tiempo de reporte adicional a la jornada de trabajo, debe también tenerse en cuenta que ese tiempo sumado al de prestación efectiva está teniendo carácter de jornada de trabajo.

Los adelantos de las comunicaciones hacen que ciertos sectores de trabajadores, si bien no están sujetos a fiscalización personalísima, si lo están a otras formas de fiscalización, como por ejemplo, por ubicación satelital, teléfono o radio, con lo cual si están incluidos en el control de asistencia.

**4.5 Trabajadores que prestan servicios Intermitentes durante el día:** Esta es una norma un poco rara que debe analizarse dentro del contexto normativo al cual pertenece.

En primer lugar, cabe señalar que el trabajo intermitente es aquél que cubre actividades de la empresa permanentes pero discontinuas, atendiendo a una particularidad, esto es, que alternan lapsos de servicios efectivos con lapsos de inactividad.

Pero, de todos los servicios intermitentes, el Art. 5° del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, determinó que los «Servicios Intermitentes de Espera, Vigilancia o Custodia» no se encuentran comprendidos en la jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas a la semana. En este contexto, el Art. 10° inc. b) del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado por D.S. N° 008-2002-TR, señala que son trabajadores que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia o custodia aquellos que «regularmente prestan servicios efectivos de manera alternada con lapsos de inactividad».

El reciente D.S. N° 004-2006-TR señala que solamente los trabajadores de «Servicios Intermitentes de Espera, Vigilancia o Custodia» que realizan actividades de Intermitencia Diurna, es decir durante el día, están excluidos del RPCA. En consecuencia, los trabajadores intermitentes, incluso los de Servicios Intermitentes de Espera, Vigilancia o Custodia que laboren en

jornada nocturna, esto es, de 10:00 de la noche a 6:00 de la mañana siguiente, si estarán sujetos a control de asistencia, lo que podrá estar contraviniendo el art. 5° de la Ley de Jornada de Trabajo. Este es un tema que debe modificarse y en general todo trabajador a jornada intermitente debe estar sujeto a control de asistencia.

## 5. CONTENIDO DEL REGISTRO

Se ha indicado expresamente que el RPCA deberá contener la información mínima siguiente:

- Nombre o razón social del empleador.
- RUC del empleador.
- Nombre y Documento Nacional de Identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada y del tiempo de refrigerio.
- Identificación de las horas extraordinarias o de sobre tiempo laboradas.

Respecto al tiempo de refrigerio, que es destinado a la ingesta de alimentos en las tres principales oportunidades en nuestro país: desayuno, almuerzo de medio día y cena, deberá registrarse igualmente la hora y minuto de salida y la de regreso.

Respecto a la identificación de las horas extras, al señalarse que deben identificarse como tales, no deben estar, por ejemplo, dentro de la columna de jornada ordinaria, sino ser registradas en columna aparte de la Tarjeta de Asistencia, del formato de control de asistencia o en registro aparte en el listado que emita el sistema.

En estos registros también puede incorporarse la firma del trabajador diariamente o al final de la tarjeta, formato o informe mensual.

## 6. MEDIOS PARA LLEVAR EL REGISTRO

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse de manera permanente a todos los trabajadores el horario de trabajo vigente, con los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

Las medidas de seguridad que no permitan la adulteración del RPCA o su deterioro o pérdida, deberán ser materia de un programa que determine esos alcances específicos, pues no podría llevarse, por ejemplo, un control de asistencia a través de un hoja de Excel, registrada y archivada en un ordenador, sin contar con una copia física suscrita por el trabajador.

Normalmente cuando se utilizan medidas digitales como tarjetas, huellas digitales o visión ocular, la empresa debe redactar los documentos que demuestren el sistema y el trabajador debe conocer sus particularidades y características técnicas, existiendo, además mensualmente, un plazo de cinco o más días para impugnar dicho control de asistencia.

Las reglas deben ser claras y el detalle en el cargo de recepción de la Tarjeta o medio que corresponda; teniendo en cuenta el avance acelerado de la tecnología, las disposiciones en el Reglamento Interno de Trabajo deben ser breves y normativas más no reglamentaristas.

El Horario de Trabajo publicado podría tener el diseño siguiente:

HORARIO DE TRABAJO	
a)	Tiempo de tolerancia antes del inicio de jornada: De 7:50 a.m. a 8:00 a.m.
b)	Hora de inicio de la jornada ordinaria: 8:00 a.m.
c)	Tiempo de refrigerio : De 1:00 p.m. a 1:45 p.m.
d)	Hora de término de la jornada ordinaria: 4:45 p.m.
e)	Tolerancia al marcado de término de jornada: De 4:45 p.m. a 4:55 p.m.
De existir diversos tipos de horarios el cartel podría contener el siguiente diseño.	

RUBROS	TIPO DE HORARIOS			
	Alcance: De Lunes a Viernes Descanso Semanal Obligatorio: Día Domingo o según turnos			
	Nº 1	Nº 2	Nº 3	Nº 4
a) Tiempo de Tolerancia antes del Inicio de Jornada	De:	De:	De:	De:
	A:	A:	A:	A:
b) Hora de Inicio de la Jornada Ordinaria	De:	De:	De:	De:
	A:	A:	A:	A:
c) Tiempo de Refrigerio:	De:	De:	De:	De:
	A:	A:	A:	A:
d) Hora de Término de la Jornada Ordinaria	De:	De:	De:	De:
	A:	A:	A:	A:
e) Tolerancia al marcado de Término de Jornada	De:	De:	De:	De:
	A:	A:	A:	A:
DÍA DE DESCANSO SEMANAL OBLIGATORIO	DOMINGO	DOMINGO	VIERNES	LUNES
Dpto. RRHH (Sello y firma)				

## 7. RETIRO DEL CONTROL

Sólo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia y siempre que no realice labores o esté a disposición del empleador con posterioridad.

El registro de salida se efectúa cuando concluyan las labores o la puesta a disposición del trabajador al servicio del empleador, toda disposición contraria que determine un registro previo está prohibida.

En este aspecto es conveniente fijar un tiempo prudencial de tolerancia antes del inicio de las labores, por ejemplo si el ingreso es a la 8:00 a.m. la tolerancia permite que el trabajador registre su ingreso desde diez minutos antes de las 8:00 de la mañana. Igualmente a la hora de salida se podría establecer una tolerancia de cinco a diez minutos para marcar la hora de salida.

Cabe señalar que el tiempo de tolerancia no es tiempo de trabajo; ahora, si se acredita que en ese tiempo el trabajador ha prestado servicios ese lapso es sobretiempos y dará derecho al pago respectivo.

Adicionalmente se podrá señalar un tiempo de tolerancia a partir de la hora de ingreso o de salida, por ejemplo, hasta cinco minutos después de la hora de ingreso, y los que llegan después ya no ingresan a la empresa, no correspondiéndoles suma alguna por retribuciones por ese día.

Un aspecto importante a tomar en cuenta es que el tiempo de tolerancia no es para utilizarse todos los días, sino eventualmente, pues de lo contrario constituiría reducción de la jornada de trabajo, y esa no es su finalidad.

Con esta norma las empresas que dejan ingresar tarde a sus trabajadores y no les abonan el día serán sancionadas pues está prohibida esa práctica ilegal.

## 8. DISPOSICION DEL REGISTRO

El empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

- 1) La Autoridad Administrativa de Trabajo
- 2) La organización sindical
- 3) El representante de los trabajadores
- 4) Cuando no estén los sujetos de los puntos 2) y 3), el trabajador sobre la información vinculada con su labor.

Igualmente, son competentes para solicitar la exhibición del registro, toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años de ser generados.

