

Informe Laboral

Director Luis Aparicio Valdez

Suplemento de Análisis Laboral

Vol. XXI N° 244 Mayo 2006

MULTA PAUCIS

Nueva Cultura Laboral

Las diversas normas sobre control de asistencia; un nuevo alcance de la inspección laboral más centrado a la labor docente y la búsqueda del cumplimiento de la norma en vez de una acción policial; la desaparición de la Planilla de Pago como libro laboral vigente desde la década de los años treinta, y su sustitución por el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS) o Planilla Digitalizada; la incorporación de los trabajadores independientes al RTPS; la admisión de los sistemas de comunicaciones por correos electrónicos y su formalización a través del Reglamento Interno de Trabajo para darle consistencia legal; la observancia de la legalidad exigida en pronunciamientos de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional así como del Tribunal Fiscal en lo administrativo tributario, son algunos instrumentos que cambiarán sustancialmente la práctica laboral y las acciones de empleadores y trabajadores, a los que deberán aunarse los futuros cambios en la legislación que se darán en lo inmediato a partir del mes de julio de este año.

Es así que una de las consecuencias inmediatas es la caída de prácticas o «paradigmas» que se vienen utilizando en las relaciones laborales y que se encuentran al margen de la legalidad, tales como contratar trabajadores, empleados y obreros bajo la calidad tributaria de «Cuarta/Quinta Categoría», o a plazo fijo para puestos ordinarios o permanentes, o por locación de servicios; registrar vacaciones en la Planilla y no otorgar el descanso respectivo; no cancelar las horas extras; no pagar los derechos y beneficios sociales, ni pagar los aportes, contribuciones e impuestos que afectan las retribuciones del personal; transgredir las normas sobre Intermediación Laboral y Tercerización; hacer de la Planilla de Pago y del cálculo del Impuesto a la



Renta de 5ta. no una aplicación de la norma sino más bien una ley propia transgrediendo disposiciones expresas, es sólo parte de dichos efectos que deben cambiar.

Ese escenario debe ser sustituido, no sólo por la fuerza que imprimen las nuevas disposiciones legales, sino porque el entorno económico lo exige, así como la política de suscripción del TLC con USA

exige el cumplimiento de la legalidad laboral que rige en el Perú, el respeto a la jornada de trabajo y de los derechos fundamentales allí detallados.

Es así que, una consistente descripción del puesto (de las funciones, actividades y tareas de los trabajadores); el control de la realización de las labores dentro del horario de trabajo; la racionalización de los ingresos y salidas en función a las ne-

cesidades de las actividades de la empresa; la capacitación y mejoramiento del desarrollo personal; la revisión de los procesos administrativos, entre otros son los roles de empresarios y trabajadores.

Tal como se evalúan los hechos la nueva cultura laboral no sólo viene de «adentro» sino que también se deriva de los compromisos internacionales suscritos por nuestro país.

Más sobre los jóvenes

La reciente rebelión juvenil francesa contra los contratos de primer empleo sin estabilidad laboral, puso en el comentario de todo el mundo la situación especial del empleo juvenil, y más allá todavía, el grado de consideración e importancia que se da a la juventud. Como síntoma de esta ampliación del reclamo, los estudiantes y sindicatos franceses, están ahora objetando la vigencia de toda la Ley de Igualdad de Oportunidades, de la cual la legislación sobre contrato de primer empleo, era solamente una parte.

Casi en sintonía, ha aparecido en nuestro medio, un nuevo libro de Juan Chacaltana, «Empleo para los jóvenes», que unifica diversos trabajos suyos sobre el tema, en el cual se ha desenvuelto con la calidad y ya notable experiencia que en el medio se le reconoce. Una breve descripción de la temática, la tendrán en las siguientes líneas, acompañada, desde luego, por las impresiones e ideas propias.

Un primer punto, que casi se nos ha convertido en lema en estas páginas, desde hace varios lustros, es que debemos advertir que el problema del empleo en el Perú no se circunscribe a la juventud –a pesar del volumen de la misma y que como es natural tenga tasas de desempleo y subempleo bastante mayores que las de los adultos– pues tiene raíces mucho más profundas y amplias en la demografía y la economía. Y a la vez, es necesario que se comprenda que el problema de los jóvenes está lejos de ser un problema exclusivamente de empleo.

El problema juvenil, redondeando, tiene todavía un peso demasiado alto en la educación peruana, fácilmente criticable por donde se le mire. Más que en el acceso, la poca intensidad y baja calidad de la educación peruana para las mayorías, que es básicamente la pública, ha debilitado enormemente su productividad, y unida a la sobreabundancia de oferta de mano de obra, ha abaratado su costo. La tendencia a estimular el empleo de los jóvenes, incluso abaratándolo, ha agravado el proble-

ma, pues fuerza incorporaciones tempranas, convirtiendo al empleo juvenil en un sistema de perpetuación de la pobreza. Todo esto, sin mencionar los déficit en materia de deporte, recreación y cultura, prácticamente abandonados en nuestro medio, por parte del Estado.

Pues bien, sobre este tema, el de empleo de los jóvenes, especialmente limeños y urbanos, se ha presentado el libro que comentamos. En su contenido, se examina en primer lugar el proceso de inserción laboral juvenil, y luego, la visión empresarial, la de los propios jóvenes, sus trayectorias laborales, la promoción del empleo juvenil y las políticas de empleo.

• Inserción

El alto crecimiento de la fecundidad en la década de los años sesenta ha llevado a la explosión de oferta laboral de los años 80, que en medios urbanos se agrava con la migración interna. Este agolpamiento de la búsqueda de participación en el mercado de trabajo tiene un serio nudo en las edades jóvenes. Así, si es natural que en toda economía de mercado el desempleo y subempleo de los jóvenes sea mucho más alto que el de los adultos, merced a su proceso de inserción, la dinámica demográfica ha agravado el fenómeno. Hay, ahora,

alrededor de 8 millones de jóvenes –entre los 15 y 29 años– y en los medios urbanos, vienen copando el empleo, pero en condiciones que no son deseables.

En efecto, el empleo de los jóvenes –y el nacional– es cada vez más precario. Para Lima Metropolitana, disminuye su duración, aumenta la cantidad de horas que implica, tienen cada vez menos regulación, menos cobertura de seguridad social en pensiones y en salud, y menos presencia de sindicatos o de otras posibilidades de defensa, incluidas las propias inspecciones laborales.

En tales circunstancias, los jóvenes llevan la peor parte. Si bien han pasado a ocupar la mayor proporción del empleo asalariado, lo hacen con mayor frecuencia en las empresas pequeñas, y los contratos de jóvenes, facilitan, para el caso de empresas medianas y grandes, que tengan salarios bajos, inclusive en el caso de profesionales calificados y de empresas de gran envergadura.

• Las visiones: empresarios y jóvenes trabajadores

Chacaltana muestra, basándose en información empírica, que hay preferencia de los empleadores por los jóvenes, sea por razones de conveniencia económica, como porque se ve en ellos cualidades y adapta-

	Desempleo		Modalidades contractuales			Tasa de Sindicatización	Protección social	
	Duración del empleo (meses)	Horas trabajadas (semanal)	Permanente	Flexible	Sin contrato		Pensiones	Salud
1990	88,2	40,3	40,3	25,2	34,5	39,0	40,4	40,4
1991	89,1	42,4	42,5	24,5	33,0	27,3	39,7	39,7
1992	81,4	42,6	41,0	26,4	32,6	25,5	35,8	35,8
1993	71,6	42,9	34,8	30,1	35,1	18,0	32,9	45,9
1994	76,2	44,3	34,3	31,4	34,3	18,6	33,9	45,2
1995	70,2	44,3	30,8	31,7	37,5	13,6	33,2	44,5
1996	68,9	43,6	29,1	31,7	39,2	7,2	28,1	36,5
1997	61,3	49,7	28,8	27,1	44,1	11,5	27,5	39,9
1998	62,1	45,9	30,2	23,8	46,0	6,7	29,7	40,5
1999	59,2	43,5	27,4	25,9	46,6	4,9	27,3	38,1
2000	67,2	46,0	28,7	24,4	46,9	5,1	25,4	35,7
2001	64,9	45,1	29,3	24,2	46,5	10,3	26,9	35,5
2002	65,8	49,0	30,6	27,8	41,6	7,5	30,1	36,6

Fuente: MTPE (1990-1995, 2002). INEI-MTPE (1996-2001).

bilidad a la producción, siendo en todo caso, ambas perspectivas interdependientes. Pero se sabe también de su alta rotación, y de que «los jóvenes se habrían convertido en una suerte de mecanismo de ajuste en el mercado de trabajo» (pág. 79), por aceptar condiciones de trabajo –por ejemplo en la ausencia de seguridad social– que es difícil que acepten los adultos. Yendo más adelante, al constatarse que las empresas prefieren trabajadores jóvenes cuando tienen puestos disponibles, se postula la generación de «mercados internos», especialmente en las empresas grandes, que permiten políticas corporativas de formación y capacitación. Estas políticas se hallan en el lado contrario de la estrategia –para empresas y oficios de baja calificación– de las empresas que prefieren rotar permanentemente de personal para evitarse cargas laborales asociadas al tiempo de trabajo (1).

No es de extrañar la desazón juvenil, ni el hecho que en las encuestas de opinión el 80 por ciento de jóvenes hayan manifestado que se irían del país si tuvieran la oportunidad, y que un tercio tengan planes concretos para emigrar (pág. 105).

Nuestros jóvenes tienen una visión desencantada del país. No puede ser de otra manera. No solamente enfrentan sus propios problemas, sino que también son espectadores permanentes de la corrupción y la ineficiencia política. Por eso su opción emigratoria, como también, su preferencia por el negocio propio, en un nuevo marco de la economía y de la sociedad, que siguen esperando.

• La trayectoria laboral

El gráfico de la carátula muestra esta trayectoria, y las preocupaciones que debe motivar. Simplifiquemos, los resultado elevando la cantidad de egresados a 400 mil (lo cual es lo más posible en la actualidad) y veamos lo que sucede.