## 9. PRESUNCIONES

Si el trabajador permanece en el centro de trabajo un tiempo que no exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera relativa que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Si el trabajador permanece en el centro de trabajo, un tiempo que exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera absoluta que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que permitan el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Las presunciones a las que se refiere este artículo no vinculan al trabajador. En caso el trabajador exprese su disconformidad para laborar voluntariamente en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto o forzoso; según sea el caso, sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

Las presunciones están claras y precisas por lo que los empleadores deberán tomar las medidas siguientes:

a) Verificar que todos los trabajadores se retiren de los locales de las empresas o de los lugares donde laboran a la hora señalada por el término de labores, salvo que se queden en sobretiempo.

b) El personal que continuará en la empresa en actividades de capacitación deberá estar sujeto a las medidas siguientes: deberá marcar el registro de término de labores, ingresar nuevamente a la empresa con la papeleta de capacitación fuera de jornada, y, registrar su capacitación no como trabajador sino como persona particular. Lo que está prohibido es la permanencia de la persona como trabajador.

c) Los trabajadores a quienes se les otorga facilidades para

utilizar las computadoras de la empresa para realizar sus tareas de estudio igualmente: deberán marcar el registro de término de labores, ingresar nuevamente a la empresa con la papeleta de visita con facilidades de estudio fuera de jornada, y, registrar su actividad particular no como trabajador sino como persona estudiante.

## 10. INFRACCIONES

Son infracciones de tercer grado:

- Imponer trabajo sobre la jornada máxima legal o convencional.
- No pagar el trabajo en sobretiempo.
- No otorgar tiempo de refrigerio.

Son infracciones de primer grado:

- No contar con el registro de control de ingresos y salidas.
- Impedir al trabajador el registro de su ingreso o salida.
- No colocar el aviso del horario de trabajo en un lugar adyacente al sistema de registro de control de ingresos y salida, que sea visible para los trabajadores.
- Efectuar registros de ingreso y salida sustituyendo al trabajador.
- No poner a disposición de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de la organización sindical o del representante de los trabajadores, la información del registro de control de asistencia; cuando ella haya sido solicitada.

Los puntos más complejos respecto a las prácticas ilegales de algunos empleadores son:

- No pagar el trabajo en sobretiempo; y,
- No otorgar el tiempo de refrigerio.

Sobre estos aspectos debemos señalar que el refrigerio es de 45 minutos y no se puede ni negociar ni establecer un tiempo menor.

## 11. RECOMENDACIONES

La aplicación de estas disposiciones legales marcará que la empresa adopte algunas medidas internas adicionales:

a) Las Tarjetas de Marcar, los Formatos de Control de Asistencia Manual y los otros medios digitales, deberán separar el control del personal dependiente del que proviene de empresas de Intermediación laboral y de las personas bajo Modalidades Formativas. Esta separación se deberá realizar en cuanto al espacio de consignación de la data, códigos y registros.

b) Es necesario que la empresa asigne Códigos distintos para los tres sujetos que ingresan en el control de RPCA.

c) El RPCA debe estar disponible en forma separada, según de trate de cada grupo de sujetos consignados, es decir trabajadores, los de Intermediación laboral y los de Modalidades Formativas.

d) Es necesario recordar que los sujetos a modalidades formativas no pueden realizar horas extras ni tampoco los contratados a jornada parcial. En estos casos lo que sí podría aplicarse es una modificación de la jornada con una papeleta distribuyendo la horas en los otros días de la semana.

e) Es necesario que cuando se modifique la jornada por razones del servicio se emita una papeleta de modificación de jornada ordinaria o bien una papeleta digital de tal alcance.

f) Un tema esencial es fijar el Día de Descanso Semanal Obligatorio que determinará el valor de las horas extras.

# Feridos no Laborables

## Jueves y Viernes Santo

**L**os días jueves 5 y viernes 6 de abril constituyen feriados no laborables en todo el país, pues corresponden a las festividades religiosas de Jueves y Viernes Santo. Para tales efectos, si el trabajador labora en esos días y no goza del descanso sustitutorio en otro día, el empleador deberá abonarle, además de la remuneración por el día feriado, otra por el día trabajado con una sobretasa del cien por ciento por no gozar del descanso. Veamos los alcances del régimen legal de Feriados no Laborables consignados en el Dec. Leg. N° 713 y su Reglamento el D.S. N° 012-92-TR.

### 1. DÍAS FERIADOS NO LABORABLES SEGÚN EL DEC. LEG. N° 713

Los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado los días feriados señalados en el art. 6° del Dec. Leg. N° 713, así como en los que se determine por dispositivo legal específico (Art. 5°).

Aunque en el siguiente cuadro se grafican los efectos específicos de esta norma, cabe acotar que, según el texto legal, los feriados gremiales, locales, provinciales o regionales se gozarán el lunes siguiente.

FERIADOS NO LABORABLES SEGÚN EL DEC. LEG. N° 713	
FERIADO	DÍA
- Año Nuevo	(1° de Enero)
- Jueves y Viernes Santo	(movibles) (*)
- Día del Trabajo	(1° de mayo)
- San Pedro y San Pablo	(29 de junio)
- Fiestas Patrias	(28 y 29 de julio)
- Santa Rosa de Lima	(30 de agosto)
- Combate de Angamos	(8 de octubre)
- Todos los Santos	(1° de noviembre)
- Inmaculada Concepción	(8 de diciembre)
- Navidad del Señor	(25 de diciembre)
- Feriado no nacional	(Local)
- Feriado no nacional	(Provincial)
- Feriado no nacional	(Regional u otro)
- Feriado gremial	(cualquiera)

(\*) En esta oportunidad (año 2006) se celebrarán el 13 y 14 de abril. Con anterioridad, el jueves santo sólo era considerado feriado desde las 13:00 horas.

**Nota:** El feriado de medio día correspondiente al 24 de junio (Día del Campesino: D.L. N° 21187) quedó derogado por el Dec. Leg. N° 713.

### 2. REMUNERACIÓN POR DÍA FERIADO NO LABORABLE

Los trabajadores, según se establece en la norma legal bajo comentario, tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono, según se establece en el art. 8°

del Dec. Leg. N° 713, se rige por lo dispuesto en el art. 4° del mismo texto legal, vale decir que se le aplican las mismas normas del Descanso Semanal Obligatorio. Así:

- Su pago es proporcional al número de días **efectivamente** trabajados.
- En caso de inasistencia de los trabajadores remunerados por quincena o mensualmente, el descuento proporcional del día de descanso semanal se efectúa dividiendo la remuneración ordinaria percibida en el mes o quincena entre treinta (30) o quince (15) días, respectivamente. El resultado es el valor día. El descuento proporcional es igual a un treintavo o quinceavo de dicho valor, respectivamente.
- Por excepción, y sólo para efectos del pago del día de descanso semanal, se consideran días efectivamente trabajados los siguientes:
  - a) Las inasistencias motivadas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por enfermedades debidamente comprobadas, hasta que la Seguridad Social asuma la cobertura de tales contingencias;
  - b) Los días de suspensión de la relación laboral con pago de remuneración por el empleador;
  - c) Los días de huelga siempre que no haya sido declarada improcedente o ilegal; y,
  - d) Los días que devenguen remuneraciones en los procedimientos de impugnación del despido.

### 3. TRABAJO EN DÍA FERIADO. DESCANSO SUSTITUTORIO

La remuneración por trabajar el día feriado sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.

El descanso sustitutorio **no necesariamente debe darse en la misma semana**, ya que el texto del artículo 9° del Dec. Leg. N° 713 no contiene la precisión que sí señala el art. 3° de la misma ley referido al Descanso Semanal Obligatorio y que contempla que el descanso sustitutorio debe ser tomado "en la misma semana".

# La indemnización en nuestra legislación laboral

**S**e suele entender por “**indemnización**” el resarcimiento económico de un daño o perjuicio. En lo **civil** la persona que por su culpa o negligencia origina un daño, está obligado a repararlo; incluso en el caso de no darse ni culpa ni negligencia directa puede darse la responsabilidad de reparar el daño causado por alguna otra persona que está a cargo de uno. Finalmente, el perjuicio causado por incumplimiento de obligaciones legales, contractuales o extracontractuales se resuelve mediante una reparación o compensación económica.

En el marco **penal** quien resulta culpable de un delito, a más de la sanción penal propiamente dicha, responde también civilmente por el daño material y moral causado a la víctima, que suele traducirse en el pago de la indemnización pecuniaria correspondiente.

En lo **laboral**, los perjuicios sufridos por el trabajador dentro de la relación laboral se suelen reparar mediante el pago de indemnizaciones previstas expresamente en la Ley, o bien mediante pronunciamientos jurisdiccionales producidos como consecuencia de procesos seguidos en caso de posiciones discrepantes de las partes en litigio.

A este tipo de indemnizaciones es que nos referiremos más explícitamente a continuación.

## 1. LAS INDEMNIZACIONES CONSIDERADAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL PERUANA

**1.1 Las multas y las indemnizaciones.**- Debemos distinguir inicialmente entre lo que constituye una multa y lo que caracteriza a la **indemnización**. Tenemos así que la **multa** es una penalidad pecuniaria que se impone por la comisión de una falta, de un exceso o de un delito, contraviniendo normas sobre las cuales se tiene ya previsto este tipo de sanción.

El D.S. N° 002-2006-TR de fecha 1 de marzo del presente año que aprobó el “Reglamento de Multas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” define la **multa** como “la sanción administrativa de carácter pecuniario impuesta al deudor por el incumplimiento de disposiciones legales, convencionales o administrativas”.

En nuestra legislación laboral el tema de las **multas** además de sus aspectos administrativos regulados en el Reglamento a que hemos hecho referencia, se encuentra especialmente previsto en el Dec. Leg. N° 910 (16.03.2001) sobre **Inspección del Trabajo** y sus modificatorias contenidas en la Ley N° 28292 de 20 de julio de 2004.

De acuerdo a estos dispositivos, las infracciones a las normas laborales detectadas en la visita inspectiva dan origen a **multas** que resultan de aplicación según la gravedad de las faltas (**Tercer Grado**: No pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable; no registrar en planilla a un trabajador; adolescente laborando sin autorización; cierre no autorizado del centro de trabajo. **Segundo Grado**: Incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo; obstrucción, inasistencia o abandono de las diligencias inspectivas; incumplimiento de obligaciones convencionales o contractuales; incumplimiento de obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo. **Primer Grado**: Incumplimiento de obligaciones formales, así como las demás obligaciones del empleador no mencionadas anteriormente). (1)

El monto de las multas oscila entre el 5 y el 100 por ciento de 2.5 UIT para las infracciones de **Primer Grado**; entre el 5 y el 100 por ciento de 5 UIT para las de **Segundo Grado**; y entre el 5 y el 100 por ciento de 10 UIT para las de **Tercer Grado**. Las multas a que hacemos referencia pueden inclusive duplicar-

se cuando se comprueba que el incumplimiento subsiste.

Evidentemente, el importe de las multas no se aplica a resarcir las eventuales afectaciones que pudieran sufrir los trabajadores afectados por las irregularidades del empleador, constituyendo, en cambio ingresos corrientes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que debe destinarlos para el cumplimiento de sus fines.

• Las **indemnizaciones**, en cambio, que también se traducen en monto dinerario, van dirigidas a reparar el daño causado al trabajador por el incumplimiento o afectación que sufre éste por el accionar incorrecto o ilegal del empleador. Por eso el tratadista argentino Julio A. Grisolia afirma que la indemnización cumple una triple función: **a) reparatoria**, es decir resarcitoria en algún modo de los perjuicios ocasionados al trabajador por el comportamiento antijurídico del empleador; **b) sancionatoria** o punitiva del comportamiento antisocial del empleador; **c) disuasiva**, porque el costo económico de la indemnización pretende evitar el incumplimiento que afecta al trabajador.

Los casos en que resulta aplicable la **indemnización** están previstos en nuestra legislación laboral. Nos referiremos a ellos.

## 2. SITUACIONES INDEMNIZABLES

**2.1 Indemnización por despido arbitrario.**- El artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) determina que el trabajador que es despedido sin haberse expresado causa o sin demostrarla en juicio, tiene derecho al pago de la indemnización que determina el artículo 38° de la misma ley, es decir una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones.

No obstante, es sabido el criterio asumido por el Tribunal Constitucional al rechazar de plano que la indemnización a que se refiere el dispositivo citado resulte siendo la “**única reparación**” por lo que calificó esta norma como “**incompatible con la Constitución**” por vaciar de contenido el “**derecho al trabajo**” pre-

(1) Las infracciones consideradas en el Dec. Leg. N° 910 han sido ampliadas a tenor de lo dispuesto en el D.S. N° 004-2006-TR de fecha 05.04.2006 sobre obligación del empleador de contar con un registro de control de asistencia y salida de su personal. Se incluyen varias infracciones relativas a irregularidades sobre horas extras.

conizado por la misma Constitución y significar un desequilibrio absoluto, contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución que sólo puede expresarse retrotrayendo el despido al momento anterior a la violación constitucional cometida por el empleador.

De acuerdo a estos razonamientos, ya criticados en su oportunidad, la indemnización por despido arbitrario sólo puede resultar válida si el trabajador afectado por el despido la solicita o la acepta recibéndola en señal de conformidad.

• Tratándose del despido incausado aplicable al trabajador **contratado bajo modalidad**, el artículo 76° de la LPCL referido al caso del empleador que resuelve arbitrariamente el contrato de un trabajador sujeto a este tipo de contrato, podría entenderse que la sanción prevista en esta norma (una remuneración y media mensual por cada mes faltante) resultaría viable, pues la **indemnización** considerada en ella no afectaría el derecho a una estabilidad laboral que no tiene proyección permanente, sino que por su propia naturaleza tiene carácter temporal, quedando suficientemente protegidos sus derechos por el período en que se recorta su compromiso laboral.

**2.2 Indemnización por nulidad del despido.**- Cuando se produce el despido nulo, es decir el que tiene por motivo: la afiliación o la participación sindical; ser candidato a representante de los trabajadores o actuar en tal calidad; presentar queja o participar en proceso contra el empleador; algún acto de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; el embarazo o si el despido se produce en cualquier momento del embarazo o dentro de los 90 días posteriores al parto; y, como consecuencia de la demanda se declare fundada ésta, disponiéndose la reposición en el empleo, el trabajador puede optar, no obstante, en ejecución de sentencia, por la **indemnización** a que se ha hecho referencia al tratar el caso del despido arbitrario.

Consecuentemente, el requerir la indemnización se constituye en un acto opcional por parte del trabajador que, a la vez, significa renunciar a la reposición en el puesto de trabajo.

**2.3 Indemnización por falta de descanso vacacional.**- El artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 sobre Descansos Remunerados, determina el pago de una **indemnización** equivalente a una remuneración mensual para quienes no disfruten de su descanso vacacional dentro del período anual en que corresponde hacer uso de este derecho.

Se entiende que este pago resarcitorio es aplicable sólo a los trabajadores subordinados que por decisión, negligencia o falta de control del empleador no hacen uso oportuno de su descanso vacacional.

**No corresponderá la indemnización** si por el cargo (gerentes o representantes de la empresa) que desempeñan estos funcionarios, ellos mismos hubieran decidido no hacer uso del descanso determinado por Ley, tal como lo precisa el artículo 24° del Reglamento de la Ley sobre Descansos Remunerados.

**2.4 Indemnización por retención indebida de CTS.**- Cuando el trabajador es despedido por falta grave que haya originado perjuicio económico al empleador (TUO del Dec. Leg. N° 650, art. 51°) éste podrá notificar al depositario para que retenga –en custodia– el monto que corresponda del depósito del trabajador, a resultas del juicio que por daños y perjuicios le interponga ante el Juzgado de Trabajo, acción ésta que deberá realizarse dentro de los 30 días naturales de producido el cese.