- En el Perú, cada año egresan de la secundaria 400 mil jóvenes y al año siguiente:
 - 52,400 (13.1%) siguen estudiando en un nivel superior, la mitad de ellos, en universidades.
 - 161,400 (40.4%) se dedican a trabajar, sin estudiar, en el campo y en la ciudad.
 - 13,400 (3.3%) trabajan y estudian a la vez. De este grupo, presumiblemente más pobre, solamente el 21% estudia en universidades.
 - 172,800 (43.2%) no estudian ni trabajan. De ellos, 26% busca empleo, lo que significa que 128 mil por año se incorporan a la vagancia.

Esto explica que a escala nacional, tenemos casi dos millones de jóvenes sin es-

tudiar ni trabajar. Vale decir, que transcurran los mejores años de la vida –el divino tesoro!– en la nada. ¿Podríamos quejarnos de los resultados visibles de esta incapacidad social?

Los que ingresan al mercado laboral, tienen a su vez, como se ha indicado, el porvenir signado por la movilidad. En un plazo de tres años (1998-2001), estudiado mediante encuestas de panel del total urbano nacional, Chacaltana muestra que el 63.4 por ciento de los jóvenes cambiaron de trabajo cuando menos una vez, frente a 38.6 por ciento de los adultos. Ambas proporciones son muy altas, pero la juvenil lo es exageradamente. De estos cambios, la movilidad intensa, cambiar de categoría ocupacional, rama de actividad y tamaño de la empresa, es del 17.7 por ciento para los trabajadores jóvenes y de 7.7 por ciento para los adultos (pág. 151).

• Programas y políticas

En su quinto capítulo, el libro muestra la diversidad de los programas creados para los jóvenes, que contrasta con su peso numérico y recursos, lo cual torna en casi anecdóticos los esfuerzos para resolver un problema tan grave. Juan Chacaltana ha expresado este contraste, al decir que es urgente en el país, en materia de empleo y de jóvenes en particular, «pasar de los programas a las políticas». Desde luego, este no sería un cambio de escala, sino de enfoque.

Así, el sexto capítulo muestra un esquema general de propuesta de políticas para generar empleo de calidad para los jóvenes. En dicho esquema, se considera como condición necesaria el crecimiento económico pro-empleo y la reforma del sistema educativo, y se establecen cinco campos de acción en políticas específicas: la inserción laboral, la promoción del emprendimiento juvenil, la promoción de la empleabilidad, la reducción de la exclusión y el fomento de la tecnología en información y comunicaciones. Para cada campo de acción, se sugieren mecanismos para su logro.

• Coda

El libro, finalmente, hace patentes dos características de su enfoque, que invitan a ampliar su espectro. Primero, es fundamentalmente «urbanista», posiblemente en atención de las relaciones de mercado, pero deja para investigaciones por venir, el igualmente sustancial tema de la ausencia de estímulos para los jóvenes del campo, a pesar de sus crecientes posibilidades, y de ser ellos una importante fuente de la presión demográfica hacia las ciudades.

En segundo lugar, deja abierto un amplio campo de examen de los condicionan-

PERÚ URBANO: ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL DE LOS JÓVENES (1997-2001)

	1997	2001
Total de jóvenes ocupados	2.512.602	2.821.386
Hombres (%)	55,1	54,8
Mujeres (%)	44,9	45,2
Modalidad de inserción laboral (%)		
Público	7,3	6,0
Privado	92,7	94,0
Categoría ocupacional		
Patrones	2,2	2,2
Independientes	23,2	25,4
Asalariados	57,0	52,2
Micro (2-9)	24,8	25,4
Pequeña (10-49)	11,9	9,1
Mediana (50-99)	2,3	3,0
Grande (100+)	17,9	14,5
Otros	17,6	20,3

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

PERÚ URBANO: COMPOSICIÓN DEL EMPLEO JUVENIL POR RAMA DE ACTIVIDAD (1997-2001)

	1997	2001
Actividades extractivas	6,04	7,01
Industria	15,91	13,76
Construcción	6,26	4,39
Comercio	26,29	25,18
Restaurantes y hoteles	6,02	8,37
Transportes, almac. y comunicaciones	8,20	9,24
Servicios	25,26	23,92
Hogares	6,02	8,12

Fuente: INEI-MTPE (1997, 2001).

tes económicos, sociales y políticos de la situación juvenil actual y de su salida.

¿No son las graves deficiencias que muestra el empleo de jóvenes, una manifestación más de la crisis del modelo de subdesarrollo peruano? ¿Se podrá tener un cambio sustantivo de estas deficiencias, con el Perú inscrito en dicho modelo? ¿Cómo se relacionan estos niveles, el de la inserción internacional peruana y el de la inserción juvenil en el trabajo? He allí un campo extenso de futura preocupación para los investigadores, y para Juan en particular.

Nunca una breve nota descriptiva podrá reemplazar la lectura de un texto, especialmente en el área de las investigaciones aplicadas, como bien sabemos. Definitivamente, todo aquél que quiera saber lo que sucede en el empleo de jóvenes en el Perú, deberá pasar, obligatoriamente, por la lectura de este trabajo, digno no solamente de felicitación, sino también de agradecimiento por parte de los interesados en el tema. (JGBA)

(1) No debe olvidarse que el 95 por ciento del desempleo urbano es de personas con experiencia laboral. La manida expresión de que «cada año se incorporan al mercado de trabajo 350 mil jóvenes» no significa que estén haciendo cola para ingresar a trabajar, sino que más bien se suman a un inmenso colmenar de entradas y salidas permanentes de la ocupación. Si no tiene el privilegio de estudiar mantenido por sus padres, el joven mayoritario de las urbes, tiene a los 25 años un amplio bagaje de experiencias «laborales» en empleos de cortísima duración.

Escenas Laborales

• PRORROGAN ENTRADA EN VIGENCIA DE D.S. N° 004-2006-TR

Por D.S. N° 007-2006-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 10 de mayo último se prorrogó hasta el 1° de junio próximo la entrada en vigencia del D.S. N° 004-2006-TR que establece disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada.

• LOS AVATARES CENSALES

Hasta el momento, el país no dispone de los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda del 2005, ofrecidos para febrero del presente año, a pesar de tratarse del más escueto censo de nuestra historia y de los adelantos informáticos de la actualidad. Parte de esta demora estaría explicada por las indecisiones para corregir resultados en diversos distritos y provincias que tendrían omisión bastante elevada, más allá de la estimación del propio INEI. Las cifras de población son utilizadas por diversas instancias para el cálculo de asignaciones presupuestales a los gobiernos locales, y las subestimaciones podrían provocar reclamos y conflictos por este motivo.

La alternativa planteada para tener información económica y social de los peruanos, ha sido una mega encuesta, que actualmente se realiza con el objetivo de cubrir 340 mil hogares en el año 2006, y una cantidad similar en el siguiente año. La mega encuesta tiene la particularidad de indagar por los ingresos laborales de las personas, solamente en Lima y no al interior del país, lo cual resulta igualmente inusual. Con estos datos se espera tener estimaciones provinciales y tal vez distritales dentro de tres años, si el programa tiene continuidad, y no se decide por un nuevo censo de características regulares.

• LA DEUDA CON TALARA

En 1996, fueron cesados más de mil trabajadores de PETROPERÚ en Talara, como parte del proceso de privatización de esta empresa. Se les ofreció incenti-

vos, pero también se cesó sin lugar a reclamo a quienes no los aceptaran.

En esta última situación –negándose a recibir incentivos y reclamando por su despido al que consideran anticonstitucional– quedaron 85 trabajadores, que han sobrellevado tres gobiernos sin obtener su reposición ni reparaciones, a pesar de sus reclamos en todos los poderes del Estado, y ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ha acogido su reclamación, encontrándose ésta en la fase de solución amistosa,

dada la propuesta insatisfactoria de la empresa.

Cuatro de los 85 trabajadores despedidos han fallecido en este lapso de 10 años. La mayor parte de sus familiares, por otra parte, se hallan en la indigencia –dada la dificultad de encontrar nuevos trabajos en los sectores petroleros– y afectados en su salud, pues han perdido el derecho a la seguridad social. Los trabajadores han hecho llegar este reclamo a diversos medios. Es deseable que el presente gobierno, llegue por fin

NOTA DE PRENSA N° 042-2006-OII/TC

TC DECLARA QUE LAS JORNADAS ATÍPICAS EN EL SECTOR MINERO SON INCONSTITUCIONALES

Restituye jornada laboral de ocho horas diarias como máximo

El Tribunal Constitucional (TC) declaró que las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 003-94-EM que permiten instaurar la modalidad de trabajo acumulativo y fijan obligatoriamente como mínimo 4 días para este tipo de jornada laboral en el sector minero son incompatibles con la Constitución.

De este modo el TC restituye en la práctica, la jornada laboral de ocho horas para los trabajadores mineros, señalando que conforme a la Constitución esta jornada diaria y la de cuarenta y ocho horas semanales son horarios máximos y deben limitarse razonablemente cuando se trata de trabajos peligrosos, insalubres y nocturnos, como es el caso de la labor que realizan los trabajadores del sector minero.

Así lo precisó el supremo intérprete de la Constitución al declarar fundada la demanda de amparo recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos contra la Empresa Southern Perú Copper Corporation, en la que se solicitaba poner fin a las denominadas jornadas atípicas que les obligaban a trabajar durante cuatro días seguidos por 12 horas y tres días de descanso, y, que en algunos casos llegaban a 5 días seguidos de trabajo por 12 horas diarias y dos días de descanso.

Asimismo, el TC precisa que la jornada razonable de trabajo debe ser compatible con el derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso, situación que se veía seriamente restringida cuando se trata de jornadas laborales de 12 horas por día.

El TC remarca con base en un estudio del Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional a que están expuestos los trabajadores mineros, que por la labor en altura, horario de trabajo diario de 12 horas, más trabajo físico, insuficiente descanso diario adecuado, dieta alimenticia deficiente, exposición permanente a sustancias tóxicas (acumulación de polvos minerales en los pulmones), se determina una mayor predisposición a contraer alguna de las 30 enfermedades profesionales, afectando el derecho a la salud, así como una vulneración a la dignidad de las personas, principio-derecho que reconoce el artículo 1° de la Constitución.

De no ponerse fin a este tipo de jornadas para los trabajadores mineros, en el mediano plazo, se acentuaría una acelerada disminución de la esperanza de vida y una amenaza del derecho a la vida de este grupo de trabajadores. Tornándose esta situación especialmente incompatible con la obligación constitucional de todos –Estado, Empresas y personas– de defender y promover el derecho fundamental a la vida, reconocido en el artículo 2° inciso 1 de la Constitución.