Si el empleador no presentase la demanda dentro del plazo indicado, deberá **indemnizar** al trabajador despedido por un

monto equivalente a los días en que el servidor se vio impedido de retirar su compensación por tiempo de servicios.

La remuneración que servirá de referencia para este pago indemnizatorio será la percibida por el trabajador al cese de la relación laboral.

A más de la indemnización a que se ha hecho referencia, el empleador deberá entregar al trabajador la certificación de cese que le permita retirar la CTS depositada a su nombre. De no cumplir con esta última obligación, corresponderá a la Autoridad Administrativa de Trabajo extender la referida certificación.

**2.5 Indemnización por retenciones indebidas por parte del empleador.**- Esta indemnización es aplicable cuando el empleador retiene, ordena retener, o cobra cantidades **distintas** a las taxativamente previstas en el artículo 47° de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (deudas por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por el empleador, cuyo total no puede exceder en conjunto el 50 por ciento de la CTS del trabajador, tal como lo determina el artículo 40° del Dec. Leg. N° 650).

El monto de la **indemnización** precisada en el artículo 49° será igual al **doble** de las sumas retenidas o cobradas indebidamente con infracción de las limitaciones previstas en los artículos 40° y 47° antes citados.

**2.6 Indemnización por obligar a laborar horas extras.**- Esta indemnización está contemplada en el artículo 9° del TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, modificado por Ley N° 27671, determinando que la imposición del trabajo en sobretiempo constituye no sólo una infracción administrativa de tercer grado, sino que además es sancionada con una **indemnización** equivalente al 100% del valor de la hora extra, que deberá pagar el empleador al trabajador cuando éste demuestre que le fue impuesta.

Se deduce que la indemnización a que se hace referencia es aplicable por cada hora de sobretiempo que el trabajador realiza por exigencia del empleador, entendiéndose, asimismo, que el carácter exigible de su realización radica más en el régimen y horario de trabajo impuesto al trabajador que al mutuo acuerdo de voluntades para su realización.

Debe tenerse presente, además, que el importe de la indemnización se aplica no sólo sobre el valor-hora correspondiente al trabajo realizado sino sobre el valor-hora calculado incluyendo el porcentaje adicional (25% por las dos primeras horas extras y 35% por las horas restantes) que como sobretasa señala el artículo 10° de la norma que regula la labor en sobretiempo.

### 3. LAS INDEMNIZACIONES Y EL IMPUESTO A LA RENTA

El tratamiento tributario de las indemnizaciones a que nos hemos referido se encuentra expresamente regulado en la parte pertinente del artículo 18° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta actualmente vigente.

Según el mencionado dispositivo, las indemnizaciones previstas en las disposiciones laborales vigentes, se encuentran expresamente **inafectas** al impuesto a la renta.

Consecuentemente, **no constituyendo remuneración** para ningún efecto legal y estando **inafectas** al impuesto a la renta, las indemnizaciones no están sujetas a ningún tipo de retención, así como tampoco su monto debe formar parte de cálculo de cualquier otro derecho o beneficio laboral.

## 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 Abril de 2006.

MES DE VENCIMIENTO (1)	AÑO DE VENCIMIENTO									
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Enero	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01653772	1,01259436	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Febrero	1,02238223	1,02238223	1,02238223	1,02319080	1,01818825	1,01492541	1,01395313	1,01304708	1,01259436	1,01259436
Marzo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01395313	1,01395313
Abril	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,01350000	1,01350000	1,0135
Mayo	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02015651	1,01550386	1,01395313	1,0139.5313	1,01395313	
Junio	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,01950000	1,01500000	1,01350000	1,0135.0000	1,01395313	
Julio	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01550386	1,01395313	1,01395313	1,01350000	
Agosto	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01395313	
Setiembre	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	
Octubre	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01860555	1,01500000	1,01395313	1,01395313	1,01350000	
Noviembre	1,02400000	1,02400000	1,02400000	1,02200000	1,01800000	1,01550386	1,01350000	1,01350000	1,01350000	
Diciembre	1,02480984	1,02480984	1,02480984	1,02274161	1,01653772	1,01395313	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: 1,0000

### 2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Abril de 2006 empezarán a computarse a partir del sexto día hábil del referido mes.

**Más información:** WEB:<http://www.sbs.gob.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 MAR. ② ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.	MAR. ABR.	ABR. MAY.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• ESSALUD (2) - Régimen General (3)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
- Grupos Especiales (3)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• ONP (2) (3)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• Relenc. de CEPAP (D.L. 20530)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• SENCICO (2)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• SENATI (4)	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06	20.04.06	17.05.06
• APORTES A LAS AFP: - En Cheque (5)	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06	05.04.06	04.05.06
- En Efectivo (6)	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06
- Declaración sin pago (6)	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06	07.04.06	08.05.06
- Pago de la deuda hasta ... (7)	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06	25.04.06	22.05.06
• RUS (2)	24.04.06	23.05.06	25.04.06	10.05.06	10.04.06	11.05.06	11.04.06	12.05.06	12.04.06	15.05.06	17.04.06	16.05.06	18.04.06	17.05.06	19.04.06	18.05.06	20.04.06	19.05.06	21.04.06	22.05.06
• CONAFOVICER (8)	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06	17.04.06	15.05.06

(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 2006:** 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° 191-2002-TR-18.12.2002) (D.S. N° 192-2003-EF DE 23.12.2003) (D.S. N° 177-2004-EF) (D.S. N° 176-2005-EF DE 15.12.2005)

AÑO	BASE DE CÁLCULO	1 UIT \$/.	MONTO ANUAL A DEDUCIR
2004	7 UIT	3,200.00	\$/ 22,400.00
2005	7 UIT	3,300.00	\$/ 23,100.00
2006	7 UIT	3,400.00	\$/ 23,800.00

**TABLA PARA CALCULAR EL IMPUESTO A LA RENTA 2006**

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

TASA %

FÓRMULA PARA CALCULAR EL IMPUESTO (I)

BASE DE CÁLCULO	EQUIVALENCIA EN NUEVOS SOLES	TASA %	FÓRMULA
HASTA 27 UIT	Hasta: \$/ 91,800.00	15%	I= (0.15 X R)
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 91,800.00 Hasta \$/ 183,600.00	21%	I= (0.21 X R) - 5,508
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 183,600.00	30%	I= (0.30 X R) - 22,032

- **RETENCIONES SOBRE RENTAS DE 4ta. CATEGORÍA:** (TUO-LIR-99, Art. 74°).
  - 10% de la renta bruta abonada o acreditada. (Ver D.S. N° 003-2001-EF del 05.01.2001 - 06.01.2001).
  - 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	III	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 =  $\frac{\text{N° días perdidos}}{\text{N° Trabajadores}} \times 100$

**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:**

<b>0,50%</b>
--------------

# Principales Dispositivos Legales

**MODIFICAN REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD, APROBADO POR D.S. N° 003-2000-PROMUDEH (30.03.2006) (315693)**

**DECRETO SUPREMO N° 003-2006-MIMDES**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada el 6 de enero de 1999, se creó el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, incorporándose como un organismo público descentralizado del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, siendo aprobado su Reglamento a través del Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH;

Que, por Ley N° 27779, Ley Orgánica que modifica la Organización y Funciones de los Ministerios, se incorporó el Artículo 34°-A a la Ley del Poder Ejecutivo, aprobada por Decreto Legislativo N° 560, modificándose la denominación del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, por la de Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social;

Que, el Artículo 5° de la Ley N° 27793, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, dispone que el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad - CONADIS, es un Organismo Público Descentralizado del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social;