Lima, 29 de abril del 2006

OFICINA DE IMAGEN INSTITUCIONAL

al acuerdo amistoso y el tema no pase a ser responsabilidad del siguiente.

• REGISTRO DE CONTROL DEL INGRESO O SALIDA DEL TIEMPO DE REFRIGERIO

Cuando el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, señala en su art. 2° que el registro debe contener la siguiente información mínima: «Fecha, hora y minuto del ingreso o salida de la jornada del tiempo de refrigerio», no hace distinción alguna entre aquellos trabajadores que toman su refrigerio en la empresa y aquellos trabajadores que se desplazan fuera del centro de labores para ingerir dicha alimentación.

Por tanto, en ambos casos, existe la obligación de registrar la fecha, hora y minuto correspondiente al lapso (inicio y fin) dedicado al refrigerio.

• CONSEJO DE LA ORDEN DEL TRABAJO: Designan integrantes

La Condecoración de la Orden del Trabajo fue creada por la Ley N° 15195 del 4 de noviembre de 1964, modificada luego por la Ley N° 15609 del 10 de septiembre de 1965; ambas normas derogadas posteriormente.

Actualmente, la forma de su otorgamiento y el procedimiento se encuentran previstos en el Decreto Ley N° 20585, el Reglamento de la Orden del Trabajo, D.S. N° 003-74-TR y su modificatoria, D.S. N° 039-85-TR.

La Condecoración de la Orden del Trabajo, es el más alto reconocimiento que la Nación concede a aquellas personas que se hubieren hecho acreedoras a tal distinción por calificados merecimientos y acciones distinguidas en el campo laboral o de la seguridad social.

En este contexto, el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano encargado de estudiar las propuestas presentadas para el otorgamiento de la referida distinción y emitir su pronunciamiento. Recientemente, por Resolución Ministerial N° 160-2006-TR, de 21 de abril de 2006, se ha designado como integrantes del mismo, a las siguientes personas:

- Doctor Carlos Almeri Veramendi, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y Canciller quien preside el Consejo de la Orden del Trabajo por expresa delegación del Gran Maestro;

- Doctora Blanca Elena Medianero Burga, Secretaria General encargada del Despacho Viceministerial de Trabajo;
- Señor Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
- Doctor Jaime Zavala Costa, miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo;
- Señor Edgar Saúl Salazar Cruz, miembro de la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
- Señorita Juana Silva Sernaqué, Directora General de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, Directora General más antigua del Ministerio de Trabajo y P.E.;
- Señor Eduardo Castillo Sánchez, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;
- Señor Américo Domínguez Pizarro, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral público;
- Doctor Rafael Fernández Stoll, representante de los empleadores;
- Doctor Francisco Gómez Valdez, representante de los profesionales;
- Doctora Sylvia Cáceres Pizarro, Asesora Técnica de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien actuará como Secretaria de Actas del Consejo de la Orden, con voz pero sin voto.

• DECIMOSEXTA REUNIÓN REGIONAL AMERICANA OIT: Promoviendo el Trabajo Decente en las Américas

La decimosexta Reunión Regional Americana convocada por la Organización Internacional del Trabajo, se celebró este año en la ciudad de Brasilia, Brasil, del martes 2 al viernes 5 de mayo.

Ella congrega, cada cuatro años, a los representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados Miembros de la OIT en el Hemisferio Americano y a importantes protagonistas de la vida política, económica, social y laboral de los países de la Región. Tiene como finalidad, proporcionar una plataforma para que las delegaciones tripartitas expresen sus opiniones sobre los temas tratados en el Informe del Director General de la OIT para dicha reunión.

El informe del Director General estu-

vo compuesto de dos volúmenes: "Promoviendo el trabajo decente en las Américas: La agenda hemisférica, 2006-2015" y un anexo que reseña las actividades que la OIT llevó a cabo en la Región desde la última Reunión Regional, celebrada en el 2002.

Este Informe que fue presentado por el Director General a los representantes tripartitos de los países americanos, contiene un análisis en profundidad de las perspectivas de implementación del trabajo decente en la Región Americana y sugiere una serie de propuestas de políticas (generales o específicas) que podrían desarrollarse en conformidad con los objetivos estratégicos de la OIT. En el Anexo, Actividades de la OIT en las Américas 2003-2006, se evalúa lo realizado en los países con el aporte de la OIT de acuerdo a los compromisos reflejados en las Conclusiones de la XV Reunión, y se proponen pautas sobre la cooperación que la OIT puede brindar a sus constituyentes para el logro de los objetivos comunes, con énfasis en los resultados alcanzados.

• CONVERSACIONES EN LA CGTP

Llamó la atención de los medios la visita del candidato Humala a la Confederación General de Trabajadores del Perú, y sobre todo sus declaraciones en el sentido de confiar el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a un representante de esta central, en un eventual gobierno suyo.

La propuesta ha sido tomada con pinzas por la dirigencia sindical, que prefiere más bien comprometer a ambos candidatos, especialmente en la promesa formal de aprobar una nueva Ley General de Trabajo, más conveniente a los intereses laborales que la actual legislación, para lo cual también se tienen contactos con el Partido Aprista. Mientras tanto, se reserva cualquier declaración oficial hasta que se sobrepase el periodo electoral.

Lo que queda como parte de las incógnitas del comportamiento electoral peruano, es cómo los trabajadores optan por los partidos de izquierda en sus contiendas gremiales –por ejemplo en el caso del Colegio de Profesores– pero votan por otros partidos en el caso de las elecciones presidenciales e inclusive congresales.

Registro Permanente de Control de Asistencia

Algunos casos prácticos de control de asistencia

MODELO DE REPORTE MENSUAL (REGISTRO DEL FOTOCHECK)

Podrá archivar en físico (papel)
o en forma digital inalterable

EMPRESA: _____										
REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA										
Local: _____ Reporte mensual del Control de Asistencia registrado a través de fotocheck										
Mes: _____ Año: _____										
CÓD.	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI Nº	JORNADA DE TRABAJO			TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS		
			Hora de Ingreso	Hora de Salida	Total (1)	Inicio	Término	Inicio Término	Total (1)	
001	Rómulo Rojas	25740860	8:00 a.m.	4:45 p.m.	8 horas	1:00 p.m.	1:45 p.m.	4:45 p.m. 6:45 p.m.	2 horas	
002	Javier Morales	25890087	SUBSIDIADO							
003	Yanina Cuadros	02637104	8:00 a.m.	4:45 p.m.	8 horas	1:00 p.m.	1:45 p.m.	4:45 p.m. 6:45 p.m.	2 horas	
004	Micaela Flores	20100573	SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA							
005	Juana Jiménez	90875432	8:30 a.m.	PERMISO PERSONAL DE 1:45 p.m. a 5:30 p.m.						
006	Giovanna León	29867431	LICENCIA SIN GOCE DE HABER							
007	Jorge Castillo	74508712	PERMISO PERSONAL							
008	Manuel Pérez	34568901	INCAPACIDAD 20 primeros días			8 horas	—	—	—	—
009	César Vásquez	75462230	11:00 a.m.	7:45 p.m.	8 horas	2:00 p.m.	2:45 p.m.	—	—	
			Modificación de jornada ordinaria							
010	Diego Cortez	21907643	9:00 a.m.	5:45 p.m.	8 horas	2:00 p.m.	2:45 p.m.	5:45 p.m. 9:45 p.m.	4 horas	
011	Fiorella Aguirre	23658900	9:30 a.m.	6:30 p.m.	8 horas	1:00 p.m.	2:00 p.m.	6:30 p.m. 8:30 p.m.	2 horas	
012	Rodrigo Zavala	76542310	9:30 a.m.	6:30 p.m.	8 horas	1:00 p.m.	2:00 p.m.	6:30 p.m. 8:30 p.m.	2 horas	
013	Mariano Salas	66758900	9:30 a.m.	6:30 p.m.	8 horas	1:00 p.m.	2:00 p.m.	6:30 p.m. 8:30 p.m.	2 horas	
014	Juan Salcedo	87432356	10:05 a.m.	6:45 p.m.	8 horas	2:00 p.m.	2:45 p.m.	6:45 p.m. 7:45 p.m.	1 hora	
			Dentro de tolerancia							
015	Roberto Vidal	90236798	10:00 a.m.	6:45 p.m.	8 horas	2:00 p.m.	2:45 p.m.	6:45 p.m. 7:45 p.m.	1 hora	

(1) Opcional.

MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA Tarjeta de Asistencia										
N° _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social: _____				RUC N°: _____						
Local: _____										
TRABAJADOR CÓDIGO N° _____										
Nombres: <u>Camila Micaela</u>										
Apellidos: <u>Álvarez Sarmiento</u>										
DNI N°: <u>25830860</u>		Sección/Dpto. <u>Contabilidad</u>								
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V°B°(1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Ini-cio	Tér-mino	Ini-cio	Tér-mino	Total (1)		
01	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	18:30	1		
02	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	19:30	2		
05	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	20:30	3		
06	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	20:30	3		
07	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	21:00	3.5		
08	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	21:30	4		
09	8:30	17:30	8	13:00	14:00	17:30	22:00	4.5		
...		

(1) Opcional.

MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA Tarjeta de Asistencia										
N° _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social: _____				RUC N°: _____						
Local: _____										
TRABAJADOR CÓDIGO N° _____										
Nombres: <u>Martha Sofía</u>										
Apellidos: <u>Salazar Medrano</u>										
DNI N°: <u>74569087</u>		Sección/Dpto. <u>Recursos Humanos</u>								
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V°B°(1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Ini-cio	Tér-mino	Ini-cio	Tér-mino	Total (1)		
01	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	19:00	1		
02	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	19:30	1.5		
05	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	20:00	2		
06	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	20:30	2.5		
07	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	21:00	3		
08	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	21:30	3.5		
09	9:00	18:00	8	12:30	13:30	18:00	22:00	4		
...		

(1) Opcional.

MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA Tarjeta de Asistencia										
N° _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social: _____				RUC N°: _____						
Local: _____										
TRABAJADOR CÓDIGO N° _____										
Nombres: <u>Carlos Antonio</u>										
Apellidos: <u>Zanetti Florián</u>										
DNI N°: <u>10408512</u>		Sección/Dpto. <u>Ventas</u>								
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V°B°(1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Ini-cio	Tér-mino	Ini-cio	Tér-mino	Total (1)		
01	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	18:00	1		
02	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	18:30	1.5		
05	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	19:00	2		
06	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	19:30	2.5		
07	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	20:00	3		
08	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	20:30	3.5		
09	8:00	17:00	8	13:30	14:30	17:00	21:00	4		
...		

(1) Opcional.

MODELO DE TARJETA DE ASISTENCIA MANUAL O RELOJ

REGISTRO PERMANENTE DE CONTROL DE ASISTENCIA Tarjeta de Asistencia										
N° _____		Mes: <u>Junio</u>		Año: <u>2006</u>						
Razón social: _____				RUC N°: _____						
Local: _____										
TRABAJADOR CÓDIGO N° _____										
Nombres: <u>Daniel Gonzalo</u>										
Apellidos: <u>Jiménez Ponce</u>										
DNI N°: <u>25890013</u>		Sección/Dpto. <u>Logística</u>								
Local: _____										
DÍA	JORNADA DE TRABAJO		TOTAL HORAS (1)	TIEMPO DE REFRIGERIO		HORAS EXTRAS			FIRMA TITULAR	V°B°(1) Empresa
	Hora de Ingreso	Hora de salida		Ini-cio	Tér-mino	Ini-cio	Tér-mino	Total (1)		
01	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	17:15	1		
02	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	17:45	1.5		
05	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	18:15	2		
06	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	18:45	2.5		
07	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	19:15	3		
08	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	19:45	3.5		
09	7:30	16:15	8	12:00	12:45	16:15	20:45	4.5		
...		

(1) Opcional.

Apuntes críticos sobre el Régimen de Control de Asistencia

El Registro de Control de Asistencia (RCA) que se pretende imponer a las empresas a partir del 6 de mayo del presente año –fecha que ha sido prorrogada hasta el 1 de junio por D.S. N° 007-2006-TR– es objeto de no pocos comentarios en contra, así como de preocupaciones empresariales que tratan de no perder prerrogativas logradas subliminalmente imponiendo jornadas de trabajo mayores de las legalmente determinadas en cada empresa, pero descartando cualquier pago por horas extras.

Bajo apreciaciones de organismos empresariales, el dispositivo en cuestión no recogería concordancias ya logradas de trabajadores y empleadores, acusando de actitud precipitada al Ministerio de Trabajo por imponer criterios y normas no suficientemente maduras. Sobre esta base, se estarían gestando planteamientos –cuestionables por cierto– que intentan hacer prevalecer los excesos antes mencionados. Ello demostraría, una vez más, que no es suficiente modificar normas legales si no superamos una mentalidad evasiva de obligaciones, y no se refuerzan las medidas de control y sanción que serán necesarias mientras no adquiramos una cultura de respeto a la ley ... ¡pero a la ley bien concebida!

ALDO VÉRTIZ IRIARTE

1. CUESTIONAMIENTOS AL TEXTO DEL RCA

Nos referiremos a algunos de sus aspectos más saltantes:

1.1 Control del Tiempo de Trabajo y el Convenio 1 de la OIT

Uno de los Considerandos del dispositivo que comentamos trata de cimentar sus normas en la regulación de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio N° 1 de la OIT de fecha 29 de octubre de 1919, aprobado por el Perú según Resolución Legislativa N° 10195 publicada el 23.03.45).

En efecto, se menciona en el dispositivo analizado que el Convenio N° 1 “establece la obligación de llevar registros al tiempo de trabajo”. Sin embargo, esta norma supranacional se refiere más bien a la manera cómo se facilitará la aplicación de las disposiciones del Convenio, indicando al respecto que el empleador deberá “inscribir en un registro en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas...”.

Como puede apreciarse, lo que corresponde al empleador es dejar constancia expresa del número de horas extras realizadas por el trabajador, función ésta que –de acuerdo a nuestra legislación– se cumple consignándolas en el Libro de Planillas, tal como lo precisa el literal c) del artículo 14° de las Normas Reglamentarias sobre Planillas de Pago contenidas en el Decreto Supremo N° 001-98-TR de 20 de enero de 1998. En consecuencia, el Convenio no obliga a las empresas a “llevar registros” como lo estaría pretendiendo la norma, forzando los alcances del precepto supranacional.

Tampoco quiere decir que no sea útil y conveniente el control del “tiempo de trabajo” del personal, pero la modalidad que al respecto deba adoptar la empresa debe ser atribución del empleador quien es el primer interesado en que se cumplan los horarios de trabajo determinados por él mismo. Una cosa distinta es evadir o desconocer el pago de las horas extras que realice el trabajador, como lamentablemente se ha venido generalizando en algunas entidades públicas y privadas.

1.2 ¿Reglamentación excesiva?

Dentro de las pautas establecidas en la norma para el control de asistencia se exige que sea el propio trabajador quien consigne de manera personal el tiempo de labores. Si bien esta precisión elimina cierto tipo de controles “indirectos”, es decir los efectuados por persona distinta o extraña al propio trabajador, sistema éste que no acredita necesariamente la seriedad del control, también estaría descartando aquellos otros controles más sofisticados que no requieren un accionar manual del trabajador tan evidente como el efectuado al introducir la tarjeta de asistencia en el reloj que imprimirá la hora y minuto correspondiente al ingreso o salida del personal

Consideramos que, en vez de utilizar una redacción con pretensiones detallistas, se debió propiciar mayor libertad en la utilización de los medios de control, exigiendo simplemente cualquier sistema que permita identificar y atribuir a un determinado trabajador el tiempo registrado en el soporte respectivo.

- En cuanto al contenido del registro de control de asistencia se tiende, una vez más, a exagerar los elementos requeridos por la norma, propiciando innecesarios requisitos como es el caso de exigir se consigne obligatoriamente el RUC del empleador y el DNI del trabajador, olvidando que sólo se trata de medios accesorios de manejo interno dentro de la empresa, implementadores de información que luego debe ser recogida en la Planilla de Pago y, a partir del 1° de agosto del presente año, en la Planilla digitalizada que reemplazará a la convencional bajo la denominación de Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios (RTPS).
- Resulta reiterante lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 3° de la norma bajo comentario, referido a la exhibición permanente del horario de trabajo vigente, pues ya se encuentra regulado en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR reglamentario del Decreto Legislativo N° 854 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

Lo específico en la nueva norma se circunscribe a precisar que los carteles indicadores del horario deben ser colocados en el lugar donde se tienen ubicados los medios de control.

- En cambio el texto resulta escueto e insuficiente cuando la parte final del artículo 5º, menciona adicionalmente a *“toda Autoridad Pública que tenga atribución determinada por Ley”* atribuyéndole facultad para requerir los registros de asistencia. ¿Se estará refiriendo sólo a los miembros del Poder Judicial y, concretamente, a los que tienen competencia en el área laboral?

1.3 Respecto a las “infracciones” de la norma

El artículo 8º del D.S. N° 004-2006-TR establece las infracciones en que se puede incurrir por incumplimiento de sus normas. Sobre este particular si bien se califica el grado de la infracción (Tercer o Primer Grado), no se relaciona esta tipificación con la ya determinada en las disposiciones sobre **“Inspección de Trabajo”** (Decreto Legislativo N° 910 y su Reglamento: D.S. N° 020-2001-TR), concretamente con la clasificación expresada en el art. 19º del Decreto Legislativo ya mencionado y el monto de las **multas** fijadas en el artículo 44º de su Reglamento (**3er. grado:** entre el 5 y el 100% de 10 UIT; **1er. grado:** entre el 5 y el 100 por ciento de 2.5 UIT).

Asimismo, se reiteran algunas de las infracciones ya consideradas anteriormente en normas sobre Sobretiempo, tales como imponer al trabajador la realización de horas que excedan la jornada legal o convencional (TUO del Decreto Legislativo N° 854, art. 9º) que se tipificó como infracción de 3er. grado; o bien *“no pagar el trabajo en sobretiempo”*, implícitamente ya calificada como infracción de Tercer Grado en el numeral 2 del inciso a) del artículo 19º de la Ley de Inspección (*“no pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable”*).

En cambio, si resultan nuevas las infracciones de **Tercer Grado** referidas a *“no otorgar tiempo de refrigerio”*, no especificada anteriormente, y la totalidad de las mencionadas como infracciones de **Primer Grado**, es decir: no contar con el control de asistencia; impedir el registro de ingreso o salida; no colocar el cartel sobre horario de trabajo en el sitio donde se ubica el sistema de control; sustituir al trabajador en los registros de ingreso o salida que correspondan a éste (que sólo podría generarse por acción del empleador, mas no cuando responde al accionar de otro trabajador, ya que en este caso el fraude no lo comete el empleador sino alguien ajeno a él, lo que ameritaría las sanciones del caso); no poner a disposición de las entidades determinadas en la norma legal, los registros de asistencia correspondientes.

No deja de ser importante insistir en las infracciones de Primer Grado reconocidas como tales en la norma que comentamos, ya que implican la multa a que nos hemos referido líneas arriba, con los agravantes del caso (duplicarla cuando subsista el incumplimiento) o bien reduciendo la base de cálculo en 50% tratándose de micro o pequeñas empresas.

Estas precisiones no están contenidas en el D.S. N° 004-2006-TR así como tampoco existe referencia alguna en esta norma que las derive, por analogía, a las pautas propias de las infracciones y multas reguladas dentro de la legislación sobre Inspección del Trabajo, lo que evidentemente constituye culpable omisión.

1.4 Sobre las “Presunciones”

De acuerdo al artículo 277º del Código Procesal Civil **presunción** *“es el razonamiento lógico-crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al juez a la certeza del hecho investigado”*. Tal concepto, como puede apreciarse, tiende a lograr la **“certeza”** de que determinado hecho –en este caso las horas extras– han sido realizadas. No se trata, en consecuencia, de **sancionar** una determinada actitud negativa del empleador, sino crear conciencia en el ánimo del juzgador de que existieron realmente horas extras realizadas por el trabajador y que no han sido reconocidas por el principal.