Que, la Ley N° 28084, Ley que regula el parqueo especial para vehículos ocupados por personas con discapacidad, publicada el 8 de octubre de 2003, incorporó el Artículo 46°-A a la Ley N° 27050, asimismo la Ley N° 28164, publicada el 10 de enero de 2004, modificó diversos artículos de la referida Ley;

Que, por lo expuesto, resulta necesario modificar el Reglamento de la Ley N° 27050, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH, a fin de adecuarlo a la normatividad vigente sobre la materia;

Que, con el objeto de garantizar la aplicación de las medidas contenidas en la Ley N° 28084 relacionadas a la circulación terrestre de las personas con discapacidad, se requiere modificar el Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2001-MTC y sus modificatorias, mediante la incorporación de nuevas infracciones que sancionen las conductas que atenten contra las personas con discapacidad;

De conformidad con lo estipulado en el inciso 8) del Artículo 118° de la Constitución Política del Perú, el inciso 2) del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo, el inciso 2) del Artículo 4° de la Ley N° 27793, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, así como en el inciso b) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2004-MIMDES;

DECRETA:

**Artículo 1°.- De la modificatoria**

Modifíquense los Artículos 8°, 9°, 11°, 12°, 13°, 44°, 52°, 53°, 60°, 62° y 66°, así como la Segunda y Quinta Disposiciones Transitorias, Complementarias y Finales del Reglamento de la Ley N° 27050, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH, bajo los siguientes términos:

«(...)

Artículo 52°.- Para el cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 33° «Fomento del Empleo» de la Ley N° 27050, modificado por la Ley N° 28164, el CONADIS coordina con el Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los Gobiernos Regionales y las Municipalidades, para que la contratación de personas con discapacidad no sea menor al tres por ciento (3%) de la totalidad de su personal.

Asimismo, el CONADIS coordina con los organismos del sector público el otorgamiento de la bonificación del quince por ciento (15%) en los Concursos de Méritos que reconoce el Artículo 36° de la citada Ley en beneficio de las personas con discapacidad.

Artículo 53°.- La institución pública que convoca a Concurso, debe considerar en el formulario de postulación un rubro sobre la condición de discapacidad del postulante. Para acceder al beneficio establecido en el Artículo 52° del presente Reglamento, la persona con discapacidad debe presentar ante la institución que convoca, su Certificado de Discapacidad permanente e irreversible otorgado por las

instituciones que señala la Ley/o la Resolución Ejecutiva de inscripción en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad a cargo del CONADIS. Dicho Certificado debe contener los valores mínimos vigentes derivados de la medición de la Discapacidad de la persona, que estén establecidos para acceder al beneficio antes mencionado, los que serán determinados por el Ministerio de Salud.

Artículo 60°.- El CONADIS podrá suscribir convenios con los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales a fin de promover y apoyar la comercialización de bienes y servicios que ofrezcan las empresas promocionales previstas en el Artículo 57° y siguientes del presente Reglamento.

(...)

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintinueve días del mes de marzo del año dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

ANA MARÍA ROMERO-LOZADA L.

Ministra de la Mujer y Desarrollo Social

FERNANDO ZAVALA LOMBARDI

Ministro de Economía y Finanzas

PILAR MAZZETTI SOLER

Ministra de Salud

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

JOSÉ ORTIZ RIVERA

Ministro de Transportes y Comunicaciones

RUDECINDO VEGA CARREAZO

Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

**APRUEBAN EL DOCUMENTO TÉCNICO «CENTROS DE DESARROLLO JUVENIL, UN MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD PARA ADOLESCENTES» (01.04.2006) (315990)**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 328-2006/MINSA**

Lima, 28 de marzo de 2006

Visto el Expediente N° R-061829-05, que contiene el MEMORANDO N° 3542-2005-DGSP/MINSA, de la Dirección General de Salud de las Personas;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ministerial N° 107-2005-MINSA, se aprobó el documento técnico «Lineamientos de Política de Salud de los/las Adolescentes», que contiene un conjunto de acciones para la promoción, prevención y cuidado de la salud de los/las adolescentes, tendientes a priorizar su desarrollo integral como condición básica para su inserción en la actividad productiva del país;

Que, dentro de este contexto, es necesario contar con servicios de atención integral para los/las adolescentes, en los que se aborde su salud física, psicosocial, sexual y reproductiva de acuerdo al ámbito familiar y comunitario respectivos, así como también fortalecer las competencias del personal de salud que atiende a este grupo poblacional; aspectos estos que se desarrollan en el Documento Técnico: «Centros de Desarrollo Juvenil, un Modelo de Atención Integral de Salud para Adolescentes», por lo cual, procede su aprobación;

Estando a lo propuesto por la Dirección General de Salud de las Personas y con la visación de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

Con la visación del Viceministro de Salud; y,

De conformidad con lo dispuesto en el Literal l) del artículo 8° de la Ley N° 27657 - Ley del Ministerio de Salud;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Aprobar el Documento Técnico: «Centros de Desarrollo Juvenil, un Modelo de Atención Integral de Salud para Adolescentes», que en documento adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** La Dirección General de Salud de las Personas, a través de la Dirección de Atención Integral de la Salud, las Direcciones de Salud y las Direcciones Regionales de Salud a nivel nacional, se encargarán de la difusión del citado Documento Técnico en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones.

**Artículo 3°.-** La Oficina General de Comunicaciones se encargará de la publicación del referido Documento Técnico en el Portal de Internet del Ministerio de Salud.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

PILAR MAZZETTI SOLER  
Ministra de Salud

**AUTORIZAN VIAJE DE FUNCIONARIA A MÉXICO PARA PARTICIPAR EN REUNIÓN DE LOS DOS GRUPOS DE TRABAJO DE LA XIV CONFERENCIA DE MINISTROS DE TRABAJO DE LA OEA (01.04.2006) (315991)**

#### RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 138-2006-TR

Lima, 30 de marzo de 2006

VISTO: La carta de fecha 15 de febrero de 2006, del Oficial a cargo del Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la Organización de los Estados Americanos - OEA; el Oficio N° 431-2006-MTPE/1, de fecha 16 de marzo de 2006 y el Memorando N° 038-2006-MTPE/1, de fecha 21 de marzo de 2006, del Despacho Ministerial; y el Oficio N° 719-2006-MTPE/4/10.1, de fecha 27 de marzo de 2006, de la Oficina de Administración del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante carta de vistos, el Oficial a cargo del Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la Secretaría Ejecutiva para el Desarrollo Integral de la Organización de los Estados Americanos - OEA, transmite una invitación al doctor Carlos Almerí Veramendi, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, para que participe en la Reunión de los dos Grupos de Trabajo de la XIV Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo - CIMT, de la Organización de los Estados Americanos - OEA (Grupo de Trabajo 1: «El trabajo decente como instrumento de desarrollo y democracia, en el contexto de la globalización» y Grupo de Trabajo 2: «Fortalecimiento de las capacidades de los Ministerios de Trabajo para responder a los retos de la promoción del trabajo decente, en el contexto de la globalización»), el cual se realizará en la ciudad de México, del 04 al 06 de abril de 2006;

Que, en la citada Reunión se tratarán temas sobre articulación de políticas laborales, sociales y económicas para la generación y promoción del trabajo decente, políticas y programas de empleo nacionales y subregionales; dimensiones laborales de los acuerdos de libre comercio; relaciones laborales y diálogo social; derechos laborales de los trabajadores migrantes y cumplimiento de la legislación laboral;

Que, siendo indispensable el citado evento para los fines Institucionales y sectoriales, se ha designado a la abogada Diana Ángeles Santander, Directora de Asuntos Internacionales de la Oficina de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para que participe en representación del Sector en la citada reunión, cuyos gastos por concepto de pasajes serán cubiertos por la Organización de los Estados Americanos - OEA;

Con la visación del Director General de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido literal j) del artículo 8° de la Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006, modificado por el artículo 15° del Decreto de Urgencia N° 002-2006; la Ley N° 27619, Ley que regula la autorización de viajes al exterior de servidores y funcionarios públicos y su Reglamento el Decreto Supremo N° 047-2002-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 005-2006-PCM;

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** Autorizar el viaje en comisión de servicios de la abogada DIANA ÁNGELES SANTANDER, Directora de Asuntos Internacionales de la Oficina de Asesoría Jurídica, a la ciudad de México, del 3 al 7 de abril de 2006, para los fines expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Los gastos por concepto de pasajes serán cubiertos por la Organización de los Estados Americanos - OEA, en tanto que los gastos por viáticos y tarifa CORPAC serán cubiertos con recursos del Presupuesto del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al siguiente detalle:

Viáticos	:	US\$ 1,100.00
Tarifa CORPAC	:	US\$ 30.25

**Artículo 3°.-** Dentro de los quince (15) días calendario siguientes de efectuado el viaje, la referida funcionaria deberá presentar ante el Titular del Sector un informe describiendo las acciones realizadas y los resultados obtenidos durante el viaje autorizado.

**Artículo 4°.-** La presente Resolución Ministerial no otorga derecho a exoneración o liberación de impuestos aduaneros de ninguna clase o denominación.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

**DISPONEN QUE TODOS LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LA REPÚBLICA DEN CUMPLIMIENTO A PRECEDENTES VINCULANTES SEÑALADOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE CRITERIOS DE PROCEDIBILIDAD EN DEMANDAS DE AMPARO EN MATERIA LABORAL Y SOBRE IMPUESTO A LA EXPLOTACIÓN DE LOS JUEGOS DE CASINO Y MÁQUINAS TRAGAMONEDAS (04.04.2006) (316119)**

#### RESOLUCIÓN DE JEFATURA N° 021-2006-J-OCMA/PJ

Lima, 13 de marzo de 2006

LA JEFATURA SUPREMA DE LA OFICINA DE CONTROL  
DE LA MAGISTRATURA DEL PODER JUDICIAL

VISTAS:

Las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional en los Expedientes N° 0206-2005-PA/TC (del 28.NOV.2005) y N° 4227-2005-PA/TC (del 02.FEB.2006), publicadas en el Diario Oficial El Peruano con fechas 22 de diciembre de 2005 y 15 de febrero de 2006, respectivamente;

CONSIDERANDO:

Que, la Jefatura Suprema de la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA), como órgano rector de control del Poder Judicial, ejerce la dirección de su desarrollo institucional, la misma que se encuentra prevista por el artículo 105° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial y su Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado por R.A. N° 263-SE-TP-CME-PJ;

Que, de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional vigente, las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo. Cuando el Tribunal Constitucional resuelva apartándose del precedente, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la sentencia y las razones por las cuales se aparta del precedente;

Que, conforme a lo resuelto en las sentencias dictadas en los expedientes citados, el Tribunal Constitucional ha declarado como precedente vinculante los Fundamentos Jurídicos 7 a 25 del expediente N° 0206-2005-PA/TC, en cuya parte resolutoria dice:

«Declarar que los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral, previstos en los fundamentos 7 a 25, supra, constituyen precedente vinculante inmediato de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del CP-Const.; motivo por el cual, a partir del día siguiente de la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial El Peruano, toda demanda de amparo que sea presentada o que se encuentre en trámite y que no cumpla con tales condiciones, debe ser declarada improcedente».

(...)

Que, de acuerdo al artículo VII del Título Preliminar del cuerpo procesal constitucional citado, tales precedentes vinculantes (tanto en materia laboral, administrativa como los que se vayan a fijar en otras ramas del derecho), son de obligatorio cumplimiento para todos los jueces de la República, por lo que su incumplimiento conllevaría a la violación de su deber de resolver con sujeción a un debido proceso, al no aplicar una decisión con contenido normativo, de acuerdo a lo previsto por el artículo 184°, inciso 1), de la citada LOPJ, incurriendo de este modo en la responsabilidad funcional prevista por el artículo 201°, inciso 1), de la misma Ley.

Que, por otro lado, de acuerdo a lo prescrito por el artículo 90°, inciso 4), de la citada Ley Orgánica del Poder Judicial, concordante con el artículo 12°, inciso d), del ROF de la OCMA, son atribuciones y obligaciones de los Presidentes de Corte

Superior el cautelar la pronta administración de justicia, así como el cumplimiento de las obligaciones de los magistrados de sus Distritos Judiciales, estando facultados a abrir investigaciones cuando por cualquier medio tome conocimiento de hechos que constituyan irregularidades de orden funcional en la actuación de magistrados y servidores jurisdiccionales.

Que, siendo ello así, resulta pertinente exhortar a todos los magistrados de las diferentes Cortes Superiores de Justicia de la República para que cumplan con sus deberes funcionales, así como a los Presidentes de Corte para que en el ejercicio de sus funciones contralores velen por el cumplimiento de dicho precedente vinculante en cada uno de los órganos jurisdiccionales de sus respectivos Distritos Judiciales, bajo responsabilidad, debiendo adoptar las medidas correctivas en caso se incumpliera dicho mandato.

POR LO TANTO:

En uso de las facultades conferidas por el artículo 105°, inciso 1), de la LOPJ y el artículo 10°, incisos a) y c), del ROF de la OCMA;

SE RESUELVE:

**Primero.**- DISPONER que todos los órganos jurisdiccionales de la República, bajo responsabilidad funcional, den cabal cumplimiento a los precedentes vinculantes señalados por el Tribunal Constitucional en sus sentencias dictadas en los Expedientes N° 0206-2005-PA/TC y N° 4227-2005-AP/TC, publicadas los días 22 de diciembre de 2005 y 15 de febrero de 2006, respectivamente, así como en otras materias que tienen el mismo efecto normativo ya fijados o por fijarse.

**Segundo.**- DISPONER, bajo responsabilidad funcional, que los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia de la República están en la obligación de velar por el cumplimiento de dichos precedentes vinculantes, debiendo adoptar las correctivas del caso, en sus condiciones de Jefes de ODICMAS, al tomar conocimiento de las infracciones en las que hubieren incurrido los órganos jurisdiccionales respecto a los casos en que deban aplicar los citados precedentes.

**Tercero.**- PONER en conocimiento de lo resuelto al Presidente de la Corte Suprema de la República; del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; del Congreso de la República; del Tribunal Constitucional, del Consejo Nacional de la Magistratura y a las Presidencias y Jefaturas de las ODICMAS de las Cortes Superiores de Justicia de la República, para los fines de su competencia.

**Cuarto.**- DISPONER su publicación en el Diario Oficial El Peruano para los fines de ley.

Regístrese, publíquese y cúmplase.

FRANCISCO TÁVARA CÓRDOVA

Vocal Supremo

Jefe de la Oficina de Control

de la Magistratura del Poder Judicial

#### DECLARAN FERIADOS NO LABORABLES A NIVEL NACIONAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO DURANTE EL AÑO 2006 (06.04.2006) (316199)

##### DECRETO SUPREMO N° 015-2006-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, es objetivo del Estado, estimular el desarrollo de la actividad turística, en especial del turismo interno, como instrumento dinamizador de las actividades económicas locales y un medio para contribuir con el desarrollo social del país;

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

Que, con tal objeto se establecieron durante los años 2003 a 2005, feriados no laborables, sujetos a horas de trabajo compensables, que permitían la creación de feriados largos propicios para la práctica del turismo interno. De la evaluación realizada a los resultados obtenidos con dichas medidas, se ha constatado la existencia de un incremento de los flujos turísticos internos durante los feriados largos, logrando así uno de los objetivos del Gobierno respecto de la promoción del turismo interno;

Que, en virtud de lo expuesto, resulta conveniente declarar feriados no laborables, sujetos a horas de trabajo compensables durante el año 2006;

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

DECRETA:

**Artículo 1°.- Días no laborables en el Sector Público.** Declárese feriados no

laborables a nivel nacional, para los trabajadores del Sector Público, los días viernes 30 de junio, jueves 27 de julio y lunes 9 de octubre de 2006.