La norma que comentamos resulta sumamente cuestionable por la ligereza con la que **presume de manera relativa** o *“iuris tantum”* –que admite prueba en contrario– que la permanencia del trabajador por menos de una hora en el centro de labor luego de concluidas las tareas diarias será considerada como labor realizada en sobretiempo y, lo más grave aún, que si el lapso de permanencia es mayor de una hora, se presumirá de **manera absoluta** (*iuris et de iure*) –es decir sin admitirse prueba en contrario– que tal período ha sido **dispuesto** por el empleador para que el servidor realice labores en sobretiempo.

En ambos casos se estará **suponiendo** no sólo la realización de horas extras, sino, además, que dicha labor en sobretiempo se estaría **imponiendo** coercitivamente al trabajador, con lo que el empleador quedaría no sólo obligado al pago adicional, inherente a las horas extraordinarias, sino también incurso en la **infracción de Tercer Grado** a que se hace referencia en el artículo 8º.

Consideramos que la aplicación de la figura legal de la *“presunción absoluta”* no puede hacerse con tanta irresponsabilidad, sobre todo cuando se la utiliza basándose simplemente en la duración de la permanencia post-labor diaria del trabajador. Baste tener presente que nuestro ordenamiento legal es mucho más cauto y selectivo en la utilización de la presunción, como lo demuestran los casos sobre **paternidad** que prioriza el accionar del marido para negarla cuando se dan las causales señaladas en el artículo 363º del Código Civil o, en las presunciones sobre **propiedad** que no vetan la prueba en contrario (art. 912º).

- Bajo otro punto de vista, el artículo 7º del Decreto Supremo N° 004-2006-TR que comentamos, implica también una modificación de lo normado por la parte final del artículo 9º del TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo. En efecto, en este dispositivo se prevé el hecho de que *“en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”*.

¿Hasta qué punto podría considerarse válida la **sustitución** de este dispositivo por lo regulado sobre **presunciones** en el D.S. N° 004-2006-TR? Lo cierto es que no resultaría del todo lógico pretender que sobre un mismo hecho resulte aplicable simultáneamente el consentimiento tácito previsto expresamente en la ley, como la presunción *“iuris et de iure”* regulada por la norma subalterna.

Como puede apreciarse, este tema resulta controversial,

debiendo ser revisado escrupulosamente al introducirse los ajustes reclamados sobre la última norma.

1.5 Una precisión interesante

El artículo 4° del dispositivo que comentamos contiene en cambio una delimitación muy necesaria, al expresar que *“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”*.

Esta pauta salva de dudas a la decisión del empleador que impide el ingreso del servidor cuando llega tarde, basado en el criterio de incumplimiento del horario y de la jornada de trabajo. Algunos cuestionaban esta medida pensando que no podía perjudicarse al trabajador haciéndole perder el equivalente de todo un día de trabajo cuando su falta sólo ameritaría el descuento del tiempo de tardanza. Al parecer se estaría convalidando la actuación severa del empleador sobre este particular.

Es evidente que nada impediría que la gerencia de la em-

presa o las jefaturas autorizadas puedan permitir, excepcionalmente, el ingreso tardío del personal, sobre todo cuando se dan circunstancias especiales que justificarían tal proceder.

2. CONCLUSIONES

Muchas veces la rigidez de algunas normas laborales que los empleadores suelen criticar con cierta agrura, tienen su razón de ser en el propio accionar de las empresas.

No es desconocido que no pocas entidades públicas y privadas han sido renuentes al cumplimiento de las obligaciones legales sobre el pago de las horas que exceden la jornada ordinaria de trabajo. Se recurre para ello a procedimientos vedados que incluyen implícitas amenazas relacionadas con la no renovación de **contratos temporales** de trabajo que, a su vez, se multiplican indebida y rutinariamente.

¡No hay que llorar sobre la leche que uno mismo ha derramado!

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 ALMERI VERAMENDI. Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

Indemnización por Vacaciones no Gozadas

Tratamiento en el caso de Gerentes o Representantes de Empresas

El art. 24° del D.S. N° 012-92-TR, reglamento del Dec. Leg. N° 713, determina que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional. A continuación veamos sus alcances.

1. DERECHO VACACIONAL

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso remunerado por período anual, siempre que cumpla determinadas condiciones, las mismas que señalamos a continuación.

- Laborar una jornada ordinaria mínima de 4 horas;
- Haber alcanzado un año completo de servicios.;
- Haber cumplido, dentro del año de servicios, el récord vacacional correspondiente.

2. GOCE Y OPORTUNIDAD DEL DESCANSO

El goce del descanso vacacional debe efectuarse dentro del año siguiente a aquél en que se generó el derecho. En este contexto la oportunidad del descanso será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta:

- Las necesidades de funcionamiento de la empresa.
- Los intereses propios del trabajador.

Si ambas partes no logran ponerse de acuerdo, quien decidirá la fecha en que el descanso vacacional se hará efectivo será el empleador, en uso de su facultad directriz.

3. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE DESCANSO VACACIONAL

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

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

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

- En primer lugar, que la remuneración establecida en el inciso a) del artículo bajo comentario, que corresponde a la remuneración por el trabajo que realizó el trabajador en el mes que debió salir de vacaciones, fue ya pagada al momento de abonársele normalmente su re-

muneración en dicho mes.

- En relación a la remuneración establecida en el inciso b), y que corresponde al descanso vacacional adquirido y no gozado, ésta se encuentra afectada a todas las aportaciones y contribuciones sociales, desde que la ley le otorga la naturaleza de remuneración.
- En cuanto a la indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso, al no tener carácter remunerativo no se encuentra afectada a aportes ni contribuciones sociales.
- El monto de las remuneraciones a que se hace referencia será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

3.1 Excepción al pago de la indemnización por falta de descanso vacacional

En el artículo 24° del Decreto Supremo N° 012-92-TR, Reglamento del Decreto Legislativo N° 713, se establece que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso en mención. Al respecto resulta conveniente tener en cuenta las siguientes precisiones:

3.1.1 Gerentes o representantes de la empresa.- La norma se refiere a "gerentes o representantes de la empresa" y, por tanto, para que sea de aplicación la excepción mencionada a determinados trabajadores de la empresa, éstos deben tener el mencionado rango.

Así se encuentra establecido en la Resolución de Sala Laboral, de 4 de setiembre de 1997, donde se establece que:

"El representante de la empresa en juicios o en negociación colectiva no necesariamente tiene rango de gerente o representante legal de la misma, por lo que su decisión de no hacer uso del descanso vacacional no exonera a la empresa de otorgarle el descanso físico correspondiente".

Si bien es cierto en nuestro país en materia laboral la jurisprudencia no tiene carácter necesariamente obligatorio –salvo que el mismo pronunciamiento así lo determine– resulta importante tener en cuenta los alcances de los fallos jurisprudenciales.

Por tanto, estamos frente al hecho que la norma bajo comentario contempla la excepción del no pago de la indemnización vacacional para un grupo determinado de trabajadores cuyo rango de Gerentes o Representantes de la empresa podría quedar enmarcado dentro de lo que en el artículo 43° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se conoce como Personal de Dirección, es decir, aquél que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquél las funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial.

3.1.2 Condicionante adicional.- En segundo lugar, el artículo 24° del D.S. N° 012-92-TR establece un condicionante adicional, esto es, que la mencionada excepción funcionará en la medida que los gerentes o representantes de la empresa hayan decidido **por ellos mismos** no hacer uso del descanso vacacional.

No nos encontramos, pues, frente a cualquier nivel gerencial o de representación de la empresa, sino que la normatividad sobre Descansos Remunerados en nuestro país establece que, para efectos de lo contemplado en el artículo 24° de la norma reglamentaria, el gerente o representante de la empresa que nos ocupa debe tener la potestad de decidir por él mismo no hacer uso del descanso vacacional correspondiente, por cuanto no depende de un superior jerárquico o no está sometido a otro organismo de la empresa. La mencionada decisión está en relación directa a su persona y no a la del nivel superior jerárquico.

Al respecto encontramos en la jurisprudencia los siguientes alcances:

- Resolución de Sala Laboral de 20 de junio de 1997, Exp. N° 1776-97 (BS):

“...Tercero: que, en lo que respecta a las remuneraciones por vacaciones no gozadas, a que se refiere el inciso (sic) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 para su aplicación debe tenerse en consideración lo dispuesto por el artículo 24° del D.S. N° 012-92-TR que reglamenta al texto legal acotado en el sentido que la indemnización por falta de descanso vacacional no alcanza a los gerentes o representantes de la empresa que hayan decidido no hacer uso del descanso vacacional, disposición que hace recaer el peso del no uso del descanso vacacional en la decisión del interesado, que por su función y cargo dependía directamente de la gerencia general, siendo entonces que la decisión no estaba en relación directa a su persona sino al del nivel superior jerárquico, deviniendo consecuentemente fundado este extremo...”

En la práctica se presenta el problema de cómo probar, en caso de reclamo, el hecho que fueron estos gerentes o

representantes de la empresa quienes tomaron la mencionada decisión y que ésta no les fue impuesta por la empresa. Ante esta situación se recomienda que la empresa, a través de su Departamento de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, al momento de elaborar el Rol Vacacional incluya en el mismo a estos trabajadores, les haga llegar su copia correspondiente y recabe el cargo respectivo de forma tal que si pese a reiterados avisos recordatorios el interesado no hiciera uso del descanso en la fecha programada, y no hubiera de por medio una variación del Rol reseñado debidamente aprobada, quedaría establecido que dicho acto fue llevado a cabo por decisión propia.

Otra forma de dilucidar esta situación sería que la empresa, dentro del marco legal descrito anteriormente, determine mediante Directiva específica cuáles son los cargos que tienen autonomía en decisiones como la que es objeto de este comentario.

3.1.3 ¿El otorgamiento del descanso vacacional, aun fuera del plazo legal, deja sin efecto el pago de la indemnización correspondiente?.- El criterio actual de la Corte Suprema respecto a este tema lo encontramos en la Casación 2170-2003 LIMA, del 15 de abril de 2005, en el cual, al pronunciarse sobre los alcances del inciso c) del artículo 23° del Decreto Legislativo N° 713 lo relaciona necesariamente con el contenido del primer párrafo de este artículo, por ser éste el condicionante del que se deriva el mandato legal indemnizatorio. Basado en ello, confirma la validez de la sanción en la medida que el trabajador no disfrute del descanso físico vacacional *«dentro del año siguiente de haber cumplido con las exigencias legales para gozar de su descanso»*.