Para los fines tributarios, estos días serán considerados hábiles.

**Artículo 2°.- Compensación de horas.** Las horas dejadas de trabajar en los días declarados no laborables en el artículo precedente, serán compensadas en la semana posterior a la del día declarado no laborable, o de acuerdo a lo que establezca el titular de cada entidad pública, en función a sus propias necesidades.

**Artículo 3°.- Supuesto 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 los días feriados señalados.

**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 cómo se hará efectiva la recuperación de las horas dejadas de laborar, a falta de acuerdo decidirá el empleador.

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

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los cinco días del mes de abril de dos mil seis.

ALEJANDRO TOLEDO

Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD

Presidente del Consejo de Ministros

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

ALFREDO FERRERO

Ministro de Comercio Exterior y Turismo

#### OTORGAN FACILIDADES PARA QUE TRABAJADORES QUE PRESTEN SERVICIOS EN PROVINCIA DISTINTA A LA DE SUS LUGARES DE VOTACIÓN, PUEDAN EJERCER SU DERECHO A VOTO (06.04.2006) (316199)

##### DECRETO SUPREMO N° 016-2006-PCM

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 31° de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a voto de todos los ciudadanos en goce de su capacidad civil;

Que, es deber del Estado otorgar todas las facilidades para que el derecho al sufragio se ejercite en el marco de la legislación electoral establecida;

Que, mediante Decreto Supremo N° 096-2005-PCM, se ha convocado para Elecciones Generales el 9 de abril de 2006, para elección del Presidente de la República y Vicepresidentes, Congresistas de la República y representantes peruanos ante el Parlamento Andino;

Que, se requiere otorgar facilidades a los trabajadores que laboran para el sector privado y público a fin de que puedan ejercer su derecho a voto;

Que, adicionalmente es propósito del Gobierno brindar las facilidades necesarias a las personas que actúen como miembros de mesa, en las próximas elecciones generales; y,

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1°.- De las facilidades para ejercer el derecho a voto en el sector privado.** Los trabajadores del sector privado que presten servicios en centros de trabajo ubicados en una provincia distinta a la que deben ejercer su derecho a voto en las Elecciones Generales para elección del Presidente de la República y Vicepresidentes, Congresistas de la República y representantes peruanos ante el Parlamento Andino y siempre que lo acrediten, no laborarán los días viernes 7, sábado 8, domingo 9 y lunes 10 de abril próximo.

Los días no laborados deben recuperarse conforme lo establezca el empleador.

**Artículo 2°.- De las facilidades para ejercer el derecho a voto en el sector público.** Los trabajadores del sector público que presten servicios en entidades públicas ubicadas en una provincia distinta a la que deben ejercer su derecho a voto en las Elecciones Generales para elección del Presidente de la República y Vicepresi-

dentes, Congresistas de la República y representantes peruanos ante el Parlamento Andino y siempre que lo acrediten, no laborarán los días viernes 7, sábado 8, domingo 9 y lunes 10 de abril próximo.

Los titulares de los organismos del sector público adoptarán las medidas necesarias para asegurar la adecuada prestación de los servicios de interés general, disponiendo además la forma de recuperación de los días dejados de laborar.

**Artículo 3°.- De los miembros de mesa.** Siempre que no se trate de los supuestos regulados en los artículos 1° y 2° del presente Decreto Supremo, están exonerados de acudir a sus centros de labores, las personas que actúen como miembros de mesa en las Elecciones Generales para elección del Presidente de la República y Vicepresidentes, Congresistas de la República y representantes peruanos ante el Parlamento Andino, a realizarse el 9 de abril próximo y cuya jornada de trabajo coincida con dicha fecha.

Los empleadores y titulares de las entidades públicas dispondrán la forma de recuperación de las horas dejadas de laborar.

**Artículo 4°.- De la tolerancia en la jornada de trabajo.** Los trabajadores del sector privado y público que no encontrándose en los supuestos de los artículos 1° y 2° del presente Decreto Supremo, cuya jornada de trabajo coincida con el día de las Elecciones Generales para elección del Presidente de la República y Vicepresidentes, Congresistas de la República y representantes peruanos ante el Parlamento Andino, tienen derecho a períodos de tolerancia en el ingreso o durante la jornada de trabajo para ejercer su derecho a voto.

Los empleadores y los titulares de los organismos públicos dispondrán la forma de recuperación de las horas dejadas de laborar.

**Artículo 5°.- De la excepción a los artículos 1° y 2°.** La provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, no se considerarán como provincias distintas para los fines del presente Decreto Supremo.

**Artículo 6°.- De los referendos.** El presente Decreto Supremo será refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

PEDRO PABLO KUCZYNSKI GODARD  
Presidente del Consejo de Ministros

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

## DICTAN DISPOSICIONES SOBRE EL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA Y DE SALIDA EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA (06.04.2006) (316226)

### DECRETO SUPREMO N° 004-2006-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 25° de la Constitución Política reconoce el derecho a una jornada máxima de trabajo; en expresión de la necesidad de que la persona humana se desarrolle y relacione en espacios distintos o complementarios al trabajo;

Que, el artículo 23° de la Constitución Política establece que ninguna persona está obligada a prestar servicios sin la debida remuneración; e igualmente, el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 854, establece la obligación de pagar el trabajo en tiempo extra;

Que, de otro lado, el inciso c) del artículo 8° del Convenio N° 1 establece la obligación de llevar registros al tiempo de trabajo; y,

De conformidad con el inciso 8) del artículo 118° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

**Artículo 1°.- Ámbito.** Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas y los destacados al centro de trabajo por entidades de intermediación laboral.

No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día.

**Artículo 2°.- Contenido del registro.** El registro contiene la siguiente información mínima:

- Nombre o razón social del empleador.
- RUC del empleador.
- Nombre y Documento Nacional de Identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada y del tiempo de refrigerio.
- Identificación de las horas extraordinarias o de sobretiempo laboradas.

**Artículo 3°.- Medio para llevar el registro.** El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse de manera permanente a todos los trabajadores el horario de trabajo vigente, con los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

**Artículo 4°.- Retiro del control.** Sólo podrá impedirse el registro de ingreso cuando el trabajador se presente al centro de trabajo después del tiempo fijado como ingreso o del tiempo de tolerancia; y siempre que no realice labores o esté a disposición del empleador con posterioridad.

El registro de salida se efectúa cuando concluyan las labores o la puesta a disposición del trabajador, toda disposición contraria que determine un registro previo está prohibida.

**Artículo 5°.- Disposición del registro.** El empleador debe poner a disposición el registro, cuando lo requieran los siguientes sujetos:

- 1) La Autoridad Administrativa de Trabajo
- 2) La organización sindical
- 3) El representante de los trabajadores
- 4) Cuando no estén los sujetos de los puntos 2) y 3), el trabajador sobre la información vinculada con su labor.

Igualmente, son competentes para solicitar la exhibición del registro, toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley.

**Artículo 6°.- Archivo de los registros.** Los empleadores deben conservar los registros de asistencia hasta por cinco (5) años de ser generados.

**Artículo 7°.- Presunciones.** Si el trabajador permanece en el centro de trabajo un tiempo que no exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera relativa que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Si el trabajador permanece en el centro de trabajo, un tiempo que exceda en más de una hora al horario de salida, se presume de manera absoluta que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que permitan el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Las presunciones a las que se refiere este artículo no vinculan al trabajador. En caso el trabajador exprese su disconformidad para laborar voluntariamente en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto o forzoso; según sea el caso, sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

**Artículo 8°.- Infracciones.** Son infracciones de tercer grado:

- Imponer trabajo sobre la jornada máxima legal o convencional.
- No pagar el trabajo en sobretiempo.