La Sala de Casación rescata así el verdadero sentido de la norma que, en anteriores interpretaciones lo desligaba del criterio base expuesto en su primer párrafo, limitándolo única e inconexamente a lo expresado en el inciso c), propiciando así un sentido restringido e incompleto.

Inclusive, para que no quede la menor duda sobre la interpretación que corresponde dar al artículo 23° de la Ley de Vacaciones, los miembros de la Sala Suprema precisaron en su Sexto Considerando que:

«El empleador no se liberará del pago de la indemnización antes señalada, cuando éste otorgue el descanso físico a su trabajador fuera del plazo previsto por ley».

En conclusión, la omisión del descanso vacacional o su otorgamiento fuera del marco temporal determinado por la ley, genera la obligación de pago de la indemnización a que se refiere el inciso c) del artículo 23° del Dec. Leg. N° 713, entendiéndose que en caso se otorgue extemporáneamente el descanso vacacional, éste debe ir aparejado, a su vez, con el pago de la remuneración correspondiente tal como lo ordena el inciso b) del mismo dispositivo.

Prestaciones Alimentarias

Modifican normas reglamentarias

Consideramos conveniente efectuar mayores precisiones sobre el Comentario efectuado en ANÁLISIS LABORAL del mes de abril último (página 26, Numeral 5), en lo que respecta al inc. d) del art. 14° del Reglamento de la Ley de Prestaciones Alimentarias recientemente modificado por D.S. N° 006-2006-TR.

En este sentido reproducimos el texto del artículo 14° y a continuación consignamos las precisiones a que nos hemos referido.

“Artículo 14°.- De la relación entre las empresas administradoras y las empresas clientes

Para poder acogerse al sistema de suministro indirecto previsto en el inciso b.1) del artículo 2° de la Ley, el empleador o empresa cliente deberá celebrar un convenio con la empresa administradora que regule la relación entre ambas partes y garantice la eficiencia y seguridad del sistema en beneficio de los trabajadores. Para su validez, el convenio entre la empresa administradora y la empresa cliente deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Ser celebrado por escrito, en idioma castellano, en dos ejemplares.
- Señalar como ley aplicable la peruana, en particular la Ley N° 28051 y el presente Reglamento, y prever la aplicación supletoria del Código Civil del Perú.
- Contener las reglas de emisión, transferencia, uso y vigencia de los vales, cupones o documentos análogos.
- Contemplar el monto o el modo de cálculo del precio de administración del servicio a ser abonado por la empresa cliente a la empresa administradora por sus servicios.

Para garantizar la solvencia del sistema, las empresas clientes deberán entregar a las empresas administradoras las sumas de dinero que correspondan exactamente al valor de los cupones o vales o documentos análogos emitidos, a más tardar, en el momento de recepción de dichos documentos. Todo acto o pacto en contrario es nulo”.

COMENTARIO:

En relación al inciso d), el texto original señalaba que el convenio debía contemplar el monto o el modo de cálculo de

la comisión a ser abonada por la empresa cliente a la empresa administradora por sus servicios. En el texto actual la referencia a la comisión ha sido sustituida por “el precio de administración del servicio”, el mismo que debe figurar en el contrato.

Cabe precisar que el precio de administración del servicio será pagado por el usuario del mismo, esto es, por la empresa cliente que es quien solicita a la empresa administradora el servicio de prestaciones alimentarias a fin de otorgar el beneficio a sus trabajadores. En este sentido la empresa cliente podrá utilizar como crédito fiscal el IGV pagado por el servicio de administración. Asimismo, podrá deducir como costo o gasto el monto correspondiente a dicho servicio.

Por otro lado, según el artículo 3° de la Ley N° 28051 el monto correspondiente por concepto de prestaciones alimentarias no constituye remuneración computable y, por lo tanto, no se tendrá en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional, ni para los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, aunque calificarán como rentas de quinta categoría. Sin embargo, tales importes constituyen ingresos de los trabajadores, que serán destinados por el empleador para cancelar el valor de los bienes adquiridos a través de cupones, vales u otros análogos. Por tanto, al cancelarse dichos bienes con ingresos que corresponden a los trabajadores, éstos calificarían como consumidores finales. Esta idea se desprende del artículo 7° de la Ley antes citada.

Finalmente, la empresa (empleador) deducirá el monto correspondiente a las prestaciones alimentarias otorgadas a sus trabajadores, en virtud al vínculo laboral existente, que tiene sustento legal en el artículo 37° literal l) de la LIR.



COMPENDIO LABORAL

EDICIÓN 2006 COMENTADA

El *Compendio Laboral* contiene en un solo texto la recopilación actualizada y sistematizada de las normas laborales, agrupadas en grandes rubros y presentadas con concordancias, sumillas y notas de interés práctico; y, asimismo, el análisis legal y el comentario pertinente de las mismas, a efecto de contribuir con el manejo eficiente y ágil de las relaciones laborales en las empresas.

El *Compendio Laboral* cuenta, también, con tres índices a saber: **General**, que reúne todas las materias, submaterias y anexos; **Alfabético**, donde se señalan los principales temas; y, **Cronológico**, que comprende las normas ordenadas por sus fechas de dación.

Adicionalmente esta publicación ha sido complementada con un **CD-Rom** que contiene Normas Constitucionales; Normas Supranacionales vinculadas a las materias tratadas; los Plenos Jurisdiccionales, entre otros documentos y formatos de interés.

En suma una obra completa que estamos seguros constituye una herramienta útil que contribuirá sin duda alguna al mejoramiento de las relaciones laborales en nuestro país.

Asesoramiento y Análisis Laborales S.A.C.

Paseo de la República 6236, Oficina 101, Miraflores ☎ 610-4100 fax 610-4102 info@aele.com

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 mayo 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	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: 1,00000000

2) Los intereses moratorios para los pagos vencidos durante el mes de Mayo 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 ABR. ② MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.	ABR. MAY.	MAY. JUN.
• Declaración Jurada y Pago del IGV e ISC (1) (2) (Dec. Leg. N° 821)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• ESSALUD (2) – Régimen General (3)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
– Grupos Especiales (3)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• ONP (2) (3)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.04.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• Pagos a Cuenta y Retenciones del IR, incluye RER (2)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• Retenc. de CEPAP (D.L. 20530)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• SENCICO (2)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• SENATI (4)	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06	17.05.06	16.06.06
• APORTES A LAS AFP: – En Cheque (5)	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06	04.05.06	05.06.06
– En Efectivo (6)	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06
– Declaración sin pago (6)	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06	08.05.06	07.06.06
– Pago de la deuda hasta ... (7)	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06	22.05.06	21.06.06
• RUS (2)	23.05.06	09.06.06	10.05.06	12.06.06	11.05.06	13.06.06	12.05.06	14.06.06	15.05.06	15.06.06	16.05.06	16.06.06	17.05.06	19.06.06	18.05.06	20.06.06	19.05.06	21.06.06	22.05.06	22.06.06
• CONAFOVICER (8)	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06	15.05.06	15.06.06

(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%	$I = (0.15 \times R)$
MÁS DE 27 UIT HASTA 54 UIT	Más de \$/ 91,800.00 Hasta \$/ 183,600.00	21%	$I = (0.21 \times R) - 5,508$
MÁS DE 54 UIT	Más de \$/ 183,600.00	30%	$I = (0.30 \times R) - 22,032$

- **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	II	0.53%	0.51%	1.04%	0.20%	1.23%
CONSTRUCCIÓN	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXTRACCIÓN DE MADERA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
PESCA	III	0.53%	0.77%	1.30%	0.25%	1.53%
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	IV	0.53%	1.02%	1.55%	0.29%	1.83%

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

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

1) DESCUENTO POR NÚMERO DE TRABAJADORES

N° DE TRAB. INSCRITOS	DESCUENTO AUTOMÁTICO (%)
DE 100 A 300	5%
DE 301 A 500	10%
DE 501 A 1000	15%
DE 1001 A 2000	20%
DE 2001 A 3000	25%
MÁS DE 3.000	35%

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

3) RECARGO O DESCUENTO ANUAL SEGÚN TASA DE RIESGO

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

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

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: 0,50%

Resoluciones del Tribunal Fiscal

Sumillas con incidencia laboral-tributaria

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

RTF N° 01014-3-2004 Fecha: 24.02.2004

Sumilla: Que el inciso l) del artículo 37° de la Ley del Impuesto a la Renta, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF, establece que son deducibles a fin de establecer la renta neta de tercera categoría, los aguinaldos, bonificaciones, gratificaciones y retribuciones que se acuerden al personal, incluyendo todos los pagos que por cualquier concepto se hagan a favor de los servidores en virtud del vínculo laboral existente y con motivo del cese, siempre que se paguen dentro del plazo establecido para la presentación de la declaración anual del ejercicio. (*)

RTF N°: 1559-2-2005 Fecha: 09.03.2005

Sumilla: El Tribunal señala que en reiteradas resoluciones tal como la Resolución N° 2262-2-2003, ha dejado establecido que para determinar si existen relaciones de naturaleza laboral que dan lugar al pago de aportaciones a los regímenes de seguridad social, debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como son la prestación personal de servicios, el pago de una remuneración y la existencia de subordinación, y que respecto de este último elemento debe estarse a la naturaleza de los servicios prestados y al principio de primacía de la realidad, esto es, a la supremacía de los hechos sobre las formas jurídicas. (*)

RTF N° 01968-4-2005 Fecha: 31.03.2005

Sumilla: Que por su parte, la Administración indica que estando a la definición de remuneración dada por lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, los ingresos percibidos por los trabajadores por concepto del incremento del 16% en sus remuneraciones así como por bonificación por vacaciones, resultan ser de libre disposición de los mismos, por lo que el reparo resulta procedente. (*)

SEGURIDAD SOCIAL

RTF N°: 7539-2-2004 Fecha: 01.10.2004

Sumilla: Conforme con lo establecido por el inciso c) del artículo 9° y de los artículos 54° y 76° de la Ley del Impuesto a la Renta, los importes pagados a personas no domiciliadas por el ejercicio en asociación de cualquier arte constituyen rentas de fuente peruana de tercera categoría, debiendo el agente retenedor domiciliado considerar como renta neta, sin admitir prueba en contrario, la totalidad de las sumas abonadas al no domiciliado. (*)

RTF N° 8855-3-2004 Fecha: 12.11.2004

Sumilla: Que el artículo 3° de la Ley N° 26790, que aprueba la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, establece que son asegurados del Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud, los afiliados regulares, entre los que se encuentran los trabajadores activos que laboran bajo relación de dependencia o en calidad de socios de cooperativas de trabajadores. (*)

PLANILLAS DE PAGO

RTF N° 00566-2-2004 Fecha: 30.01.2004

Sumilla: De conformidad con el numeral 4 del artículo 175° del Código Tributario, se incurre en infracción por llevar con atraso mayor al permitido por las normas vigentes, los libros de contabilidad u otros libros o registros exigidos por las leyes, reglamentos o por resolución de superintendencia de la SUNAT que se vinculan con la tributación, señalando el artículo 165° del citado Código que la infracción se determina objetivamente.