- No otorgar tiempo de refrigerio.

Son infracciones de primer grado:

- No contar con el registro de control de ingresos y salidas.
- Impedir al trabajador el registro de su ingreso o salida.
- No colocar el aviso del horario de trabajo en un lugar adyacente al sistema de registro de control de ingresos y salida, que sea visible para los trabajadores.
- Efectuar registros de ingreso y salida sustituyendo al trabajador.
- No poner a disposición de la Autoridad Administrativa de Trabajo, de la organización sindical o del representante de los trabajadores, la información del registro de control de asistencia; cuando ella haya sido solicitada.

**Artículo 9°.- Vigencia.** El presente Decreto Supremo entra en vigencia a los 30 días calendario siguientes de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

**Artículo 10°.- Refrendo.** El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

ALEJANDRO TOLEDO  
Presidente Constitucional de la República

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI  
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

# Legislación Sumillada

Del 27 de marzo al 06 de abril de 2006

**1. Reglamentan el Reajuste de Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial – AETA y el otorgamiento de la Asignación Extraordinaria Mensual aprobados en el artículo 3º numeral 3.1 literales c) y d) de la Ley N° 28701 (29.03.2006) (315624)**

Se dicta D.S. N° 035-2005-EF de 28.03.2006 que reglamenta el reajuste de Asignación Extraordinaria por Trabajo Asistencial – AETA, el que será de aplicación a los profesionales de las Direcciones Regionales de Salud. Asimismo, el otorgamiento de la Asignación Extraordinaria Mensual, será de alcance solamente para los citados profesionales, que prestan servicios en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos descentralizados, así como en las Direcciones Regionales de Salud.

**2. Dictan Resolución Ministerial que designa a la Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (29.03.2006) (315641)**

Mediante R.M. N° 134-2006-TR de 28.03.2006, se designó a la Señora Blanca Elena Medianero Burga en el cargo de Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

**3. Precisan vigencia de lo dispuesto en la R.J. N° 599-2004-JEF/RENIEC sobre beneficio de gratuidad para procedimientos de emisión del DNI a personas con discapacidad (29.03.2006) (315650)**

Se dicta Resolución Jefatural N° 183-2006-JEF/RENIEC de 27.03.2006 que precisa que lo dispuesto por Resolución Jefatural N° 599-2004-JEF/RENIEC, continúa vigente en las condiciones previstas por tal disposición, respecto al beneficio de gratuidad establecido para los procedimientos orientados a la emisión del DNI a las personas con discapacidad, contenidos en el Texto Único de Procedimientos Administrativos aprobado por Resolución Jefatural N° 114-2006-JEF/RENIEC.

**4. Modifican Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado por D.S. N° 003-2000-PROMUDEH (30.03.2006) (315693)**  
D.S. N° 003-2006-MIMDES de 29.03.2006. Ver anexo de Legislación.

**5. Aprueban Reglamento de la Ley N° 28264, mediante el cual se creó el Parque Industrial Tingo María en la Amazonia Peruana (31.03.2006) (315818)**

Se dicta D.S. N° 006-2006-PRODUCE de 30.03.2006, que establece en su Título VI que el Consejo Ejecutivo del Parque Industrial de Tingo María (CEPITMA) estimulará la cultura productiva, la formación profesional y el perfeccionamiento técnico de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y el impulso del bienestar social.

**6. Sustituyen artículos del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (31.03.2006) (315864)**

Mediante Resolución SBS N° 440-2006 de 30.03.2006 se sustituyeron los artículos del Título VI del Compendio de Normas de Superintendencia Reglamentarias del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

**7. Aprueban el Documento Técnico “Centros de Desarrollo Juvenil, un Modelo de Atención Integral de Salud para Adolescentes» (01.04.2006) (315990)**  
R.M. N° 328-2006/MINSA de 28.03.2006. Ver anexo de Legislación.

**8. Cronograma de pago de pensiones y remuneraciones en la Administración Pública correspondiente al mes de abril de 2006 (01.04.2006) (315973)**

Se dicta Resolución Viceministerial N° 004-2006-EF/77 de 31.03.2006, que aprueban el cronograma de pago de obligaciones Previsionales (Pensiones) y de personal y obligaciones sociales (Remuneraciones) en la Administración Pública en lo correspondiente al mes de Abril de 2006.

**9. Ratifican a representantes del Ministerio ante el Consejo Nacional del SENATI para el período marzo 2006- marzo 2008 (01.04.2006) (315986)**

Se dicta R. M. N° 085-2006-PRODUCE de 29.03.2006 que ratifica a los señores Alberto Aurelio Rebaza Franco y Carlos Ferraro Rey como representantes Titular y Alterno respectivamente, del Ministerio de la Producción ante el Consejo Nacional del Servicio de Adiestramiento en Trabajo Industrial – SENATI, para el período marzo 2006 – marzo 2008.

**10. Autorizan viaje de funcionaria a México para participar en reunión de los dos Grupos de Trabajo de la XIV Conferencia de Ministros de Trabajo de la OEA (01.04.2006) (315991)**

R. M. N° 138-2006-TR de 30.03.2006. Ver anexo de Legislación.

**11. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de marzo de 2006 (01.04.2006) (316031)**

Resolución Jefatural N° 109-2006-INEI de 31.03.2006.

Año 2006 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Marzo	110.92	0.46	1.51

**12. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de marzo de 2006 (01.04.2006) (316032)**

Resolución Jefatural N° 110-2006-INEI de 31.03.2006.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Marzo 2006	172,301372	0.38	0.68

**13. Autorizan participación del Ministerio en la organización del evento “II Conferencia de Economía Laboral CEL-II”, a realizarse en la ciudad de Lima (02.04.2006) (316055)**

Se dicta Resolución Ministerial N° 137-2006-TR de 30.03.2006 que autoriza la participación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como uno de los organizadores del evento denominado “II Conferencia de Economía Laboral CEL –II”, que se llevará a cabo en la ciudad de Lima, del 23 al 24 de noviembre de 2006.

**14. Declaran en emergencia el Medio Ambiente y la Salud Pública de diversas localidades de la provincia de Nasca (02.04.2006) (316067)**

Mediante Ordenanza Regional N° 0007-2006-GORE-ICA de 06.03.2006 se declaró en emergencia el Medio Ambiente y la Salud Pública de diversas localidades de la provincia de Nasca y la salud ocupacional y condiciones laborales de obreros de empresa minera

**15. Disponen que todos los órganos jurisdiccionales de la República den cumplimiento a precedentes vinculantes señalados por el Tribunal Constitucional sobre criterios de procedibilidad en demandas de amparo en materia laboral y sobre Impuesto a la Explotación de los Juegos de Casino y Máquinas Tragamonedas (04.04.2006) (316119)**

Resolución de Jefatura N° 021-2006-J-OCMA/PJ de 13.03.2006. Ver anexo de Legislación.

**16. Designan Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional (05.04.2006) (316176)**

Se dicta Resolución Ejecutiva Regional N° 119-2006-PRES de 16.03.2006, la misma que designa al señor abogado Javier Antonio Nicolás Salas López, en el cargo de Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima, quien deberá asumir el cargo a partir del 20 de marzo de 2006.

**17. Declaran feriados no laborables a nivel nacional para los trabajadores del Sector Público durante el año 2006 (06.04.2006) (316199)**

D.S. N° 015-2006-PCM de 05.04.2006. Ver anexo de Legislación.

**18. Otorgan facilidades para que trabajadores que presten servicios en provincia distinta a la de sus lugares de votación, puedan ejercer su derecho a voto (06.04.2006) (316199)**

D.S. N° 016-2006-PCM de 05.04.2006. Ver anexo de Legislación.

**19. Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada (06.04.2006) (316226)**

D.S. N° 004-2006-TR de 05.04.2006. Ver anexo de Legislación.