En el caso del Libro de Planillas, el numeral 6 del artículo 1° de la Resolución de Superintendencia N° 078-98/SUNAT, establece que tratándose de dicho libro el plazo máximo de atraso permitido es de diez (10) días hábiles, contado desde el primer día hábil del mes siguiente al período al que corresponde la remuneración.

En concordancia con estas normas, la Resolución de Superintendencia N° 132-2001/SUNAT, dictada al amparo del numeral 16 del artículo 62° del Código Tributario, al regular el procedimiento para autorizar libros de actas, registros y libros contables vinculados a asuntos tributarios, dispone en el artículo 3° que estos libros y registros deben ser legalizados antes de su uso, incluso cuando se lleven utilizando hojas sueltas, continuas o computarizadas. (*)

NO DOMICILIADOS

RTF N°: 07645-4-2005 Fecha: 14.12.2005

Sumilla: Que alega que el objetivo del Impuesto a la Renta es gravar la capacidad contributiva, por lo que en el caso de autos los gastos de viáticos y hospedaje no significan una retribución adicional ya que no son de libre disposición para el beneficiario. Que con relación al Impuesto a la Renta - retenciones no domiciliados, el artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por Decreto Supremo N° 054-99-EF, prevé que están sujetas al impuesto la totalidad de las rentas gravadas que obtengan los contribuyentes que, conforme a las disposiciones de la mencionada Ley, se consideran domiciliados en el país, sin tener en cuenta la nacionalidad de las personas naturales, el lugar de constitución de las jurídicas ni la ubicación de la fuente productora, siendo que en caso de contribuyentes no domiciliados en el país, de sus sucursales, agencias o establecimientos permanentes, el impuesto recae sólo sobre las rentas gravadas de fuente peruana. (*)

RTF N°: 8331-3-2004 Fecha: 26.10.2004

Sumilla: Que refiere que de acuerdo con el inciso a) del tercer párrafo del artículo 18° de la Ley del Impuesto a la Renta, los ingresos derivados de las relaciones laborales que se encuentran inafectas, están referidas a las indemnizaciones previstas en las normas laborales vigentes, las sumas que se entregan al empleado como consecuencia de un acuerdo o negociación en los procesos de reducción del personal y cualquier monto que reciban los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir el vínculo laboral, cuyo destino sea la constitución de nuevas empresas, sin que sea necesario negociación alguna. (*)

(*) Ubicación en la página web: www.tribunal.mef.gob.pe.

Principales Dispositivos Legales

DESIGNAN INTEGRANTES DEL CONSEJO DE LA ORDEN DEL TRABAJO (25.04.2006) (317337)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 160-2006-TR

Lima, 21 de abril de 2006

VISTOS: Los Oficios N°s. 012 y 168-2006/MTPE/5, de la Secretaría del Consejo de la Orden del Trabajo; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Ley N° 15195 crea la Condecoración de la Orden del Trabajo, que es el más alto reconocimiento que la Nación concede a los trabajadores de la actividad pública o privada, empleadores o cualquier otra persona nacional o extranjera que por sus acciones distinguidas, calificados merecimientos y comprobados servicios en provecho de las relaciones laborales y de la seguridad social, se hagan merecedores a tal distinción;

Que, mediante Decreto Ley N° 20585 se establecen las normas para el otorgamiento de la Condecoración de la Orden del Trabajo cuyo Artículo 4° establece que el Presidente de la República es el Gran Maestro de la Orden del Trabajo y el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo es el Canciller de la misma;

Que el Consejo de la Orden del Trabajo es el órgano encargado de estudiar las propuestas presentadas para el otorgamiento de la referida distinción y emitir su pronunciamiento;

Que, en el marco del diálogo y la concertación social que promueve el actual gobierno y los esfuerzos realizados por los diversos actores sociales vinculados con el trabajo y la promoción del empleo digno, es importante resaltar la labor desarrollada por éstos;

Que, en este contexto, es necesario continuar reconociendo y premiando a todos aquellos trabajadores, empresarios, académicos, y en general a toda persona que haya contribuido significativa y desinteresadamente, desde sus diversas posiciones, al bienestar de los trabajadores, al desarrollo armónico de las relaciones laborales, a la generación y promoción del empleo en el país y al fortalecimiento de las instituciones del Sector Trabajo y de la Seguridad Social;

Que, por lo expuesto resulta necesario designar a los miembros del Consejo de la Orden del Trabajo, para que éste retome sus funciones;

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

De conformidad con lo establecido en el literal d) del Artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Designar como integrantes del Consejo de la Orden del Trabajo a las siguientes personas:

- Doctor Carlos Almerí Veramendi, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo y Canciller quien preside el Consejo de la Orden del Trabajo por expresa delegación del Gran Maestro;
- Doctora Blanca Elena Medianero Burga, Secretaria General encargada del Despacho Viceministerial de Trabajo;
- Señor, Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa; (*)
- Doctor Jaime Zavala Costa, miembro de la Comisión Consultiva de Trabajo;
- Señor Edgar Saúl Salazar Cruz, miembro de la Comisión Consultiva de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;
- Señorita Juana Silva Sernaqué, Directora General de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, Directora General más antigua del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;
- Señor Eduardo Castillo Sánchez, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada;
- Señor Américo Domínguez Pizarro, representante de los trabajadores sujetos al régimen laboral público;

(*) Fe de Erratas del 29.04.2006.

- Doctor Rafael Fernández Stoll, representante de los empleadores;
- Doctor Francisco Gómez Valdez, representante de los profesionales;
- Doctora Sylvia Cáceres Pizarro, Asesora Técnica de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, quien actuará como Secretaria de Actas del Consejo de la Orden, con voz pero sin voto. Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CREAN COMISIÓN ENCARGADA DE PROPONER MEDIDAS NORMATIVAS Y ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON EL REGISTRO DE TRABAJADORES Y PRESTADORES DE SERVICIOS – RTPS (26.04.2006) (317390)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 163-2006-TR

Lima, 24 de abril de 2006

VISTO: El Oficio N° 825-2006-MTPE/211.1 de fecha 16 de marzo de 2006, de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 015-2005-TR, se dicta disposiciones sobre el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios – RTPS, cuya recepción se encargará a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT;

Que, el segundo párrafo del artículo 3° del citado Decreto Supremo, establece que una vez efectuado el envío del Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios – RTPS a la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria – SUNAT, esta entidad pondrá a disposición del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicho documento, de acuerdo a un procedimiento que será regulado mediante Resolución Ministerial;

Que, en mérito a lo expuesto, es necesario establecer una Comisión en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de analizar y proponer las medidas normativas y administrativas relacionadas con el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios – RTPS;

Que, en ese sentido, corresponde emitir el acto administrativo a efectos de dar cumplimiento a lo mencionado en el considerando anterior;

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

De conformidad con lo establecido por el artículo 37° del Decreto Legislativo N° 560, Ley del Poder Ejecutivo; la Ley N° 27711, Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el artículo 3° del Decreto Supremo N° 015-2005-TR; y el literal d) del artículo 12° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado por Resolución Ministerial N° 173-2002-TR;

RESUELVE:

Artículo 1°.- De la Creación. Créase una Comisión en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, encargada de analizar y proponer las medidas normativas y administrativas relacionadas con el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios – RTPS, la cual estará integrada por representantes de las siguientes dependencias:

- 1 representante de la Oficina de Asesoría Jurídica, quien la presidirá;
- 1 representante de la Oficina de Planificación y Presupuesto;
- 1 representante de la Oficina de Estadística e Informática; y,
- 1 representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima-Callao.

Artículo 2°.- Instalación de la Comisión. A partir del día siguiente de la publicación de la presente Resolución Ministerial, el Sector iniciará las acciones necesarias destinadas a procurar la instalación de la Comisión debiéndose convocar a su primera reunión dentro del plazo de cinco (5) días hábiles.

Artículo 3°.- Plazo. La Comisión deberá cumplir las funciones descritas en la presente Resolución y presentar su Informe Final en un plazo que no

deberá exceder de los noventa (90) días calendario desde la fecha de la publicación de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

CARLOS ALMERÍ VERAMENDI
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

APRUEBAN MODIFICACIÓN DEL FORMULARIO 6008, REGISTRO DEL AFILIADO Y BENEFICIARIOS, PARA LA DECLARACIÓN Y REGISTRO DE LA INFORMACIÓN DEL AFILIADO TITULAR Y BENEFICIARIOS, A CARGO DEL AFILIADO TITULAR (26.04.2006) (317415)

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA CENTRAL DE SEGUROS
N° 010-GCSEG-GDA-ESSALUD-2006**

Lima, 21 de marzo de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acuerdo de Consejo Directivo N° 2-11-IPSS-95, del 16.03.1995, se autorizó la implantación del Seguro de Vida por Accidentes Personales – Seguro EsSalud Vida, a favor de los asegurados en el Instituto Peruano de Seguridad Social, hoy Seguro Social de Salud – EsSalud y con el concurso de las compañías de seguros nacionales que estén dispuestas a participar;

Que, mediante Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 48-GC-SEG-GDA-ESSALUD-2005 del 20.09.2005, se aprobó el Formulario 6008, Registro del Afiliado y Beneficiarios, para la declaración y registro de la información del afiliado titular y beneficiarios, del Seguro EsSalud Vida;

Que, con la finalidad de simplificar, agilizar el registro y entrega de la información por parte de los afiliados a EsSalud, mediante el Formulario 6008, es necesario modificar el formulario en mención;

De conformidad con las facultades conferidas en el inciso f) del artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia Central de Seguros, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 258-PE-ESSALUD-2003;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR la modificación del Formulario 6008, Registro del Afiliado y Beneficiarios, para la declaración y registro de la información del afiliado titular y beneficiarios, a cargo del afiliado titular, el mismo que se adjunta a la presente resolución;

Artículo 2°.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente de su publicación.

Artículo 3°.- ENCARGAR a la Gerencia de Servicios al Asegurado de la Gerencia Central de Seguros, la coordinación de la publicación del formulario referido en el artículo 1° de la presente Resolución, en la página web del Seguro Social de Salud –EsSalud.

Regístrese, comuníquese y publíquese

SEGUNDO MONTOYA MESTANZA
Gerente Central de Seguros

FE DE ERRATAS (29.04.2006) (317652)

RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 160-2006-TR

Mediante Oficio N° 816-2006-MTPE/4, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo solicita se publique Fe de Erratas de la Resolución Ministerial N° 160-2006-TR, publicada en la edición del 25 de abril de 2006.

En el Artículo Único

DICE:

– Ingeniero, Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;

DEBE DECIR:

– Señor, Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa;

DISPONEN QUE LA ONP NOTIFIQUE DIRECTAMENTE EN EL PLAZO DE LEY LAS RESOLUCIONES QUE EMITA A LOS AFILIADOS EN EL PROCEDIMIENTO DE BONO DE RECONOCIMIENTO Y OTROS (05.05.2006) (318056)

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 052-2006-JEFATURA/ONP

Lima, 24 de abril de 2006

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 054-97-EF, modificado por la Ley N° 27617, se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, normando el Bono de Reconocimiento 1992, 1996, y 2001;

Que mediante Decreto Legislativo N° 817, se norma el Bono de Reconocimiento 20530;

Que, por Ley N° 27252, se crea el Bono de Reconocimiento Complementario y por Ley N° 27617, se crea el Bono Complementario de Pensión Mínima y el Bono Complementario de Jubilación Adelantada;

Que, mediante Decreto Supremo N° 180-94-EF, se dictan disposiciones referidas a la emisión de los Bonos de Reconocimiento, estableciendo en su Artículo 1° que las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP) deberán mantener informados a sus afiliados de las diferentes etapas de los procedimientos conducentes al otorgamiento del Bono de Reconocimiento;

Que, el Artículo 12° del Decreto Supremo N° 180-94-EF, establece que los afiliados podrán interponer los recursos administrativos de acuerdo a Ley, los cuales deberán ser presentados a través de la respectiva AFP;

Que, la Segunda Disposición Transitoria y Final de la Resolución Ministerial N° 281-2002-EF/10, mediante la cual se aprueba el Reglamento Operativo para la Pensión Mínima y Jubilación Adelantada dentro del D.L. N° 19990 para los afiliados al SPP, modificada por el Artículo 2° de la Resolución Ministerial N° 227-2004-EF/15, establece que el afiliado podrá interponer los recursos administrativos contra lo resuelto por la ONP, a través de su AFP, dentro de los mismos plazos y condiciones previstos en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General o norma que lo sustituya;

Que, la Resolución Ministerial N° 184-2004-EF/10, mediante la cual se aprueba el Reglamento Operativo para la jubilación anticipada de afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones (SPP) que realicen labores en condiciones que impliquen riesgo para la vida o la salud y se encuentren bajo el régimen extraordinario, establece en el Artículo 3° numeral 7, que el afiliado podrá interponer los recursos administrativos contra lo resuelto por la ONP, a través de su AFP, dentro de los mismos plazos y condiciones previstos en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General o norma que lo sustituya;

Que, el Artículo 14° del Decreto Supremo N° 180-94-EF establece que la ONP, mediante Resolución Jefatural, dictará las normas complementarias que sean necesarias;

Que en atención a lo expuesto, resulta necesario dictar normas complementarias que permitan a la Oficina de Normalización Previsional conocer de manera correcta y oportuna, los plazos a los que están sujetos los afiliados al SPP que tramitan algún Bono de Reconocimiento, Bono de Reconocimiento Complementario, Bono Complementario de Pensión Mínima y/o Bono Complementario de Jubilación Adelantada, en aplicación de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General;

De conformidad con el Artículo 14° del Decreto Supremo N° 180-94-EF, el Decreto Supremo N° 054-97-EF, modificado por la Ley N° 27617, el Decreto Legislativo N° 817, la Ley N° 27252, la Resolución Ministerial N° 281-2002-EF/10, modificada por la Resolución Ministerial N° 227-2004-EF/15, la Resolución Ministerial N° 184-2004-EF/10, la Ley N° 27444, la Ley N° 28532 y en mérito a la Resolución Suprema N° 018-2004-EF;

SE RESUELVE:

Artículo Único.- Disponer que a partir de la fecha, la Oficina de Normalización Previsional - ONP notificará directamente las resoluciones que emita,

dentro del plazo de Ley, a los afiliados que tengan procedimiento de Bono de Reconocimiento, Bono de Reconocimiento Complementario, Bono Complementario de Pensión Mínima y/o Bono Complementario de Jubilación Adelantada, conforme a la normativa administrativa vigente.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JAVIER BERNARDO PENNY PESTANA
Jefe

Legislación Sumillada

Del 22 de abril al 08 de mayo de 2006

1. Designan Integrantes del Consejo de la Orden del Trabajo (25.04.2006) (317337)

R.M. N° 160-2006-TR de 21.04.2006. Ver anexo de Legislación.

2. Modifican el Reglamento de Comprobantes de Pago (25.04.2006) (317348)

Mediante R. de S. N° 064-2006/SUNAT de 24.04.2006 se modificaron diversos artículos del Reglamento de Comprobantes de Pago.

3. Crean Comisión encargada de proponer medidas normativas y administrativas relacionadas con el Registro de Trabajadores y Prestadores de Servicios - RTPS (26.04.2006) (317390)

R.M. N° 163-2006-TR de 24.04.2006. Ver anexo de Legislación.

4. Aprueban modificación del Formulario 6008, Registro del Afiliado y beneficiarios para la declaración y registro de la información del afiliado titular y beneficiarios, a cargo del afiliado titular (26.04.2006) (317415)

Resolución de Gerencia Central de Seguros N° 010-GCSEG-GDA-ESSA-LUD-2006 de 21.03.2006. Ver anexo de Legislación.

5. Reincorporan y reasignan magistrados de salas superiores, juzgados especializados y de paz letrados del Distrito Judicial de Lima (27.04.2006) (317461)

Mediante Resolución Administrativa N° 152-2006-P-CSJL/PJ de 24.04.2006 se dispuso la reincorporación del doctor Eduardo Raymundo Ricardo Yrivarren Fallaque como Vocal Titular de la Corte Superior de Justicia de Lima y se reasignó al doctor Gino Ernesto Yangali Iparraguirre como Vocal Provisional de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima.

6. Aprueban el Informe Defensorial N° 105 «El Derecho a la Salud y a la Seguridad Social: Segunda Supervisión Nacional» (27.04.2006) (317463)

Se dicta Resolución Defensorial N° 0019-2006-DP de 25.04.2006 que establece en sus considerandos la supervisión a los establecimientos de salud de ESSALUD en el sistema de otorgamiento de turnos o citas de atención.

7. Aprueban «Lineamientos para el Seguimiento y Control de la Labor Efectiva de Trabajo Docente en las Instituciones Educativas Públicas» (29.04.2006) (317637)

Dictan D.S. N° 008-2006-ED de 20.04.2006 que regula el control de asistencia, permanencia y labor efectiva de trabajo pedagógico de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva, vinculada a la prestación del servicio educativo, en cumplimiento a una de las prioridades establecidas por el Gobierno Nacional en la Novena Disposición Final de la Ley N° 28653.

8. Declaran ilegal la huelga general indefinida decretada por el denominado Comité Nacional de Emergencia (29.04.2006) (317651)

Se dicta R.M. N° 400-2006-MINSA de 28.04.2006 que declara ilegal la huelga general indefinida decretada por el denominado Comité Nacional de Emergencia.

9. Autorizan viaje de funcionario y de representante de la CGTP a Brasil para participar en la XVI Reunión Regional Americana convocada por la OIT y a reunión sobre el SIDA y el mundo del trabajo (30.04.2006) (317727)

Mediante R.M. N° 172-2006-TR de 28.04.2006 se autorizó el viaje del señor Walter Francisco Gago Rodríguez, Viceministro de Promoción del Empleo y la Micro y Pequeña Empresa y del señor Eduardo Castillo Sánchez, Secretario de Relaciones Internacionales de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, del 1 al 7 de mayo de 2006 a la ciudad de Brasilia, Brasil.

10. Aprueban Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Tribunal Constitucional (01.05.2006) (317785)

Mediante Resolución Administrativa N° 058-2006-P/TC de 21.04.2006 se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos -TUPA del Tribunal Constitucional. Dicha numeración fue modificada por Fe de Erratas de 06.05.2006. El presente texto contiene los procedimientos tales como la expedición de copias simples o certificadas de expedientes jurisdiccionales resueltos al público general, expedición de copias certificadas de expedientes jurisdiccionales resueltos, sólo para estudiantes de derecho que lo requieran para obtener el título profesional.

11. Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana correspondiente al mes de abril de 2006 (01.05.2006) (317797)

Resolución Jefatural N° 140-2006-INEI de 30.04.2006.

Año 2006 Mes	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril	111.49	0.51	2.03

12. Índice de Precios Promedio Mensual al Por Mayor a Nivel Nacional correspondiente al mes de abril de 2006 (01.05.2006) (317797)

Resolución Jefatural N° 141-2006-INEI de 30.04.2006.

Mes/Año Base 1994	Número Índice	Variación Porcentual	
		Mensual	Acumulada
Abril 2006	173.036455	0.43	1.11

13. Aprueban Texto Único de Procedimientos Administrativos del SENCICO (04.05.2006) (317909)

Mediante D.S. N° 010-2006-VIVIENDA de 02.05.2006 se aprobó el Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA del Servicio Nacional de Normalización, Capacitación e Investigación para la Industria de la Construcción-SENCICO.

14. Disponen que la ONP notifique directamente en el plazo de ley las resoluciones que emita a los afiliados en el procedimiento de Bono de Reconocimiento y otros (05.05.2006) (318056)

Resolución Jefatural N° 052-2006-JEFATURA/ONP de 24.04.2006. Ver anexo de Legislación.